

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
17. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME  
17/3087**

A43



**Anhörung von Sachverständigen**  
Enquetekommission IV  
„Erwachsenenbildung“

am Freitag, dem 9. Oktober 2020  
13.30 bis 18.00 Uhr, Plenarsaal

**Fragenkatalog** (Sachstand:13.08.2020)

Fragen für die schriftliche Anhörung zum Thema Erwachsenenbildung:

Dr. Sarah Widany

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung  
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.  
Heinemannstraße 12-14  
53175 Bonn

## Vorbemerkung

Die Fragen 6-9 werden nicht beantwortet, da das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) selbst keine Angebote der Erwachsenenbildung durchführt.

Die in der Stellungnahme referierten Befunde beruhen entsprechend der Expertise der Autorin schwerpunktmäßig auf quantitativen Analysen auf Grundlage repräsentativer Studien.

Die Stellungnahme nutzt den Begriff „Weiterbildung“ und versteht darunter unabhängig vom Weiterbildungsanbieter alle Lernaktivitäten Erwachsener. Im Allgemeinen wird unter Weiterbildung vor allem non-formale Bildung adressiert, die in organisierten Lehr-Lernsettings in institutionellen Kontexten stattfindet (bspw. Kurse, Workshops, Seminare), jedoch nicht den Erwerb formal anerkannter Qualifikationen beinhaltet.

Formale Bildung, beinhaltet den Erwerb von nach dem Nationalen Qualifikationsrahmen anerkannten Zertifikaten (bspw. Masterabschluss, Fachwirt\*in, Meister\*in). Mit informellem Lernen verfolgen Personen weitgehend selbstgesteuert und außerhalb institutioneller Kontexte intentionale Lernziele (bspw. durch Fachliteratur, Lernvideos, informellen Austausch). Auch diese Lernaktivitäten (formal und informell) werden in der Stellungnahme adressiert, wenngleich der Fokus auf non-formalen Aktivitäten liegt.

Die Lernaktivitäten können berufsbezogen und nicht-berufsbezogen erfolgen.

### 1. Wie viele Menschen nutzen die Möglichkeiten der Erwachsenenbildung? Sind diese Personen in bestimmte Gruppen einteilbar (unter Berücksichtigung von z. B. Alter, Geschlecht, Beruf, Region)?

Die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland kann in verschiedenen repräsentativ angelegten Personenbefragungen beobachtet werden. Der Adult Education Survey (AES) befragt in regelmäßigen Abständen (2-3 Jahre) eine repräsentative Stichprobe der in Deutschland lebenden 18-64-Jährigen Bevölkerung zu ihrem Weiterbildungsverhalten und weist im Vergleich das ausführlichste Frageprogramm zur Weiterbildung auf. Im Trend steigt seit 2007 der Anteil derer, die angeben in den letzten 12 Monaten an non-formaler Weiterbildung teilgenommen zu haben. Nach den aktuellsten Daten aus dem Jahr 2018 berichtet mit 54 Prozent über die Hälfte der Bevölkerung eine Teilnahme an non-formaler Bildung (BMBF, 2019, S. 13). Der größte Anteil dieser Aktivitäten (100 %) findet im Segment der betrieblichen Weiterbildung statt (72 % aller Teilnahmen), d. h. die Teilnahme fand während der Arbeitszeit statt und/oder wurde durch den Arbeitgeber finanziert. Aktivitäten, auf die das nicht zutrifft, werden der individuell beruflichen Weiterbildung zugeordnet, wenn die Befragten angeben, dass sie hauptsächlich aus beruflichen Gründen teilgenommen haben (10 %) und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung zugeordnet, wenn die Teilnahme mehr aus privaten Gründen (18 %) erfolgte (ebd., S. 20). Die Teilnahmen sind hier entweder von den Teilnehmenden selbst oder durch Dritte, aber nicht durch den Arbeitgeber finanziert.

Neben der Teilnahmequote kann der Umfang der Weiterbildungsbeteiligung auch durch die zeitliche Intensität differenzierter betrachtet werden. Etwas ernüchternd kann hier festgehalten werden, dass hinter der steigenden Gesamtteilnahmequote relativ niedrige Teilnahmestunden stehen: Fast die Hälfte der Teilnahmen (47 %) dauert nicht länger als 10 Stunden. 19 Prozent der Teilnahmen dauern länger als 40 Stunden. In der betrieblichen Weiterbildung wird durchschnittlich am wenigsten Zeit aufgewendet (29 Stunden), die Zeitintensität in der individuell-beruflichen und nicht-berufsbezogenen Weiterbildung ist deutlich höher (durchschnittlich 153 und 65 Stunden). In der betrieblichen und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung kann seit 2012 beobachtet werden, dass der Anteil kürzer dauernder Aktivitäten zunimmt (ebd., S. 42).

