

Das Personal in der Erwachsenenbildung im demographischen Wandel

Andreas Martin, Klaus Schömann

Zusammenfassung

Im Zuge des demographischen Wandels wird sich das auf dem Arbeitsmarkt insgesamt zur Verfügung stehende Arbeitskräftepotential bis 2030 stark verringern und das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung erhöhen. Dieser Beitrag befasst sich mit den Veränderungen im Altersaufbau des Personals in der Erwachsenenbildung und den Zu- sowie Abgängen des Tätigkeitsfeldes. Anders als in anderen Bildungsbereichen kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Arbeitskräftebedarf in der Erwachsenenbildung sinken wird. Die Erwachsenenbildung hat jedoch im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen Vorteile bei der Bewältigung dieser Herausforderungen. In der Erwachsenenbildung kann in großem Umfang auf noch nicht ausgeschöpfte Arbeitszeitpotentiale zurückgegriffen werden. Darüber hinaus gelingt es in der Erwachsenenbildung, Personal auch im höheren Alter zu gewinnen und Übergänge in den Ruhestand zu verzögern.

1. Generationen und Kohorten

Im Bereich der Erwachsenenbildung finden – wie in allen anderen Sektoren der Wirtschaft und des öffentlichen Lebens – stetige personelle Veränderungen statt. Diese Veränderungen bestehen beispielsweise darin, dass Erwerbspersonen in einen berufsspezifischen Arbeitsmarkt eintreten oder diesen verlassen. Der Zugang zu Arbeitsmärkten kann infolge eines Berufseinstiegs unmittelbar nach der Ausbildung oder aber durch einen Berufswechsel stattfinden. Der Ausstieg aus einem Arbeitsmarkt wiederum kann als Übergang in den Ruhestand, durch einen Berufswechsel oder die Aufgabe der Erwerbstätigkeit erfolgen. Die demographischen und arbeitsmarktbedingten Einflüsse sind auf der Ebene von Ländern hinreichend untersucht (Schmidt/Schömann/Tessaring 2003). Für einzelne Berufsgruppen wie IT-Fachkräfte und Ärzte liegen berufsspezifische Analysen vor, für die in der Erwachsenenbildung Beschäftigten fehlen entsprechende Untersuchungen. Einen ersten Ansatz dazu möchten wir in diesem Artikel vorlegen. Unter dem Gesichtspunkt eines berufsspezifischen Generationenwechsels sind dabei besonders die altersspezifischen Prozesse von Interesse:

der Zugang jüngerer Kohorten und das Ausscheiden der älteren Kohorten. Der demographische Aufbau des Personals in einem Tätigkeitsfeld wird durch die Gesamtheit der Zu- und Abgänge bestimmt. Diese Prozesse werden stark durch den demographischen Wandel und die damit einhergehenden Veränderungen des gesamten Arbeitskräftepotentials beeinflusst.

Der Wechsel der Generationen ist ein kontinuierlicher und stetiger Prozess, wird aber besonders in Bezug auf das Erwachsenenbildungspersonal häufig in einer sehr spezifischen Form thematisiert. Theoretisch wird dabei zumeist an Mannheims wissenssoziologisch begründete Annahme angeknüpft, dass gemeinsam geteilte Erfahrungen im Jugendalter eine Generationenlagerung mit ähnlichen Erfahrungshintergründen konstituieren (vgl. Schäffer 2012, S. 478). Nicht alle Vertreter einer Generationenlagerung müssen dabei gleiche Wertvorstellungen oder Einstellungen teilen. Vielmehr können sich in einer Generationenlagerung unterschiedliche Generationseinheiten bilden, die zwar von den gleichen Erfahrungen bewegt, doch zu divergierenden Weltanschauungen gelangen (vgl. Gieseke 2011 S. 339).

