

DZA-Fact Sheet

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

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

29. August 2025

Einleitung

Nicht nur im jungen Alter, sondern auch in der zweiten Lebenshälfte ergeben sich viele Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung. Dabei gibt es sowohl im Arbeitskontext organisierte Weiterbildungsmaßnahmen, die direkt berufliche Kompetenzen ansprechen (Hölzle & Prochaska 2017), als auch außerberufliche Optionen, wie zum Beispiel Kurse und Vorträge an Volkshochschulen, die auch allgemeinere Themen ansprechen, bei denen teilweise direkt beruflich nutzbare Kompetenzen erlernt werden können (Fleige, Gieseke, Hippel, & Stimm 2022).

Solche Angebote bieten zum einen die Möglichkeit, berufliches Wissen zu erlernen, aufzufrischen und zu aktualisieren, gerade in Zeiten sich schnell ändernder Arbeitsorganisationen und technologischer Systeme. Zum anderen ist Fort- und Weiterbildung aber auch eine Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung und eine Form von

sozialer Teilhabe. Gerade nach dem Renteneintritt kann die Fort- und Weiterbildung im außerberuflichen Bereich eine große Rolle für ein selbstbestimmtes, zufriedenes und gesundes Altern spielen (Simonson 2022; Narushima, Liu, & Diestelkamp 2018).

Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS) von 2020/21 zeigten bei Erwerbstätigen ab 46 Jahren insgesamt keine signifikanten Altersunterschiede in der Teilnahme an beruflichen Fortbildungen, aber eine geringere Teilnahmebereitschaft unter den 56- bis 65-Jährigen, verglichen mit den 46- bis 55-Jährigen (Simonson 2022). Auch die Teilnahmen an außerberuflichen Möglichkeiten der Weiterbildung waren unter den 46- bis 55-Jährigen verbreiteter. Da diese Daten während der Covid-Pandemie erfasst wurden, und im Kontext des generellen Wandels gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und Normen, sind aktualisierte Untersuchungen erforderlich.

Zudem ist zu prüfen, ob sich die Bildungsbeteiligung zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen unterscheidet, insbesondere nach Alter, Bildungsgrad und Einkommen sowie nach Geschlecht, Region und Einwanderungsgeschichte. Daher erfolgt hier eine Aktualisierung der Untersuchungen von Simonson und Kortmann (2022) mit Daten des DEAS von 2023 mit Erweiterung um zusätzliche Gruppenunterschiede.

Abgesehen von der konkreten Fort- und Weiterbildung im Alltag ist auch das individuelle Altersbild in Bezug auf Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung mit dem Alter relevant. Unter individuellen Altersbildern versteht man „Vorstellungen, die eine Person vom Alter als Lebensphase, vom Prozess des Älterwerdens sowie von älteren Menschen als soziale Gruppe hat“ (Beyer, Wurm, & Wolff 2017: 330). Diese Vorstellungen, zum Beispiel auch davon, inwieweit das Älterwerden mit persönlicher Weiterentwicklung verbunden ist, sind für die individuelle Entwicklung, die

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.

allgemeine Lebensqualität und nicht zuletzt für die Gesundheit und Langlebigkeit in der zweiten Lebenshälfte sehr relevant (Beyer et al. 2017; Westerhof et al. 2023; Wurm & Schäfer 2022).

Im Folgenden werden Bildungsbeteiligung und ein gewinnorientiertes Altersbild hinsichtlich persönlicher Weiterentwicklung anhand der Daten des DEAS aus dem Jahr 2023 beschrieben sowie Gruppenunterschiede (Alter, Bildungsgrad, Einkommen, Geschlecht, Region und Einwanderungsgeschichte) in den folgenden Bereichen untersucht:

- Bildungsbeteiligung im Rahmen der Erwerbsarbeit in Form von beruflicher Fort- und Weiterbildung
- Bildungsbeteiligung außerhalb der Erwerbsarbeit in Form von außerberuflicher Teilnahme an Kursen und Vorträgen
- Gewinnorientiertes Altersbild hinsichtlich persönlicher Weiterentwicklung

Von den Befragungen wurden 44,3 Prozent mittels computer-gestütztem persönlichen Interview 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.

Daten zur *Bildungsbeteiligung im Rahmen der Erwerbsarbeit* basieren auf den Angaben von erwerbstätigen Personen im DEAS. Sie werden gefragt, ob sie während der letzten drei Jahre an

Lehrgängen, Kursen, Seminaren oder Veranstaltungen teilgenommen haben, die der Weiterbildung im Beruf oder der beruflichen Umschulung dienen. Zusätzlich wird im Fall einer Teilnahme unter anderem der wichtigste Grund für die Teilnahme abgefragt. Alle Erwerbstätigen werden außerdem, unabhängig von einer bisherigen Weiterbildungsteilnahme, gefragt, ob sie in der nächsten Zeit gerne an einem Lehrgang oder Kurs zur beruflichen Weiterbildung teilnehmen wollen. Es werden drei Indikatoren zur beruflichen Fort- und Weiterbildung analysiert: 1) Die Teilnahme in den letzten 3 Jahren (ja vs. nein), 2) der wichtigste Grund für die Teilnahme (sieben mögliche Antwortkategorien) und 3) die zukünftige Bereitschaft zur Teilnahme (ja vs. nein).

Die *Bildungsbeteiligung außerhalb der Erwerbsarbeit* wird bei allen Befragten, unabhängig von Alter und Erwerbsstatus, über die Abfrage des Besuchs von Kursen oder Vorträgen zur Fort- oder Weiterbildung erfasst. Dabei können die Befragten angeben, wie häufig sie an solchen Veranstaltungen teilnehmen (täglich, mehrmals pro Woche, einmal pro Woche, ein- bis dreimal im Monat, seltener, nie). Es werden hier zwei Indikatoren zu Bildungsbeteiligung außerhalb der Erwerbsarbeit analysiert: 1) Die Teilnahme (ja vs. nein) und 2) die Häufigkeit (einmal im Monat oder häufiger vs. seltener als einmal im Monat).