Hinter den drei Segmenten – betriebliche, individuell-berufliche und nicht-berufsbezogene Weiterbildung – stehen auch unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen für Weiterbildung (Kaufmann & Widany, 2013). Diese sind zu beachten, wenn es um die Frage geht, ob es für Bevölkerungsgruppen mit bestimmten Merkmalen unterschiedliche Chancen für die Teilnahme an Weiterbildung gibt. Die Teilnahme an Weiterbildung weist sozial selektive Strukturen auf, allerdings variieren diese Strukturen über die drei Segmente. In der betrieblichen Weiterbildung sind es weniger individuelle Merkmale, die in positiven oder negativen Zusammenhang mit den Teilnahmechancen stehen, sondern Merkmale des Arbeitsplatzes, der Tätigkeit und des beschäftigenden Unternehmens, die die Weiterbildungschancen von abhängig Beschäftigten beeinflussen. Die Teilnahme an individuell-berufsbezogener Weiterbildung ist hingegen stärker von individuellen Merkmalen geprägt. Höhere Chancen, an einer Weiterbildung in diesen Segmenten teilzunehmen, haben in der Regel Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, einen höheren Bildungsabschluss haben, die zufrieden mit ihrem Einkommen sind bzw. sich in höheren Einkommensgruppen einordnen und in eher urbanisierten Gegenden wohnen. Dies gilt bis auf die Erwerbstätigkeit auch für die Teilnahme an nicht-berufsbezogener Weiterbildung. Hier haben nicht erwerbstätige Personen, Personen in Ausbildung und Arbeitslose deutlich höhere Teilnahmechancen.

Darüber hinaus gibt es einige Faktoren, für die die Befundlage jedoch nicht ganz eindeutig ist bzw. im Zeitverlauf Entwicklungen zeigen, die auf Veränderungen in den Teilnahmestrukturen verweisen<sup>1</sup>. Diese sind das Alter, das Geschlecht und der Migrationshintergrund. Während die Chancen auf Weiterbildungsteilnahme für Personen mit Migrationshintergrund in den vergangenen Jahren stets geringer waren als für Personen ohne Migrationshintergrund, gibt es in den Befunden des aktuellen AES 2018 keine Hinweise auf diesbezügliche selektive Strukturen für das individuell-berufliche und nicht-berufsbezogene Segment (BMBF, 2019, S. 39). Während in der betrieblichen Weiterbildung Frauen lange Zeit geringere und umgekehrt in der individuell-beruflichen Weiterbildung höhere Teilnahmechancen hatten, zeigen die aktuellen Daten hier keine Unterschiede. Unter den Teilnehmenden an nicht-berufsbezogener Weiterbildung dominieren Frauen nach wie vor (ebd.). Über einen längeren Zeitraum konnte mit Blick auf das Alter beobachtet werden, dass ältere Bevölkerungsgruppen seltener an Weiterbildung teilnehmen. Befunde auf der Grundlage verschiedener Datengrundlagen weisen jedoch darauf hin, dass Weiterbildung auch im Alter zunehmend an Bedeutung gewinnt und zwar in der Erwerbs- sowie in der Nacherwerbsphase (Wiest et al., 2018). Die AES-Daten 2018 zeigen in der betrieblichen Weiterbildung verminderte Teilnahmechancen für Personen ab 55 Jahren, in der individuell-beruflichen Weiterbildung werden keine signifikanten Alterseffekte beobachtet. In der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung sind nach den aktuellen AES-Daten die jüngste (18-24 Jahre) und die höheren Altersgruppen (55-69 Jahre) stärker vertreten (BMBF, 2019, S. 39).