Da seit einigen Jahren Geburtskohorten in den Ruhestand gehen, von denen angenommen wird, dass deren prägende Erfahrungen starken Einfluss auf die Entwicklung der Erwachsenenbildung genommen haben, steht vor allem deren Ausscheiden im Blickpunkt. Bereits vor 10 Jahren wurde der Generationenwechsel in der Erwachsenenbildung mit dem Blick auf die damals ausscheidende Generation und deren spezifische Erfahrungshintergründe schwerpunktmäßig diskutiert (vgl. Weinberg 2005; Küchler 2005; vgl. Schöll 2005). Das gegenwärtige Interesse am Generationenwechsel in der Erwachsenenbildung leitet sich aus dem Umstand ab, dass jetzt die Geburtskohorten ab 1950 das gesetzliche Renteneintrittsalter erreichen und sukzessive in den Ruhestand übergehen. Dabei handelt es sich um jene Generation, die im Zuge der Expansion der Erwachsenenbildung in den 1970er und 1980er Jahren ihre Tätigkeit in der Erwachsenenbildung aufgenommen hat. Als prägende, gemeinsame Erfahrungen dieser Generation können die Studenten-, Friedens-, Umwelt-, und Frauenbewegung in den 1970er und 1980er Jahren aufgeführt werden (vgl. Alke 2014 S. 176).

Ein so verstandener Generationenwechsel ist ein besonderer Anlass zur Positionsbestimmung und Selbstvergewisserung in der Erwachsenen- und Weiterbildung und geht über den Diskurs um Personalprozesse hinaus. Die Perspektive fokussiert stark auf das Ausscheiden weniger Geburtskohorten und begrenzt den Gegenstandsbereich meistens auf das leitende und hauptamtliche Personal. Honorarkräfte und atypisch Beschäftigte sowie ehrenamtliches Personal, die insgesamt den weitaus größten Teil der Erwerbstätigen in der Weiterbildung stellen (vgl. WSF 2005 S. 3; Martin/Langemeyer 2014 S. 48), bleiben dabei ebenso unberücksichtigt, wie nachrückende Generationen und die Herausforderungen des demographischen Wandels. Darüber hinaus sind die Folgen eines so verstandenen Generationenwechsels nicht in allen Organisationen und Segmenten der Erwachsenenbildung im gleichen Maße bedeutungsvoll. Besonders in kleinen, gemeinnützigen Organisationen mit einem geringeren Formalisierungsgrad ist dieser Generationenwechsel eine Herausforderung (vgl. Dollhausen/Alke 2014 S. 5). Der Anteil dieser Einrichtungen an allen Erwachsenen-

organisationen ist allerdings nur etwa 18 %¹. Im Gegensatz dazu wird sich der weit- aus größte Teil der Erwachsenenbildungsorganisationen den Herausforderungen des demographischen Wandels und der damit einhergehenden Verknappung und Alterung des Arbeitskräftepotentials stellen müssen.

Der starke Erfahrungsbezug macht es zudem schwer, Generationen in diesem Sinn zu operationalisieren (vgl. Schäffer 2012 S. 478). Daten zu Einstellungen und Werthaltungen des Erwachsenenbildungspersonals liegen derzeit nicht vor. Zu welcher Generationeneinheit innerhalb einer Generationenzusammenhangs Personen jeweils gehören, lässt sich nicht ausmachen. Identifizierbar ist lediglich die jeweilige Geburtskohorte.

Im Folgenden soll deswegen zunächst der Altersaufbau des Erwachsenenbildungspersonals vergleichend untersucht werden (2). Die wesentlichen Bestimmungsgründe des Personalstandes und dessen Altersverteilung sind die Zugänge in den Teilarbeitsmarkt der Erwachsenenbildung sowie die Austritte aus dem Arbeitsmarkt. Die Besonderheiten der Erwachsenenbildung bei den Einstiegen in das Tätigkeitsfeld (3) und den Übergängen in den Ruhestand (4) werden anschließend näher untersucht.