Individuelle Altersbilder werden im DEAS anhand einer mehrdimensionalen Skala im schriftlichen Fragebogen erfasst (Dittmann-Kohli et al. 1997). In diesem Fact Sheet fokussieren wir uns auf individuelle Altersbilder bezüglich Möglichkeiten zur persönlichen

Weiterbildung. Die Befragten konnten ihre Zustimmung oder Ablehnung zu vier Aussagen über das Älterwerden (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“) anhand von vier möglichen Antwortkategorien angeben: „trifft gar nicht zu“, „trifft eher nicht zu“, „trifft eher zu“ und „trifft genau zu“. Auf Basis der vier Antworten wurde ein Mittelwert errechnet (1-4) und anschließend wurde dieser dann in zwei Kategorien unterteilt (Werte > 2,5: Aussagen treffen eher beziehungsweise genau zu; Werte ≤ 2,5: Aussagen treffen eher nicht beziehungsweise gar nicht zu). Berichtet wird im Folgenden immer der Anteil der Personen, für die Älterwerden mit persönlicher Weiterentwicklung einhergeht (Werte > 2,5), was wir als *gewinnorientiertes Altersbild hinsichtlich persönlicher Weiterentwicklung* bezeichnen (vgl. Beyer et al. 2017).

Zusätzlich zum Gesamtanteil werden die Ergebnisse in diesem Fact Sheet auch zwischen Teilen der Bevölkerung verglichen. Gruppierungsvariablen sind hier das Alter (43 bis 55 Jahre und 56 bis 65 Jahre bei Analysen unter Erwerbstätigen, 43 bis 55 Jahre, 54 bis 65 Jahre, 66 bis 75 Jahre, 76+ Jahre bei anderen Analysen), Bildungsgrad (niedrig oder mittel im Vergleich zu hoher Bildung nach Internationaler Standardklassifikation des Bildungswesens, ISCED¹), Einkommen, Geschlecht (Männer oder Frauen), Wohnort (Ost- oder West-Deutschland), und Einwanderungsgeschichte (Menschen ohne (eigene) Einwanderungsgeschichte im Vergleich zu Menschen mit eigener Einwanderungsgeschichte²).

¹ Es wird abgewichen von einer dreistufigen Einteilung, in niedrige, mittlere und hohe Bildung aufgrund von niedrigen Fallzahlen in der Gruppe von Menschen mit niedriger Bildung unter den

Erwerbstätigen (n = 1.273 insgesamt, n = 175 unter den Erwerbstätigen).

² Es wird abgewichen von einer dreistufigen Einteilung, bei der unterschieden wird zwischen (1) Menschen ohne Migrationshintergrund, (2)

Unterschieden wird beim Einkommen zwischen den Einkommensgruppen hoch (mehr als 150 Prozent des mittleren Einkommens in der Gesamtbevölkerung), mittel (60- bis 150 Prozent mittleren Einkommens in der Gesamtbevölkerung) und armutsgefährdet (weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens in der Gesamtbevölkerung). Die Einteilung

basiert auf dem bedarfsgewichteten Pro-Kopf-Einkommen (Nettoäquivalenzeinkommen des Haushalts) im DEAS und wird abgeglichen mit dem mittleren Einkommen in der Gesamtbevölkerung laut EU-SILC (European Statistics on Income and Living Conditions). Dieses lag im Jahr 2022 bei 2.083 Euro pro Monat.

Bildungsbeteiligung im Rahmen der Erwerbsarbeit

Insgesamt 60,6 Prozent der Erwerbstätigen im Alter von 43- bis 65 Jahren berichteten 2023, dass sie in den letzten drei Jahren an beruflichen Weiterbildungen, Lehrgängen oder Umschulungen teilgenommen hatten. Dabei unterscheidet sich die Beteiligung signifikant nach Altersgruppen: Während unter den 43- bis 55-Jährigen 71,9 Prozent an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hatten, nahm nur knapp jede zweite Person in der Altersgruppe der 56- bis 65-Jährigen (48,5 Prozent) an einer Weiterbildung teil. Außerdem gibt es signifikante Unterschiede in Bezug auf Bildung und Einkommen: Unter Menschen mit hoher Bildung ist der Anteil der Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen höher (75,1 Prozent) als unter Menschen mit niedriger oder mittlerer Bildung

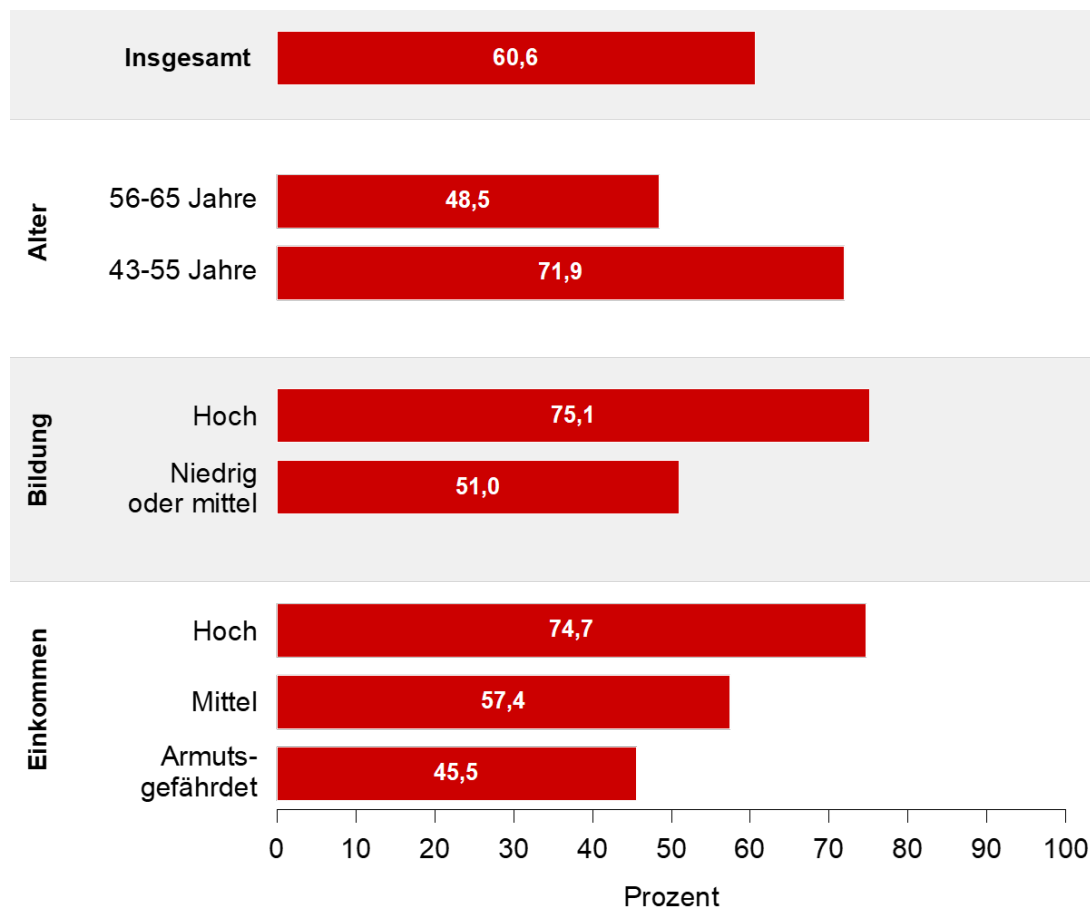
(51 Prozent). Beim Einkommen zeigt sich, dass Personen mit einem hohen Einkommen eine höhere Beteiligung (74,7 Prozent) berichteten als Personen mit mittlerem Einkommen (57,4 Prozent) oder armutsgefährdete Personen (45,5 Prozent). Abbildung 1 illustriert die Unterschiede nach Alter, Bildung und Einkommen.