Neben den oftmals höheren Weiterbildungschancen von Personen, die in stärker urbanisierten Regionen wohnen, zeigt die Analyse von regionalisierten Daten zur Weiterbildungsteilnahme, dass es sowohl auf Ebene der Bundesländer, aber auch innerhalb der Bundesländer selbst auf Ebene von Raumordnungsregionen und Kreisen erhebliche Varianz in der Teilnahme gibt (Martin & Schrader, 2018, 2016). Bei einer sehr eingeschränkten Datenlage zur regionalen Verteilung des Weiterbildungsangebotes, gibt es Hinweise darauf, dass vergleichsweise weiterbildungsaktive Regionen auch über eine relativ hohe Dichte an Weiterbildungseinrichtungen verfügen (Autorgengruppe Bildungsberichterstattung, 2020).

---

<sup>1</sup> Ursachen hierfür sind zum einen unterschiedliche Befunde in Abhängigkeit der Datengrundlage sowie Unterschiede in der zugrundeliegenden multivariaten Modellierung.

## 2. Welche Rolle spielen Erwachsenenbildungsstätten bei der Einbindung von Menschen im Kontext von Einsamkeit?

Prinzipiell kann das Weiterbildungsangebot von Einrichtungen der Weiterbildung über drei Wege auf die Betroffenheit durch Einsamkeit wirken:

- 1) Allgemein bietet Weiterbildung unabhängig von den Inhalten durch die in der Regel offenen, gruppenbezogenen Angebote, die Möglichkeit, (neue) soziale Kontakte zu knüpfen bzw. zu intensivieren und zu vertiefen.
- 2) Darüber hinaus kann das Weiterbildungsangebot auch Inhalte aufgreifen, die Lernende dabei unterstützen, die mit dem Thema Einsamkeit verbundenen persönlichen Herausforderungen und Entwicklungsziele besser zu bewältigen, etwa im Bereich der Persönlichkeitsbildung oder auch Angebote, die sich direkt an einsame Personen richten.
- 3) Schließlich können in der Weiterbildung vermittelte soziale und fachliche Kompetenzen in der Lebenswelt der Lernenden wirksam werden und zu Veränderungen führen, die indirekt Einfluss auf die Betroffenheit durch Einsamkeit haben, bspw. indem sich neue Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben oder des zivilgesellschaftlichen Engagements ergeben.

Es gibt kaum repräsentative Studien die sich dezidiert mit dem Zusammenhang von Einsamkeit und Weiterbildung beschäftigen. Daher werden, sofern vorhanden oder bekannt, im Folgenden Befunde zusammengetragen, die die drei oben genannten Wirkungswege veranschaulichen. Die Befunde beruhen zu einem großen Teil auf Studien, die sich der Weiterbildung Älterer widmen, sich mit dem Zusammenhang von Weiterbildung und subjektivem Wohlbefinden/Subjective Wellbeing beschäftigen oder allgemeiner Wirkungen und Erträge der Weiterbildungsteilnahme analysieren.

Zu 1): In der EdAge-Studie, einer Befragung von 40 bis 80-Jährigen aus dem Jahr 2009, korreliert die Zufriedenheit mit dem eigenen sozialen Netzwerk positiv mit der Weiterbildungsaktivität in den letzten 12 Monaten. Dieser Zusammenhang wird noch stärker, wenn die Weiterbildungsaktivität über einen längeren Zeitraum betrachtet wird. Weiterbildungsaktive sind sehr viel zufriedener mit ihren sozialen Netzwerken. Dieser Zusammenhang kann aufgrund der Querschnittdaten nicht kausal interpretiert werden. Weiterbildung kann dazu beitragen, die Qualität des sozialen Netzwerkes zu verbessern, es kann aber auch sein, dass die Qualität des sozialen Netzwerkes die Chancen auf Weiterbildungsteilnahme begünstigt. Jedoch verweist der positive Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit dem sozialen Netzwerk und der Angabe, dass durch die Weiterbildung neue Bekanntschaften geschlossen wurden, darauf, dass die Erweiterung des sozialen Netzwerkes eine mögliche Wirkung von Weiterbildungsteilnahmen sein kann (Schmidt et al., 2009, S. 108). Eine Untersuchung im Rahmen des nordrhein-westfälischen Modellprogramms „Lernregionen und Lebensqualität der ‚Generation Plus‘“ ermittelte, dass zwar einerseits Weiterbildungsangebote in der Wahrnehmung von potentiellen Adressat\*innen nicht zwangsweise mit Geselligkeit verknüpft sein müssen, andererseits niederschwellige Geselligkeitsangebote als Ausgangs- und Anknüpfungspunkte für Bildung ein hohes Potential bergen und perspektivisch weiterentwickelt werden sollten (Costard et al., 2014). Auswertungen einer Zusatzstichprobe älterer Befragter im Rahmen des AES 2016 zeigen, dass in der Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen fast ein Viertel der Weiterbildungsaktiven als Teilnahmemotiv „Leute kennenlernen und Spaß haben“ angeben. In den vorgelagerten Altersgruppen ist dieses Motiv weniger bedeutsam (Kaufmann-Kuchta & Widany, 2017, S. 211).