Datengrundlage ist der wbmonitor 2013 sowie der Mikrozensus 2011 und 2012. Der wbmonitor ist die derzeit größte Einrichtungsbefragung im Bereich der Erwachsenenbildung und wird jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung durchgeführt. Im wbmonitor 2013 können die Angaben von 1419 Einrichtungen ausgewertet werden (vgl. Ambos/Koscheck 2014). Wichtigste Datenquelle für den Zugang zum Personal in der Weiterbildung ist derzeit der Mikrozensus². Der Mikrozensus hat den Vorteil der Repräsentativität, er ermöglicht den direkten Vergleich zwischen verschiedenen Branchen oder Berufen, macht es also auch möglich, das Personal in der Weiterbildung mit anderen Tätigkeitsbereichen – etwa den anderen Bildungssektoren – zu vergleichen. Dazu bietet der Mikrozensus in großem Umfang Informationen zum sozioökonomischen und demographischen Status der Befragten. Da es sich um eine Personen- und Haushaltsbefragung handelt, wird das Erwachsenenbildungspersonal unabhängig von den Einrichtungen erfasst. Es sind also auch Informationen zu Erwachsenenbildnern zugänglich, die unabhängig ihr Angebot auf dem Markt platzieren. Der Mikrozensus hat jedoch auch Grenzen (vgl. Martin/Langemeyer 2014). Das Personal lässt sich nur über die Branche³ der ersten Erwerbstätigkeit erfassen. So können in 2011 2357 und in 2012 2339 Erwerbstätige in der Erwachsenenbildung untersucht werden. Angaben zum breiten Spektrum möglicher Tätigkeitsschwerpunkte in der Erwachsenenbildung lassen sich dabei ebenso wenig rekonstruieren, wie die erwachsenenbildungsspezifischen Segmente der Einrichtung.

2. Demographie des Personals in der Erwachsenenbildung

Im Zuge des demographischen Wandels steht das Erwerbs- und Bildungssystem vor großen personellen Herausforderungen. Das gesamte zur Verfügung stehende Arbeitskräftepotential in Deutschland (Erwerbspersonen zwischen 20 und 64) wird von 2008 bis 2030 voraussichtlich um 6,2 bis 9,2 Millionen zurückgehen. Den unter-

schiedlichen Prognosen liegen verschiedene Annahmen zur Entwicklung der Migration zugrunde (vgl. Düll, 2014 S. 59). Entsprechend der Alterspyramide für Deutschland lässt sich eine Alterspyramide für das Personal in der Erwachsenenbildung berechnen (Abbildung 1). Es zeigt sich eine geschlechtsspezifische Prägung der in der Erwachsenenbildung tätigen Personen, der bereits beim Einstieg der jüngeren Jahrgänge startet und sich bis in die ältesten Jahrgänge durchhält.

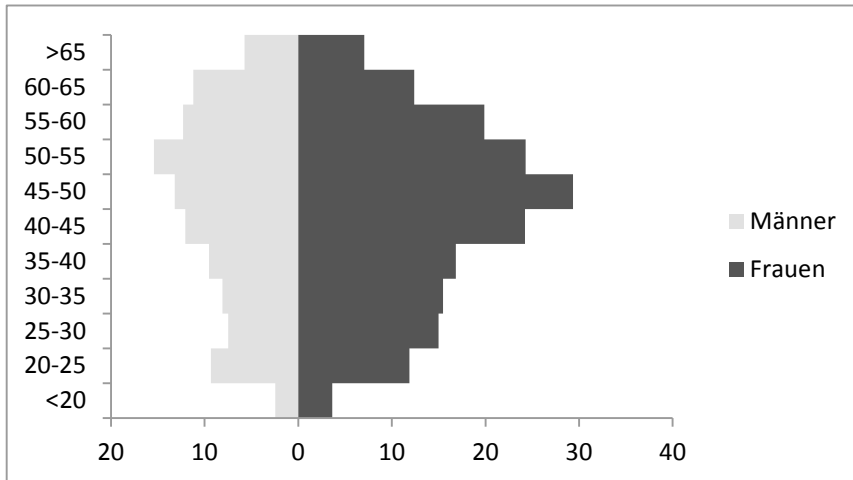


Abb. 1: Der demographische Aufbau des Personals in der Weiterbildung in Tsd.
Quelle: Mikrozensus 2012, gewichtet, eigenen Berechnung