Der Anteil derer, die an solchen Weiterbildungen, Lehrgängen oder Umschulungen teilgenommen haben, unterscheidet sich nicht signifikant zwischen Frauen (60,5 Prozent) und Männern (60,7 Prozent), zwischen Bewohner*innen in Ost- (61 Prozent) und Westdeutschland (60,5 Prozent) und zwischen Menschen mit (73,2 Prozent) und ohne (eigene) Einwanderungsgeschichte (59,2 Prozent).

Menschen mit Migrationshintergrund und mit eigener Migrationserfahrung sowie (3) Menschen mit Migrationshintergrund und ohne eigene Migrationserfahrung aufgrund von niedrigen Fallzahlen in der Gruppe von Menschen mit Migrationshintergrund und ohne eigene Migrationserfahrung (n=45). Stattdessen werden Personen aus Gruppe 1 und 3 zusammengefasst zu „Menschen ohne (eigene)

Einwanderungsgeschichte“ und mit Personen aus Gruppe 2 verglichen, d.h. mit „Menschen mit eigener Einwanderungsgeschichte“. Allerdings sind weiterhin aufgrund der geringen Anzahl von Menschen mit Einwanderungsgeschichte (n = 235 insgesamt, n = 102 unter den Erwerbstätigen) die Gruppenvergleiche zur Einwanderungsgeschichte weniger verlässlich als für andere Gruppierungsvariablen.

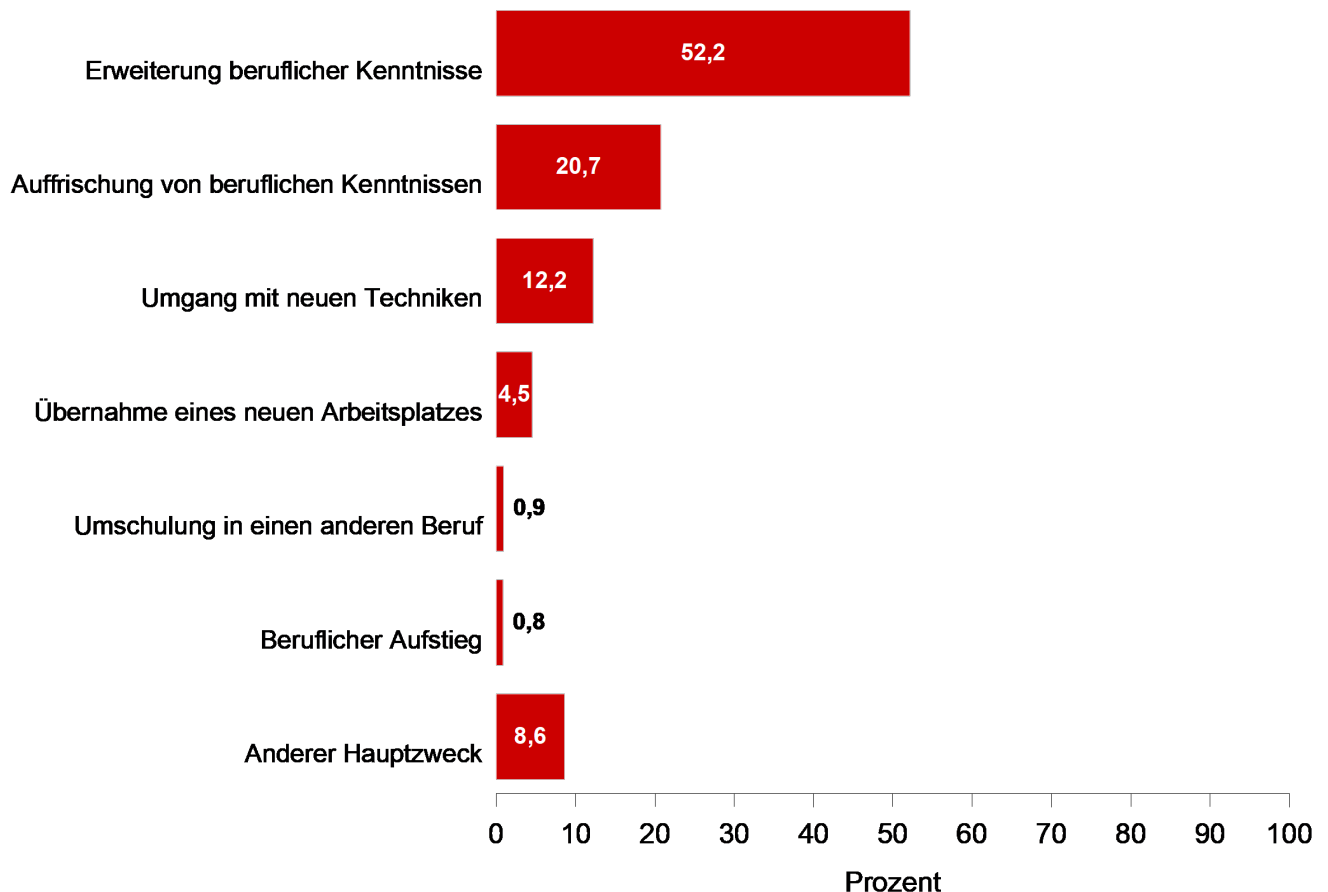
Abbildung 1: Anteile der Erwerbstätigen, die in den letzten drei Jahren an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben, insgesamt sowie nach Alter, Bildung und Einkommen (in Prozent)



Quelle: DEAS 2023, Version 1.0, gewichtet, gerundete Angaben. Basis: Erwerbstätige zwischen 43 und 65 Jahren ($n_{\text{Alter}} = 1.122$ / $n_{\text{Bildung}} = 1.121$ / $n_{\text{Einkommen}} = 1.101$). Statistisch signifikant ($p < 0,05$): Unterschied zwischen Altersgruppen, zwischen Bildungsgruppen, zwischen Menschen mit hohem Einkommen und armutsgefährdeten Menschen, zwischen Menschen mit hohem Einkommen und mittlerem Einkommen.