Zu 2): Zu spezifischen Angeboten siehe auch Antwort auf Frage 4. Es sind keine Evaluations- oder Wirkungsstudien zu spezifischen Angeboten in Deutschland bekannt. Fallstudien zu Weiterbildungsangeboten für Ältere aus Kanada (Narushima, 2008) und Schweden (Bjursell, 2019)

verweisen darauf, dass die Angebote als Möglichkeit wahrgenommen werden, soziale Kontakte zu knüpfen und zu pflegen.

Zu 3) Die Befundlage zu den kausalen Effekten von Weiterbildung in verschiedenen Ertragsdimensionen ist ausbaufähig. Eine gute Zusammenfassung liefert der Nationale Bildungsbericht:

„Für Deutschland konnte mehrfach gezeigt werden, dass die Teilnahme Erwerbstätiger an berufsbezogener Weiterbildung zu höheren Löhnen führt. Die Stärke des Effekts und damit des Lohnanstiegs variiert jedoch stark, nach Sektor, Beruf, Dauer der Lernaktivität und persönlicher Merkmale des Lernenden (Ehlert, 2017). Auch ist nicht eindeutig identifizierbar, ob der Lohnanstieg z. B. auf eine mit der Weiterbildung verknüpfte Beförderung oder gar auf dort geknüpfte soziale Kontakte zurückgeht. Beförderungen folgen häufig der Teilnahme an Weiterbildung nach, wobei nicht die Weiterbildung selbst der Auslöser ist, sondern diese eher die bereits geplante Beförderung begründet. Außerhalb des Arbeitsmarkts zeigen neuere Forschungsergebnisse, dass die Teilnahme an Weiterbildung, auch wenn sie rein berufsbezogen ist, zu erhöhtem politischem und zivilgesellschaftlichem Engagement sowie kultureller Partizipation führt (Ruhose, Thomsen & Weilage, 2019). Auch hier werden zur Erklärung der Effekte mit der Teilnahme verbundene soziale Faktoren wie das Knüpfen neuer und die Intensivierung alter sozialer Kontakte diskutiert.“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020, S. 224)

Und an anderer Stelle:

Die empirische Forschung zeigt, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Weiterbildung im Durchschnitt eine erhöhte politische und kulturelle Teilhabe aufweisen und sich auch häufiger freiwillig engagieren (Rüber et al., 2018; Ruhose et al., 2019). (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020, S. 295)

Ferner liegen aus internationalen qualitativen und quantitativen Studien Befunde dazu vor, dass die Teilnahme an Weiterbildung einen Einfluss auf das subjektive Wohlbefinden (subjective wellbeing) haben kann. Während jedoch einige Studien positive Effekte berichten (Schuller et al., 2002; Withnall, 2010), finden andere Studien keine signifikanten Effekte (Jenkins & Wiggins, 2015); weitere Studien berichten sowohl über positive als auch negative Effekte in Abhängigkeit der Weiterbildungsanbieter, der Weiterbildungsformate und der Inhalte der Veranstaltungen (Feinstein & Hammond, 2004; Jenkins, 2011). Im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement gibt es Hinweise auf einen allgemeinen positiven Effekt von Weiterbildungsteilnahme, unabhängig von den in der Weiterbildung vermittelten Inhalten, der Dauer und den erworbenen Zertifikaten. Die Vermutung ist, dass die mit der Teilnahme verbundenen sozialen Kontakte und Erfahrungen sowie Selbstwirksamkeitserfahrungen die Bereitschaft erhöhen, sich zivilgesellschaftlich zu engagieren (Rüber & Janmaat, 2020). Gerade bei den nicht-monetären Erträgen von Weiterbildung wird vermutet, dass die mit der Teilnahme verbundenen sozialen Aspekte ein starker Wirkmechanismus sind.

Weiterbildungsanbieter können demnach in der Programm- und Kursplanung einsamkeitsbezogene Aspekte makro- und mikrodidaktisch adressieren. Neben Angeboten an Zielgruppen, die von Einsamkeit besonders betroffen sind, können in der Kursgestaltung soziale Aspekte gefördert werden, die die Interaktion der Teilnehmenden und den Aufbau sozialer Kontakte nachhaltig fördern.