Der Vergleich des demographischen Aufbaus des Personals in der Erwachsenenbildung mit anderen Bereichen des Bildungssystems sowie allen Erwerbstätigen (Abbildung 2) macht deutlich, dass sich die Altersstruktur des Erwachsenenbildungspersonals kaum von jener der Erwerbsbevölkerung insgesamt unterscheidet. Auffällig ist zunächst nur, dass ein relativ großer Anteil an Erwerbstätigen in der Erwachsenenbildung über 60 Jahren ist, derzeit also in den Ruhestand geht oder bereits gegangen ist. Die Erwerbstätigen zwischen 50 und 60 Jahren, die sich ab ca. 2018 dem Rentenalter nähern, machen in der Erwachsenenbildung jedoch einen ähnlichen Anteil aus wie in anderen Bildungsbereichen. Der Anteil dieser Gruppe unterscheidet sich kaum von allen Erwerbstätigen. Wirklich auffällig in diesem Vergleich sind der hohe Anteil der über 50-Jährigen im Bereich der Sekundarschulen und der hohe Anteil der jungen Erwerbstätigen im tertiären Bereich.

Ob und in welchem Umfang der demographische Wandel zu einem Mangel an Arbeitskräften führt, hängt von verschiedenen Aspekten ab. Auf der Nachfrageseite kann sich der Arbeitskräftebedarf in einzelnen Tätigkeitsfeldern im Zuge des demographischen Wandels verringern. Auf der Angebotsseite spielen besonders bisher nicht ausgeschöpfte Arbeitszeitpotentiale sowie die Erwerbsbeteiligung eine Rolle (vgl. Düll 2014, S. 70–78).

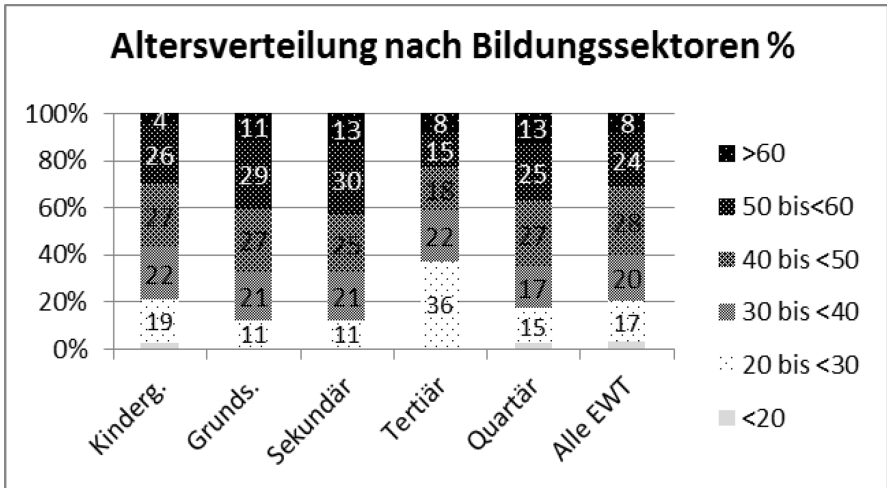


Abb. 2: Verteilung nach Altersgruppen und Branche
Quelle: Mikrozensus 2012, gewichtet, eigenen Berechnung

Besonders in Bezug auf den Arbeitskräftebedarf wird die Abnahme des Arbeitskräftepotentials im Zuge des demographischen Wandels für die Erwachsenenbildung vermutlich eine größere Herausforderung, als dies für den Bereich der Weiterführenden Schulen und den Grundschulen zu erwarten ist. Während der Abnahme des verfügbaren Arbeitskräftepotentials besonders im Primar- und Sekundarbereich einer Abnahme der Schülerzahlen um 13,8 % von 2011 bis 2025 korrespondiert (vgl. Kultusministerkonferenz 2013 S. 8), wird die Zahl der potentiellen Weiterbildungsteilnehmer zunächst kaum geringer: die Zahl der Personen über 25 Jahren wird lediglich von 61,6 Millionen 2010 auf 60,8 Millionen 2030 sinken (vgl. S. 12. koordinierte Bevölkerungsprognose). Wie sich das Weiterbildungsverhalten einer älter werdenden Bevölkerung ändert, ist schwer abschätzbar. Es zeichnet sich bereits ab, dass jüngere Geburtskohorten die Weiterbildungsbeteiligung länger auf hohem Niveau halten (Schömann/Baron 2009). Die Beteiligung gemessen nach dem Erhebungskonzept des „Adult Education Surveys“, das stärkere Betonung auf dem non-formalen und informellen Lernen legt, verändert sich unter Kontrolle des Erwerbsstatus und der beruflichen Stellung mit dem Alter (bis 64) im Bereich der betrieblichen und individuellen berufsbezogenen Weiterbildung nicht mehr signifikant (vgl. Kuper/Unger/Hartmann 2013 S. 101-104). Die zunehmende Bedeutung des lebenslangen Lernens wird zudem auch von der Politik erkannt (vgl. Sachverständigenrat 2011 S. 115). Der Arbeitskräftebedarf wird in der Erwachsenenbildung also wahrscheinlich nicht aufgrund fehlender Teilnehmer sinken.