Der am häufigsten genannte Grund für die Weiterbildungsaktivitäten war die Erweiterung beruflicher Kenntnisse (52,2 Prozent). Weitere häufig genannte Gründe waren die Auffrischung veralteter beruflicher Kenntnisse (20,7 Prozent), das Erlernen des Umgangs mit neuen

Techniken wie neuen Maschinen oder Programmen (12,2 Prozent) oder die Übernahme eines neuen Arbeitsplatzes (4,5 Prozent). Die Gründe für die beruflichen Weiterbildungsaktivitäten sind in Abbildung 2 dargestellt.

Abbildung 2: Wichtigster Grund für die beruflichen Weiterbildung (in Prozent)

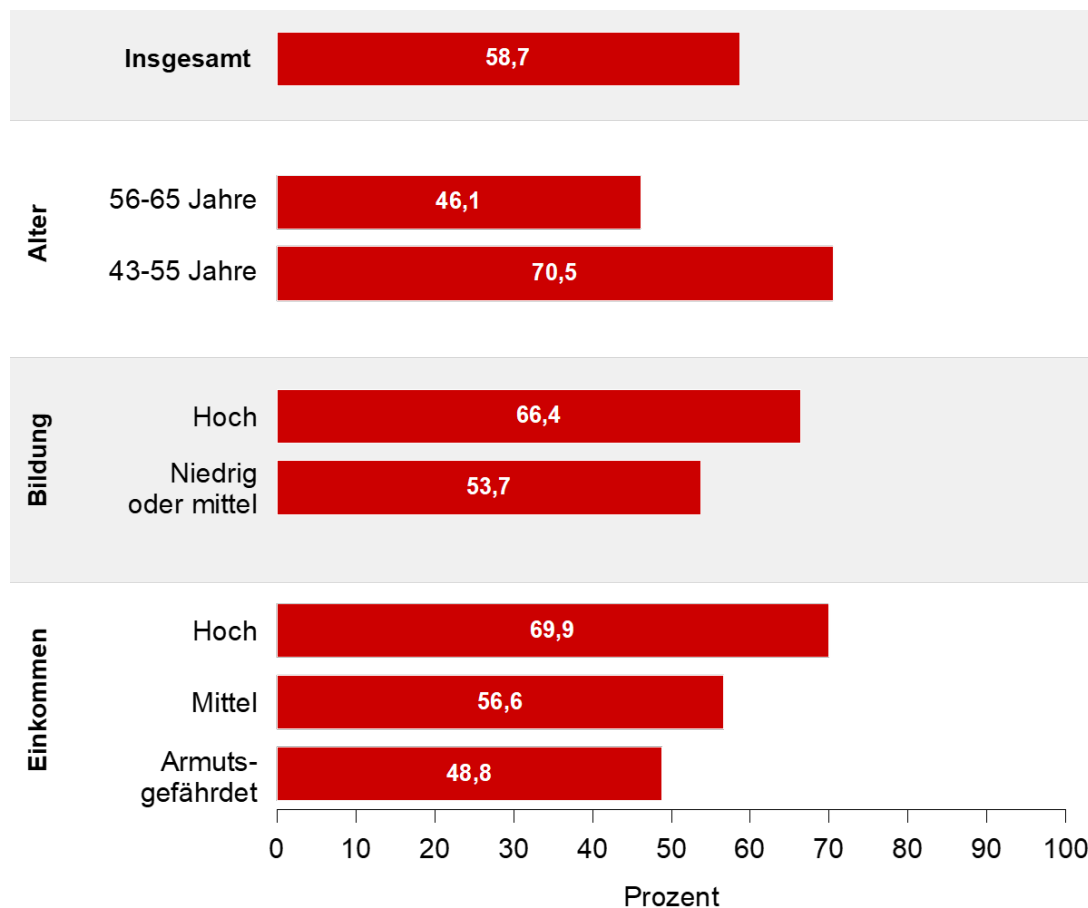
Quelle: DEAS 2023, Version 1.0, gewichtet, gerundete Angaben. Erwerbstätige zwischen 43 und 65 Jahren mit Weiterbildungsteilnahme ($n = 694$).

Unabhängig von der bisherigen Teilnahme berichteten 58,7 Prozent, dass sie sich in Zukunft eine Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsangeboten vorstellen können. Der Anteil von Menschen mit Bereitschaft zur zukünftigen Teilnahme ist signifikant höher bei den 43- bis 55-Jährigen (70,5 Prozent) im Vergleich zu den 56- bis 65-Jährigen (46,1 Prozent). Unter den Befragten mit niedriger oder mittlerer Bildung berichteten signifikant weniger eine Bereitschaft zur Teilnahme in der Zukunft (53,7 Prozent) als unter Menschen mit hoher Bildung (66,4 Prozent). Signifikante Unterschiede gibt es auch in Bezug auf das Einkommen: Der Anteil ist signifikant höher unter Menschen mit hohem Einkommen (69,9 Prozent) als bei Menschen mit

mittlerem Einkommen (56,6 Prozent). Zwischen Menschen mit mittlerem Einkommen und armutsgefährdeten Personen (48,8 Prozent) sowie zwischen Menschen mit hohem Einkommen und mit Armutsgefährdung gibt es keinen signifikanten Unterschied. Abbildung 3 illustriert die Teilnahmebereitschaft an beruflichen Weiterbildungsangeboten nach Alter, Bildung und Einkommen.

Die Anteile unterscheiden sich nicht signifikant zwischen Frauen (61,2 Prozent) und Männern (56,4 Prozent), zwischen Bewohner*innen aus Ostdeutschland (67,7 Prozent) und Westdeutschland (56,9 Prozent) und zwischen Menschen mit (46,0 Prozent) und ohne Einwanderungsgeschichte (60,2 Prozent).

Abbildung 3: Anteile der Erwerbstätigen mit Bereitschaft zur beruflichen Weiterbildung, insgesamt sowie nach Alter, Bildung und Einkommen (in Prozent)



Quelle: DEAS 2023, Version 1.0, gewichtet, gerundete Angaben. Basis: Erwerbstätige zwischen 43 und 65 Jahren ($n_{\text{Alter}} = 1.123$, $n_{\text{Bildung}} = 1.122$, $n_{\text{Einkommen}} = 1.103$). Statistisch signifikant ($p < 0,05$): Unterschiede zwischen Altersgruppen, Bildungsgruppen und zwischen Menschen mit hohem und mittlerem Einkommen.