Für unterschiedliche Adressatengruppen können dabei spezifische Anbietertypen relevant sein. Auswertungen der Zusatzstichprobe älterer Befragter im Rahmen des AES 2016 zeigen beispielsweise, dass in der Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen Teilnahmen vor allem bei



gemeinschaftlichen Anbietern (Kirchen; Vereine; soziale, kulturelle und politische Initiativen), kommerziellen Anbietern und staatlichen Anbietern (Volkshochschulen, Universitäten) realisiert werden, während bei jüngeren Altersgruppen staatliche und gemeinschaftliche Anbieter weniger Bedeutung haben und der Betrieb als Anbieter eine größere Rolle spielt (Kaufmann-Kuchta & Widany, 2017, S. 214).

3. Welche Möglichkeiten kann Erwachsenenbildung zum Umgang mit Einsamkeit anbieten (z. B. gemeinsames Lernen)? Gibt es jenseits der Kursprogramme informellen Austausch unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern?

Für die unter 2) berichteten Hinweise auf positive Effekte der Weiterbildungsteilnahme auf subjektives Wohlbefinden oder auch die Zufriedenheit mit dem sozialen Netzwerk, wird angenommen, dass diese stark über soziale Mechanismen vermittelt werden. Prinzipiell gibt es in der Weiterbildung die Möglichkeit, gruppenspezifische Prozesse und soziale Interaktionen zu fördern.

Auf Ebene der Weiterbildungsanbieter können bspw. informelle Strukturen bereitgestellt werden, die sozialen Austausch begleitend zum spezifischen Veranstaltungsangebots ermöglichen. Diese Strukturen können durch das Angebot von Räumen und Foren (bspw. Lerncafés, Gemeinschaftsaktivitäten), aber auch begleitenden Formaten wie Lerntandems und -patenschaften veranstaltungsintern und -übergreifend geschaffen werden. Möglich sind auch virtuelle Formate wie Foren und Chatgruppen. Auch Kooperationen mit weiteren Organisationen (Unternehmen, Vereine, Schulen) können Teilnehmende dabei unterstützen, sozialen Austausch und Kontakte außerhalb ihrer alltäglichen Lebenswelten zu finden.

Auf der Kursebene hat das Lehrpersonal die Möglichkeit durch den Einsatz von Methoden und Didaktik, den sozialen Austausch gezielt zu fördern.

Sowohl für die makro- als auch die mikrodidaktische Ausrichtung gilt jedoch, dass solche Angebote und Gestaltungselemente immer mit Blick auf die Voraussetzungen der Zielgruppen und inhaltlichen Ausrichtung der Veranstaltungen adäquat geplant und umgesetzt werden müssen. Eine ‚one size fits all‘-Lösung gibt es nicht.

4. Welche aktuellen oder potenziellen Kursprogramme oder Maßnahmen könnten Einsamkeit aus ihrer Sicht nachhaltig für bestimmte Zielgruppen reduzieren (unter Nennung von Best-practice-Beispielen)?

Ein Überblick über relevante Programme und deren Wirkungen liegt außerhalb der Expertise der Autorin. Stattdessen werden hier zwei ausgewählte Programme erörtert, die (international) einen gewissen Bekanntheitsgrad haben und sich anbieten, exemplarisch verschiedene Ansätze darzustellen. Es sind insbesondere Programme, die ein hohes Potential haben, Personen einzubeziehen, die durch ihren sozio-kulturellen Hintergrund oder räumliche Barrieren Bildungsangebote eher seltener wahrnehmen.

*Digitale Kompetenz für Bürgerinnen und Bürger im ländlichen Raum - VHS-Zweckverband Diemel-Egge-Weser/Wirtschaftsförderungsgesellschaft Höxter* (<https://www.vhs-diemel-egge-weser.de/projekte/digitale-kompetenz/>).

Das Projekt befähigt ländliche Gemeinden, digitale Werkzeuge und Dienste zur generationsübergreifenden Vernetzung in der Dorfgemeinschaft zu nutzen und soziale Teilhabe in strukturschwachen Regionen weiterzuentwickeln. Der Ansatz ist partizipativ und bindet Einwohner\*innen sowie Unternehmen und Organisationen vor Ort ein, setzt auf Multiplikator\*innen und verschiedene non-formale und informelle Bildungsangebote.