Auf der Angebotsseite stehen der Abnahme des Arbeitskräftepotentials besonders in der Weiterbildung bisher nicht ausgeschöpfte Arbeitszeitvolumen entgegen. In kaum einem anderen Tätigkeitsfeld sind die Wochenarbeitszeiten pro Erwerbstätigen so gering und der Wunsch nach mehr Arbeitszeit so hoch, wie in der Erwachse-

nenbildung (vgl. Martin/Langemeyer 2014 S. 57–59). Dies trifft in ganz besonderem Maße auf die Soloselbständigen in der Erwachsenenbildung zu (ebd.).

Das Arbeitsangebot hängt zudem von der Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung und einzelner Bevölkerungsgruppen ab. Besonders für die Erwachsenenbildung sind hier zwei Aspekte von Interesse. Zum einen steigt die Erwerbsbeteiligung der Frauen kontinuierlich. Von 1995 bis 2010 ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen um 16,7 % gestiegen (vgl. Düll 2014, S. 69). Zugleich entwickelt sich die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung in den Altersstufen unterschiedlich. Die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung im Alter von 55 bis unter 60 Jahren hat zwischen 1995 und 2010 um 11 % zugenommen, bei den 60- bis 64-Jährigen sogar um 75 %. Würden sich diese Trends fortsetzen, läge die Erwerbsbeteiligung jener Altersgruppen über der Beteiligungsquote der 30- bis 54-Jährigen (vgl. Düll 2014 S. 70). Die Erwerbsbeteiligung der Jüngeren hingegen wird durch die höhere Bildungsbeteiligung und längeren Bildungswegen vermutlich leicht sinken (vgl. Sachverständigen-Rat 2011 S. 93). Stellt man in Rechnung, dass die relativen Anteile der Älteren an der Erwerbsbevölkerung steigen und der relative Anteil der Jüngeren sinken wird, scheint es für die Deckung des Personalbedarfs von besonderer Bedeutung, inwiefern es in einem Tätigkeitsfeld gelingt, auch ältere Personen zu rekrutieren. Dies soll im Folgenden näher untersucht werden.

3. Einstiege in die Weiterbildung

Die durch den demographischen Wandel eingeleiteten Veränderungen der Zusammensetzung der Wohnbevölkerung haben besonders gravierende Folgen für das auf den Arbeitsmärkten zur Verfügung stehende Arbeitskräfteangebot. Während der Umfang des Arbeitskräfteangebotes zurückgeht, wird sich auch der demographische Aufbau der Erwerbsbevölkerung dahingehend verändern, dass bis 2030 der Anteil der Jüngeren sinkt, der Anteil der Älteren – besonders der über 60-Jährigen – steigt. Dies impliziert zwei Konsequenzen. Erstens kann davon ausgegangen werden, dass die Konkurrenz um Personal steigen wird. Zweitens legen die Veränderungen nahe, dass besonders jene Tätigkeitsfelder einen Vorteil in dieser Konkurrenzsituation realisieren können, in denen es gelingt, das Arbeitskräftepotential auch Älterer auszuschöpfen. Die Realitäten sehen jedoch derzeit anders aus. Die Wahrscheinlichkeit einer Neueinstellung sinkt mit dem Alter (vgl. Brüßing/Eggers 2014, S. 13).