Bildungsbeteiligung außerhalb der Erwerbsarbeit in der zweiten Lebenshälfte

Unter allen Befragten, unabhängig vom Erwerbsstatus und Alter, berichteten 36,1 Prozent, dass sie in ihrer Freizeit Kurse oder Vorträge besucht haben (siehe Abbildung 4). Das heißt, mehr als jede dritte Person in der zweiten Lebenshälfte bildet sich in der Freizeit weiter. Hierbei gibt es signifikante Altersunterschiede: Am größten ist der Anteil unter den 43- bis 55-Jährigen (50,6 Prozent), gefolgt von der Gruppe der 56- bis 65-Jährigen (37,5 Prozent) und der Gruppe 66- bis 75-Jährigen (33 Prozent). Unter den Befragten über 75 Jahren ist die Teilnahme am seltensten, liegt aber immer noch bei 18,7 Prozent. Das heißt, dass

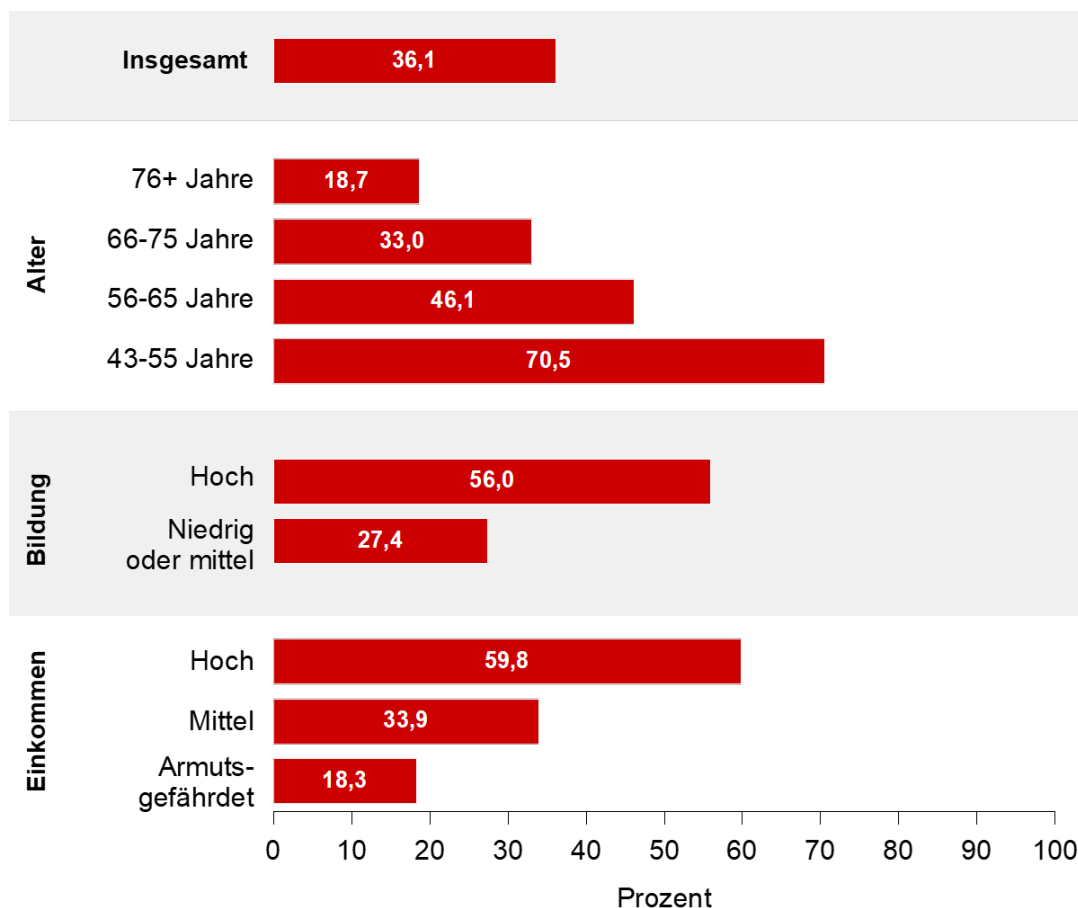
auch bei den 76-Jährigen und Älteren sich immer noch fast jede fünfte Person in der Freizeit weiterbildet. Es zeigen sich jedoch auch in der Bildungsbeteiligung außerhalb der Erwerbsarbeit Unterschiede nach Bildung und Einkommen: Unter Menschen mit hoher Bildung besucht ein größerer Anteil Kurse und Vorträge (56 Prozent), als unter Menschen mit niedriger oder mittlerer Bildung (27,4 Prozent). Ähnlich sieht es zwischen den Einkommensgruppen aus: Unter denjenigen mit hohem Einkommen ist der Anteil von Besuchenden von Kursen und Vorträgen am höchsten (59,8 Prozent), gefolgt von der Gruppe von Menschen mit

mittlerem Einkommen (33,9 Prozent), und der armutsgefährdeten Gruppe (18,3 Prozent). Abbildung 4 illustriert die Teilnahme an außerberuflichen Weiterbildungsaktivitäten nach Alter, Bildung und Einkommen.

Abermals unterscheiden sich die Anteile an Personen, die sich in ihrer Freizeit

weiterbilden, nicht statistisch signifikant nach Geschlecht (Frauen: 36,6 Prozent, Männer: 35,7 Prozent), zwischen Befragten aus Ost- (31,3 Prozent) und Westdeutschland (37,3 Prozent) oder nach Einwanderungsgeschichte (mit Einwanderungsgeschichte: 35,3 Prozent, ohne (eigene) Einwanderungsgeschichte: 36,2 Prozent).

Abbildung 4: Teilnahme an Kursen oder Vorträgen zur außerberuflichen Fort- und Weiterbildung, insgesamt sowie nach Alter, Bildung und Einkommen (in Prozent)



Quelle: DEAS 2023, Version 1.0, gewichtet, gerundete Angaben. Basis: Personen zwischen 43 und 104 Jahren ($n_{\text{Alter}} = 4.204$, $n_{\text{Bildung}} = 4.201$, $n_{\text{Einkommen}} = 4.085$). Statistisch signifikant ($p < 0,05$): Unterschied zwischen allen Altersgruppen außer zwischen den 55-65-Jährigen und den 66-75-Jährigen; Unterschied zwischen Bildungsgruppen und allen Einkommensgruppen.