*Men's sheds/community sheds/Reparaturcafés* (bspw. <https://menssheds.ie/>; <https://usmenssheds.org/>; <https://mensshed.org/>; <http://muenster-nachhaltig.de/repair-cafe/>)

Dieses auf ältere Männer ausgerichtete Angebot wurde in Australien entwickelt und zielt auf die Verbesserung der Männergesundheit. Inzwischen sind sheds in vielen weiteren Ländern ein etabliertes Angebot, das teilweise staatlich/kommunal finanziert wird. Es gibt sheds, die ihr Angebot auch an Jüngere und Frauen richten. Der Ansatz ist niedrigschwellig und informell. Im Vordergrund steht das gemeinsame projektbezogene Arbeiten (Reparaturen, Kochen, Werken), es gibt in dem Sinne keine Lerninhalte und Curricula. Die gemeinsame, sinnstiftende Projektarbeit hilft den Mitgliedern, soziale Beziehungen einzugehen und Selbstwirksamkeit zu erleben. Die Gemeinschaft bietet einen geschützten Raum, der informelle Lernprozesse und den Austausch zu sensibleren Themen unterstützt.

5. Ein Faktor sozialer Isolation und somit Ursache von Einsamkeit ist das Ausscheiden aus dem Beruf. Wie können verstärkt aus dem Beruf Ausgeschiedene mit Maßnahmen der Erwachsenen- und Weiterbildung in der Erreichung von Schulabschlüssen, Studienqualifikationen und Qualifikationen für das Arbeitsleben gefördert werden?

Zu unterscheiden wäre hier das Ausscheiden aus dem Beruf als 1) Übergang von der Erwerbstätigkeit in die Nacherwerbsphase/Ruhestand sowie 2) als Übergang in die Arbeitslosigkeit.

Bei 1) können Weiterbildungsangebote genutzt werden, um biographische Brüche oder Transitionen zu begleiten und die neue Lebensphase aktiv zu gestalten.

Bei 2) gibt es im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen SGBIII und SGBII geförderten Maßnahmen die Möglichkeit Weiterbildungsteilnahme von Arbeitslosen zu finanzieren. Im Nationalen Bildungsbericht 2020 heißt es dazu:

„Die öffentliche Förderung beruflicher Weiterbildung wird vorrangig durch die Sozialgesetzbücher II und III gerahmt und zielt auf die Förderung von erwerbsfähigen Personen, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Das am 1. Januar 2020 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz erhöht das Fördervolumen der BA und erweitert die bisherige Förderpolitik. Beschäftigte und Unternehmen haben ein Recht auf Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung und Weiterbildung wird verstärkt schon während der Beschäftigung gefördert. Davon sollen vor allem Beschäftigte (und deren Arbeitgeber) profitieren, deren Qualifikationen durch zukünftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt obsolet werden könnten. Auch die NWS [*Nationale Weiterbildungsstrategie, Anm. S.W.*] hat die reaktive Förderlogik um präventive Elemente erweitert und sieht u. a. die Unterstützung insbesondere kleinerer und mittlerer Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung von Weiterbildungskonzepten vor. Ziel der förderpolitischen Maßnahmen ist die dauerhafte Integration erwerbsfähiger Personen in den Arbeitsmarkt.“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, S. 224f.)

Dies markiert zu einem gewissen Punkt eine Wende von einer reaktiven hin zu einer präventiven Förderpolitik, die dazu beitragen kann die mit den sozial-ökologischen Transformationsprozessen verbundenen Herausforderungen zu bewältigen. Die öffentliche Förderung über die sogenannten Bildungsgutscheine kann jedoch nicht für den Hochschulbesuch genutzt werden. Für den Erwerb von hochschulischen Qualifikationen gibt es durch die Altersbeschränkungen des BAföG aktuell Förderlücken.

Befunde aus Evaluationsstudien der öffentlich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen verweisen darauf, dass Maßnahmen über ein Jahr Dauer erfolgreicher sind, sowohl mit Blick auf die

Wiedereingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, als auch mit Blick auf die Lohnsteigerung. Die Vermittlungsquoten variieren stark nach den Berufsgruppen und sind am höchsten in Berufen mit einem hohen Fachkräftebedarf (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, S. 225).