Besonders in Tätigkeitsfeldern, in denen mit einem Fachkräftemangel zu rechnen ist, gewinnt die Rekrutierung Älterer stark an Bedeutung. Für den Personalstand in der Erwachsenenbildung insgesamt stellt sich besonders die Frage, inwiefern es gelingt, Berufseinstiege in die Tätigkeit der Erwachsenenbildung auch jenseits des Jugend- und frühen Erwachsenenalters zu realisieren. Neben dem Berufseinstieg unmittelbar nach Beendigung der Erstausbildung kommt dabei dem Quereinstieg in das Tätigkeitsfeld im Zuge eines Berufswechsels eine zentrale Bedeutung zu. Es ist anzunehmen, dass die Erwachsenenbildung im Vergleich zu anderen Bildungssektoren hier im Vorteil ist. Diese Annahme lässt sich vor allem dadurch begründen, dass im Tätigkeitsfeld der Erwachsenenbildung einige Faktoren, welche Berufswechsel beför-

dern, stärker ausgeprägt sind. So sind aufgrund der hohen berufsfachlichen Heterogenität und Flexibilität in der Erwachsenenbildung (vgl. Langemeyer/Martin 2014 S. 23) die Chancen, erworbene Qualifikationen nach einem Berufswechsel verwerten zu können, besonders hoch. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels (vgl. Behringer 2004 S. 74). Ebenso ist anzunehmen, dass sich die Flexibilität der Stelzenzuschnitte und die fehlenden, formellen Zugangsvoraussetzungen positiv auf die Chancen eines Berufseinstieges in die Erwachsenenbildung nach Berufswechsel oder Erwerbsunterbrechung auswirken.

Um diese Annahme zu prüfen, haben wir die Wahrscheinlichkeiten eines Berufseinstieges⁴ im Bildungsbereich für die einzelnen Bildungssektoren in Abhängigkeit vom Alter vergleichend untersucht⁵ (Abbildung 3). Bei den Bildungssektoren handelt es sich um die Kindergärten und Vorschulen (KG), Grundschulen (GS), Weiterführende Schulen (SEK), den Tertiären Bereich (TER) sowie die Erwachsenenbildung (EB). Durch die vergleichende Darstellung werden die altersspezifischen Rekrutierungsprofile der Bildungsbereiche sichtbar.