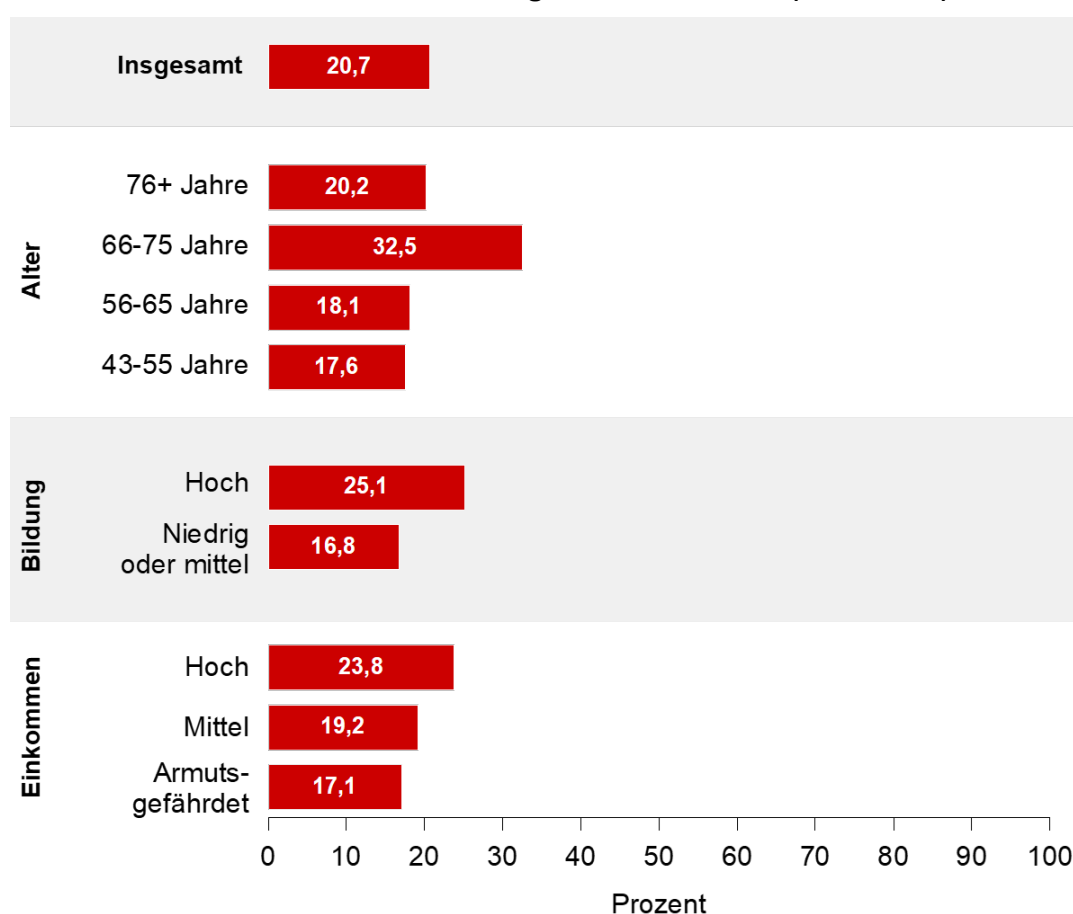
Was die Häufigkeit der außerberuflichen Weiterbildung angeht, zeigt sich, dass nur 20,7 Prozent derjenigen, die Kurse oder Vorträge besuchen, dies einmal im Monat oder häufiger tun. Der Anteil ist signifikant höher unter den 66- bis 75-Jährigen (32,5 Prozent), als bei den beiden jüngeren Altersgruppen (43- bis 55 Jahre:

17,6 Prozent, 56 bis 65 Jahre: 18,1 Prozent), aber nicht als der Anteil der ältesten Gruppe (76+ Jahre: 20,2 Prozent). Die restlichen Altersgruppen unterscheiden sich nicht signifikant. Der Anteil ist signifikant höher unter Menschen mit hoher Bildung (25,1 Prozent) als unter Menschen mit

niedriger und mittlerer Bildung (16,8 Prozent). Es gibt keine signifikanten Unterschiede nach Einkommen (armutsgefährdet: 17,1 Prozent, mittleres Einkommen: 19,2 Prozent, hohes Einkommen: 23,8 Prozent). Abbildung 5 illustriert die Verteilung nach Alter, Bildung und Einkommen.

Auch gibt es keine signifikanten Unterschiede nach Geschlecht (Frauen: 20,5 Prozent, Männer: 21,0 Prozent), Region (Ostdeutschland: 27,2 Prozent, Westdeutschland: 19,4 Prozent) oder Einwanderungsgeschichte (mit Einwanderungsgeschichte: 20,5 Prozent, ohne (eigene) Einwanderungsgeschichte: 20,8 Prozent).

Abbildung 5: Häufige (einmal im Monat oder häufiger) Teilnahme an Kursen oder Vorträgen zur außerberuflichen Fort- und Weiterbildung, insgesamt sowie nach Alter, Bildung und Einkommen (in Prozent)



Quelle: DEAS 2023, Version 1.0, gewichtet, gerundete Angaben. Basis: Personen zwischen 43 und 104 Jahren ($n_{\text{Alter}} = 1.588$, $n_{\text{Bildung}} = 1.588$, $n_{\text{Einkommen}} = 1.554$). Statistisch signifikant ($p < 0,05$): Unterschied zwischen 66- bis 75-Jährigen und 43- bis 55-Jährigen, sowie 66- bis 75-Jährigen und 56- bis 65-Jährigen; Unterschied zwischen Bildungsgruppen.