6. Bietet Ihre Bildungsstätte Kursprogramme für Schulabbrecherinnen und Schulabbrecher an? Falls ja, wie sprechen Sie diese Zielgruppe an? Welche Kursprogramme bieten Sie für diese Zielgruppe an? Welche Erfahrungen sammeln Sie dabei?

Trifft nicht zu.

7. Bietet Ihre Bildungsstätte Kursprogramme für Menschen kurz vor der oder kurz nach dem Eintritt in die Rente an? Falls ja, wie sprechen Sie diese Zielgruppe an? Welche Kursprogramme bieten Sie für diese Zielgruppe an? Welche Erfahrungen sammeln Sie dabei?

Trifft nicht zu.

8. Bietet Ihre Bildungsstätte Kursprogramme für Menschen im hohen Alter an? Falls ja, wie sprechen Sie diese Zielgruppe an? Welche Kursprogramme bieten Sie für diese Zielgruppe an? Welche Erfahrungen sammeln Sie dabei?

Trifft nicht zu.

9. Welche weiteren Kursprogramme bieten Sie für bestimmte Zielgruppen an (z. B. Alleinerziehende)?

Trifft nicht zu.

10. Welche konkreten Handlungsmöglichkeiten lassen sich aufzeigen? Welche weiterführenden Hinweise und Themen möchten Sie der Enquetekommission noch mit auf dem Weg geben?

Weiterbildung rückt in den vergangenen Jahren immer mehr in den Fokus; die aktuellen Anstrengungen und Koordinationsbemühungen verschiedener Akteure im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie sind begrüßenswert. Allerdings liegt der Fokus fast ausschließlich auf der berufsbezogenen Weiterbildung. Mit einer bevorstehenden Rezession wächst die Gefahr, dass nicht-berufsbezogene und damit rein oberflächlich nicht ökonomisch verwertbare Maßnahmen, weiter an Aufmerksamkeit und Förderung verlieren. Nicht-berufsbezogene Bildungsaktivitäten Erwachsener können jedoch ebenso einen wichtigen Beitrag zum individuellen Wohlergehen, sozialer Teilhabe und gesellschaftlichem Wohlstand leisten und sind ebenso förderungswürdig. Wichtig sind dabei Förderpolitiken die ein kontinuierliches und regional spezifisches Angebot non-formaler und informeller Weiterbildungsformate ermöglichen. Ein Angebot, dass auf heterogene Bedarfe und Zielgruppen ausgerichtet ist, erfordert die Zusammenarbeit verschiedener Akteure vor Ort. Eine Vernetzung von regionalen Weiterbildungsanbietern und zivilgesellschaftlichen Akteuren kann durch die Kommunen gesteuert und koordiniert werden, sofern Ihnen dafür Ressourcen zur Verfügung stehen.

Auf Ebene der Weiterbildungseinrichtungen können Programmverantwortliche und Lehrende für den Zusammenhang von Einsamkeit und Weiterbildung sensibilisiert werden. Zu erstellende geeignete Open Educational Resources kann das Weiterbildungspersonal unterstützen, einsamkeitsbezogene Aspekte in der mikro- und makrodidaktischen Planung zu adressieren.

Als letzte Anmerkung: Weiter oben wurde beschrieben, dass die mit einer Weiterbildungsteilnahme verbundene soziale Interaktion ein entscheidender Faktor für die positiven Wirkungen von



Weiterbildung ist. Angesichts des in Zukunft voraussichtlich wachsendem Angebots digitaler online bzw hybrid durchgeführten Veranstaltungen, stellt sich die Frage, inwieweit die digitalen Formate, Möglichkeiten der Interaktion zwischen Lernenden in ähnlicher Qualität zulassen und ob diese zu vergleichbaren Effekten führen (Cocquyt et al., 2017).