Gewinnorientiertes Altersbild hinsichtlich persönlicher Weiterentwicklung in der zweiten Lebenshälfte

Die überwiegende Mehrheit (71,5 Prozent) berichtete im Jahr 2023 ein gewinnorientiertes Altersbild hinsichtlich persönlicher Weiterentwicklung. Es zeigen

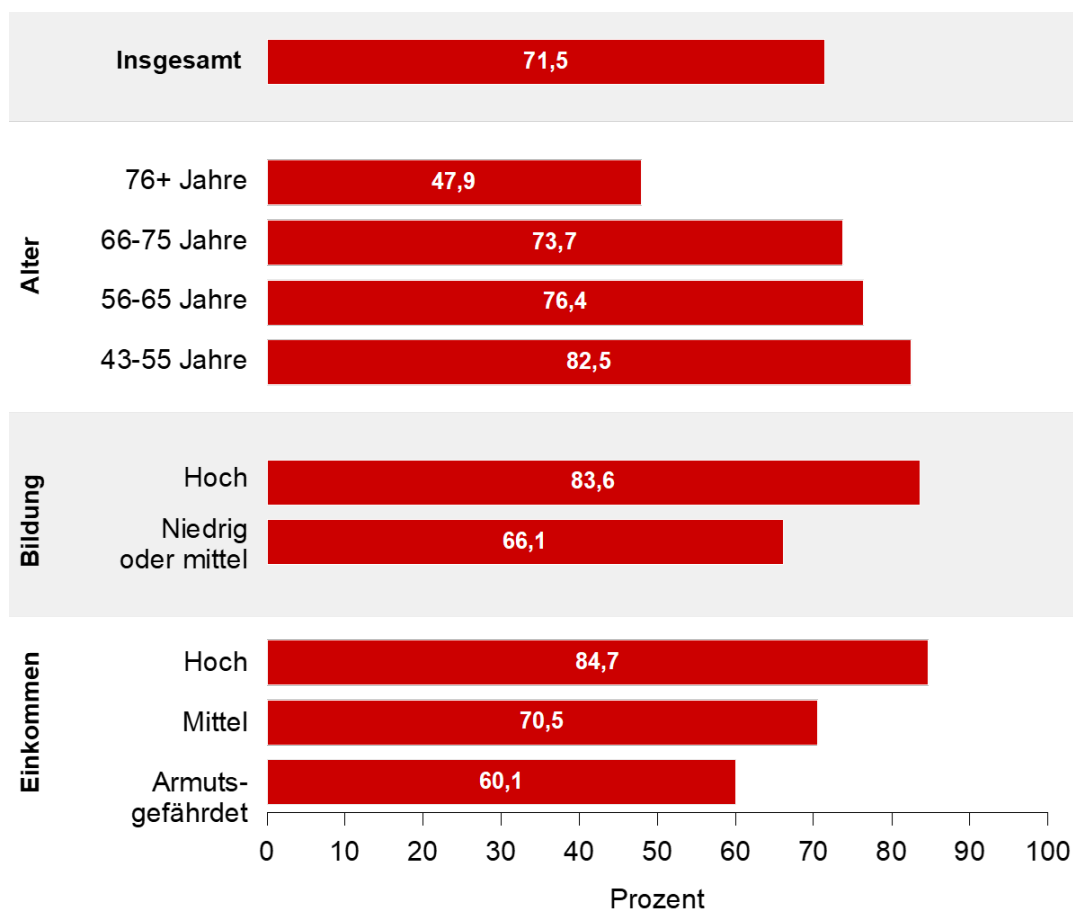
sich statistisch signifikante Altersgruppenunterschiede (siehe Abbildung 6). Die älteste Altersgruppe (76-Jährige und Ältere) unterscheidet sich

signifikant von den anderen Gruppen. In den jüngeren Altersgruppen bis 75 Jahre überwiegt ein gewinnorientiertes Altersbild, während unter den Befragten über 75 Jahren etwas weniger als die Hälfte (47,9 Prozent) ein solches berichtete. Unter Menschen mit hoher Bildung ist ein gewinnorientiertes Altersbild eher verbreitet (83,6 Prozent) als unter Menschen mit niedriger oder mittlerer Bildung (66,1 Prozent). In Bezug auf das Einkommen zeigt sich, dass Menschen mit hohem Einkommen (84,7 Prozent) häufiger ein gewinnorientiertes Altersbild vertreten als

Menschen mit mittlerem Einkommen (70,5 Prozent) und als armutsgefährdete Menschen (60,1 Prozent). Abbildung 5 illustriert die Verteilung nach Alter, Bildung und Einkommen.

Es gibt keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen (71,2 Prozent) und Männern (71,9 Prozent), zwischen Befragten aus Ost- (67,6 Prozent) und Westdeutschland (72,4 Prozent) oder zwischen Personen mit Einwanderungsgeschichte (75,5 Prozent) und ohne (eigene) Einwanderungsgeschichte (71,1 Prozent).

Abbildung 6: Gewinnorientiertes Altersbild insgesamt sowie nach Alter, Bildung und Einkommen (in Prozent)



Quelle: DEAS 2023, Version 1.0, gewichtet, gerundete Angaben. Basis: Personen zwischen 43 und 104 Jahren ($n_{\text{Alter}} = 4.143$, $n_{\text{Bildung}} = 4.140$, $n_{\text{Einkommen}} = 4.026$). Statistisch signifikant ($p < 0,05$): Unterschied zwischen 43- bis 55-Jährigen und 76-Jährigen und Älteren, zwischen 56- bis 65-Jährigen und 76-Jährigen und Älteren, zwischen 66- bis 75-Jährigen und 76-Jährigen und Älteren, zwischen Bildungsgruppen und zwischen allen Einkommensgruppen.

Fazit

Auch im Jahr 2023 gab es eine große Bildungsbeteiligung von Menschen in der zweiten Lebenshälfte im beruflichen und außerberuflichen Kontext.

Knapp 60 Prozent der Erwerbstätigen im Alter von 43- bis 65 Jahren hatten innerhalb der letzten drei Jahren eine Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme absolviert, zumeist um die beruflichen Kenntnisse zu erweitern. Auch in ihrer Freizeit ist insgesamt rund ein Drittel der Befragten in der zweiten Lebenshälfte aktiv dabei, sich fortzubilden und besuchen dafür Kurse und Vorträge.

Es zeigen sich in beiden Formen der Weiterbildungsbeteiligung Altersunterschiede – besonders aktiv sind Menschen zwischen 40 und 55 Jahren. Ältere Altersgruppen sind sowohl in der beruflichen als auch der außerberuflichen Weiterbildung weniger aktiv und auch seltener bereit, sich in Zukunft weiterzubilden. Dies kann unter Umständen damit erklärt werden, dass jüngere Erwerbstätige noch mehr Arbeitsjahre vor sich haben und sich damit eine Fort- und Weiterbildung karrieretechnisch für sie mehr lohnen könnte (Simonson 2022). Allerdings weisen internationale Befunde auch darauf hin, dass ältere Mitarbeitende unabhängig von ihren Wünschen seltener Möglichkeiten zur Weiterbildung erhalten (Canduela et al. 2012) und dass Vorgesetzte ihren älteren Mitarbeitenden Fort- und Weiterbildung eher als Belohnung für ihre Leistung ermöglichen, als dass sie Fort- und Weiterbildung als profitabel für ihre Arbeit selbst sehen (Lazazzara, Karpinska, & Henkens 2013). Auch könnten ältere Erwerbstätige teilweise schlechtere Erfahrungen mit Weiterbildungen machen, wenn sie eher auf jüngere Mitarbeitende zugeschnitten sind (Beier et al. 2025). Dass außerberufliche Fort- und

Weiterbildungsteilnahmen bei jüngeren Befragten häufiger berichtet werden als bei älteren (wie auch schon in 2020/21), kann ebenfalls als Zeichen für fehlende Teilhabemöglichkeiten gedeutet werden, weil bestehende Angebote noch zu wenig auf die Interessen oder Möglichkeiten älterer Menschen zugeschnitten sind (Simonson 2022). Unter den teilnehmenden Personen sind allerdings Menschen im Alter zwischen 66 und 75 Jahren besonders häufig (im Sinne von mindestens einmal im Monat) aktiv, vermutlich weil sie durch den Ruhestand mehr zeitliche Ressourcen als Jüngere haben (Simonson 2022), aber noch weniger gesundheitliche Einschränkungen als Ältere.

Abgesehen von Altersunterschieden zeigen sich deutliche Unterschiede nach Bildungsgrad und Einkommen. Menschen mit hoher Bildung oder mit hohem Einkommen bilden sich in der zweiten Lebenshälfte häufiger fort, sowohl im beruflichen als auch im außerberuflichen Sinne. Das kann wiederum bestehende Unterschiede in den beruflichen Chancen sowie Möglichkeiten zu einem gesunden und aktiven Altern noch verschärfen.

Positive Nachrichten gibt es in Bezug auf individuelle Altersbilder hinsichtlich persönlicher Weiterentwicklung in der Bevölkerung: Der Anteil von Menschen in der zweiten Lebenshälfte mit einer gewinnorientierten Sicht auf das eigene Älterwerden, die das Älterwerden mit Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung verbinden, liegt 2023 bei über 70 Prozent. 2014 lag der Anteil bei den 40- bis 85-Jährigen bei rund 73 Prozent (Beyer et al. 2017). Allerdings bleibt es, wie auch schon in 2014 dabei, dass die Ältesten am seltensten ein gewinnorientiertes Altersbild hinsichtlich der persönlichen Weiterentwicklung berichten. Dies spiegelt vermutlich zum

Teil eigene Erfahrungen mit dem Älterwerden wider, aber auch negative Altersstereotype in der Bevölkerung, die sich als selbsterfüllende Prophezeiung unter Umständen auf die Bildungsbeteiligung im höheren Alter auswirken könnten. Altersbilder unterscheiden sich darüber hinaus auch nach Bildung und Einkommen, was für unterschiedliche Teilhabechancen je nach finanziellen Ressourcen stehen könnte.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Bildungsbeteiligung sowie auch eine gewinnorientierte Sicht auf das Älterwerden hinsichtlich persönlicher Weiterentwicklung in der Bevölkerung in

Deutschland in der zweiten Lebenshälfte hoch und ungleich verteilt sind. Sowohl die Bildungsbeteiligung als auch die individuellen Altersbilder sind durchzogen von Alters-, Bildungs- und Einkommensunterschieden. Um die Potenziale aller Altersgruppen besser zu nutzen und bestehende Ungleichheiten abzubauen, bedarf es gezielter, bedarfsgerechter Bildungsangebote, die ältere Menschen, insbesondere auch mit schlechteren Bildungs- und Einkommensvoraussetzungen, explizit einbeziehen und ihre spezifischen Bedürfnisse, Erfahrungen und Ressourcen berücksichtigen.

Referenzen

- Beier, M. E., Saxena, M., Kraiger, K., Costanza, D. P., Rudolph, C. W., Cadiz, D. M., Petery, G. A., & Fisher, G. G. (2025). Workplace learning and the future of work. *Industrial and Organizational Psychology*, 18(1), 84-109. <https://doi.org/10.1017/iop.2024.57>.
- 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/10.1007/978-3-658-12502-8_22.
- Canduela, J., Dutton, M., Johnson, S., Lindsay, C., McQuaid, R. W., & Raeside, R. (2012). Ageing, skills and participation in work-related training in Britain: assessing the position of older workers. *Work, Employment and Society*, 26(1), 42-60. <https://doi.org/10.1177/0950017011426303>.
- 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.
- Fleige, M., Gieseke, W., Hippel, A. v., & Stimm, M. (2022). *Berufliche Weiterbildung in Volkshochschulen*. Berlin: Peter Lang Verlag. <https://doi.org/10.3726/b19878>. Online: <https://www.peterlang.com/document/1278397>.
- Hölzle, P., & Prochaska, M. (2017). Lebenslanges Lernen im Unternehmen. In: O. Riedel, K. Hölzle, S. Schlund & D. Spath (Hrsg.) *Handbuch Unternehmensorganisation: Strategien, Planung, Umsetzung* (S. 1-10). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-45370-0_115-1.
- Lazazzara, A., Karpinska, K., & Henkens, K. (2013). What factors influence training opportunities for older workers? Three factorial surveys exploring the attitudes of HR professionals. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(11), 2154-2172. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.725077>.
- Narushima, M., Liu, J., & Diestelkamp, N. (2018). Lifelong learning in active ageing discourse: its conserving effect on wellbeing, health and vulnerability. *Ageing & Society*, 38(4), 651-675. <https://doi.org/10.1017/s0144686x16001136>.
- Simonson, J. K., L. K. (2022). *Bildungsbeteiligung von Menschen in der zweiten Lebenshälfte: Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS) 2020/21* [DZA Fact Sheet]. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen.
- Westerhof, G. J., Nehr Korn-Bailey, A. M., Tseng, H.-Y., Brothers, A., Siebert, J. S., Wurm, S., Wahl, H.-W., & Diehl, M. (2023). Longitudinal effects of subjective aging on health and longevity: An updated meta-analysis. *Psychology and Aging*, 38(3), 147-166. <https://doi.org/10.1037/pag0000737>.
- Wurm, S., & Schäfer, S. K. (2022). "Gain- but not loss-related self-perceptions of aging predict mortality over a period of 23 years: A multidimensional approach": Correction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 123(3), 653-653. <https://doi.org/10.1037/pspp0000425>.

Impressum

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. <https://doi.org/10.60922/1qbs-hd92>

ISSN: 2944-1048

Creative Commons CC-BY-Share Alike 4.0

Erschienen im August 2025.

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