## Referenzen

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung, Maaz, K., Artelt, C., Brugger, P., Buchholz, S., Schrader, J. et al. (2020). Bildung in Deutschland 2020: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld: wbv Publikation. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.3278/6001820gw>
- Bjursell, C. (2019). Inclusion in education later in life: Why older adults engage in education activities. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, Vol.10, No.3, 2019, pp. 215-230. Verfügbar unter: [http://www.rela.ep.liu.se/issues/10.3384\\_rela.2000-7426.2019103/20192/rela20192.pdf](http://www.rela.ep.liu.se/issues/10.3384_rela.2000-7426.2019103/20192/rela20192.pdf)
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019). Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Bonn. Verfügbar unter: [https://www.bmbf.de/upload\\_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten\\_in\\_Deutschland\\_2018.pdf](https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2018.pdf)
- Cocquyt, C., Diep, N. A., Zhu, C., De Greef, M. & Vanwing, T. (2017). Examining social inclusion and social capital among adult learners in blended and online learning environments. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 8(1), 77–101.
- Costard, A., Friebe, J., Hülsmann, K., et. al. (Hrsg.) (2014). Zur Passung von Bildungsinteressen älterer Menschen und Bildungsangeboten in NRW. Ergebnisse und Perspektiven aus den wissenschaftlichen Modulen der Arbeitsgruppe Lernregionen und Lebensqualität der „Generation Plus“ Verfügbar unter: URL: <http://www.die-bonn.de/doks/2014-aelterer-mensch-01.pdf>
- Ehlert, M. (2017). Who benefits from training courses in Germany? Monetary returns to non-formal further education on a segmented labour market. *European Sociological Review*, 33(3), 436–448.
- Feinstein, L. & Hammond, C. (2004). The contribution of adult learning to health and social capital. Centre for Research on the Wider Benefits of Learning Research Report 8, Institute of Education, London.
- Jenkins, A. (2011). Participation in learning and wellbeing among older adults. *International Journal of Lifelong Education*, 30:3, 403-420, DOI: 10.1080/02601370.2011.570876
- Jenkins, A.; Wiggins; R.D. (2015). Pathways from adult education to well-being: The Tuijnman model revisited. *Int Rev Educ* 61, 79–97. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1007/s11159-015-9468-y>
- Kaufmann-Kuchta, K. & Widany, S. (2017). Bildungsaktivitäten Älterer – Ergebnisse der Aufstockungsstichprobe der 65- bis 69-Jährigen. In F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016: Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)* (S. 202–222). Bielefeld: wbv Media. Verfügbar unter <https://dx.doi.org/10.3278/85/0016w>
- Kaufmann, K. & Widany, S. (2013). Berufliche Weiterbildung – Gelegenheits- und Teilnahmestrukturen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 16 (1), 29–54. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1007/s11618-013-0338-8>
- Martin, A. & Schrader, J. (2018). Methodenbericht zum deutschen Weiterbildungsatlas 3: Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsangebote in Kreisen und kreisfreien Städten. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen. Verfügbar unter: [https://www.die-bonn.de/docs/methodenbericht\\_DWBA\\_2018.pdf](https://www.die-bonn.de/docs/methodenbericht_DWBA_2018.pdf)
- Martin, A. & Schrader, J. (2016). Deutscher Weiterbildungsatlas – Kreise und kreisfreie Städte. Ergebnisbericht. Verfügbar unter <http://www.die-bonn.de/doks/2016-weiterbildungsangebot-01.pdf>
- Narushima, M. (2008). More than nickels and dimes: the health benefits of a community-based lifelong learning program for older adults. *International Journal of Lifelong Education*, 27, 6, 673–92
- Rüber, I. E., & Janmaat, J. G. (2020). Does Participation in Adult Education Increase Volunteering? An Analysis of British Longitudinal Data. *Adult Education Quarterly*. <https://doi.org/10.1177/0741713620927348>
- Ruhose, J., Thomsen, S. L. & Weilage, I. (2019). The benefits of adult learning: Work-related training, social capital, and earnings. *Economics of Education Review*, 72, 166–186.
- Schmidt, B., Schnurr, S., Sinner, S., Theisen, C. & Tippelt, R. (2009). Bildung Älterer. Chancen im demografischen Wandel. Bielefeld: wbv.
- Schuller, T.; Brassett-Grundy, A.; Green, A.; Hammond, C. Preston, J. (2002). Learning, Continuity and Change in Adult Life. Centre for Research on the Wider Benefits of Learning. WIDER BENEFITS OF LEARNING RESEARCH REPORT NO.3. London. Verfügbar unter: <https://core.ac.uk/download/pdf/83569.pdf>
- Wiest, M., Hoffmann, M., Widany, S. & Kaufmann, K. (2018). Trends in non-formaler Bildungsbeteiligung in der zweiten Lebenshälfte: Steigende Bildungsbeteiligung im Ruhestand. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 51, 897–902. <https://doi.org/10.1007/s00391-017-1247-x>
- Withnall, A. (2010). *Improving Learning in Later Life*. London: Routledge, <https://doi.org/10.4324/9780203872536>