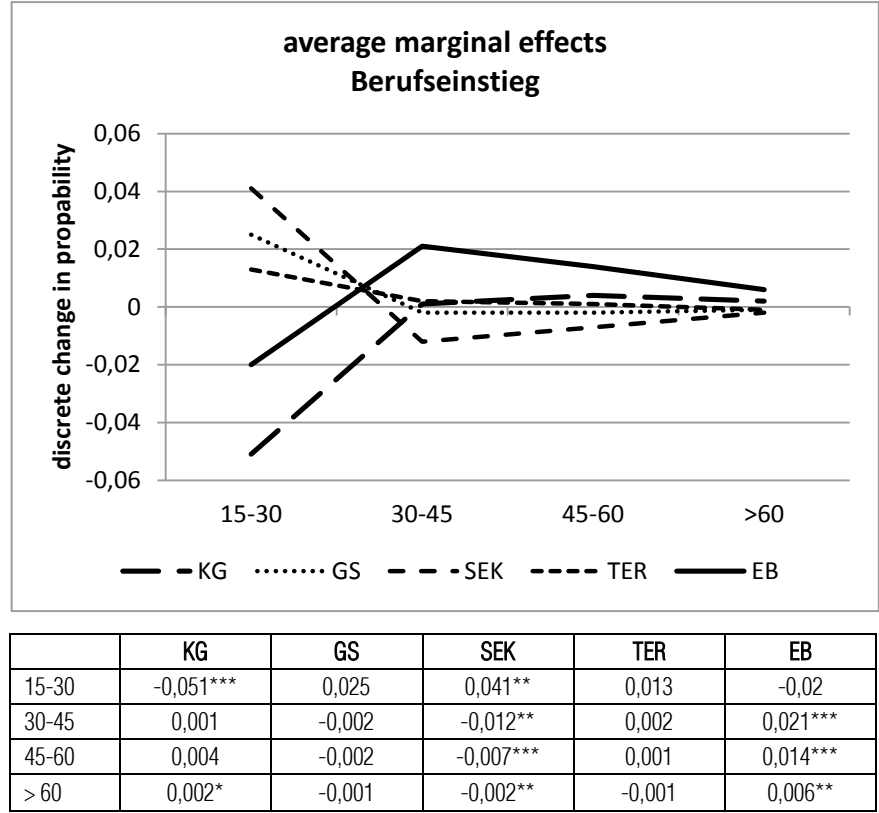


Abb. 3: Unterschiede der Chance eines Berufseinstieges nach Alter und Branche
Quelle: Mikrozensus 2011, gewichtet, eigenen Berechnung

Die Ergebnisse zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit eines Berufseinstiegs in jungen Jahren (15-30) in der Erwachsenenbildung nicht signifikant geringer ist, als in den anderen Bildungsbereichen. Es gibt bei Berufseinstiegen jüngerer Generationen also keine besonderen Nachteile bei der Erwachsenenbildung. Dennoch ist die Wahrscheinlichkeit eines Berufseinstiegs in diesem Alter in der Erwachsenenbildung 6 % geringer, als im Bereich der Weiterführenden Schulen. Dies ist jedoch vor allem darauf zurückzuführen, dass im Bereich der Weiterführenden Schulen Berufseinstiege fast ausschließlich in jungen Jahren stattfinden. Leitbild ist hier, anders als in der Erwachsenenbildung, die traditionelle Erwerbsbiographie, in der sich an einen Berufseinstieg in jungen Jahren eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit im erlernten Beruf anschließt. Die Ergebnisse zeigen zudem, dass die Wahrscheinlichkeit eines Berufseinstiegs im Alter über 30 Jahren in der Erwachsenenbildung signifikant höher ist, als in den anderen Bildungsbereichen. Dies trifft besonders für die Altersbereiche der 30- bis 45-Jährigen zu. Die Erwachsenenbildung hat auch signifikante Vorteile bei den Altersgruppen der 45- bis 60-Jährigen sowie bei den über 60-Jährigen. Diese Vorteile fallen mit dem Alter jedoch zunehmend geringer aus.

Die Wahrscheinlichkeit eines Berufseinstiegs in die Erwachsenenbildung ist im Alter über 30 Jahren signifikant höher als in anderen Bildungsbereichen. Neben dem Berufseinstieg nach der absolvierten Berufsausbildung oder dem Schulabschluss gibt es auch eine größere Zahl von Quereinsteigern. Die Vorteile der Erwachsenenbildung bei Berufseinstiegen im höheren Alter sind jedoch besonders in Altersbereichen der Erwerbsbevölkerung ausgeprägt, die bis 2030 in absoluten Zahlen abnehmen werden. Die Bevölkerung zwischen 30 bis unter 45 Jahren wird von 2010 bis 2030 von 16,4 auf 14 Millionen, die Bevölkerung zwischen 45 bis unter 60 von 18,8 auf 14,5 Millionen sinken. Lediglich die Altersgruppe der über 60-Jährigen wird von 21,4 Millionen in 2010 auf 28,4 Millionen in 2030 anwachsen (12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung). Besonders dort, wo in Zukunft die größten Arbeitskraftpotentiale liegen, sind die Vorteile der Erwachsenenbildung am geringsten.

4. Übergänge in den Ruhestand

Im Zuge des demographischen Wandels und der damit einhergehenden Verknappung und Alterung des Arbeitskräftepotentials kommt dem Erhalt der Erwerbsfähigkeit im Alter und dem Lebenslangen Lernen besondere Bedeutung zu. Für die Erwachsenenbildung ergeben sich aus dieser gesellschaftlichen Anforderung zusätzliche Aufgaben. Paradoxe Weise muss sie diese Aufgaben unter eben jenen Rahmenbedingungen bewältigen, die ein Lebenslanges Lernen besonders im höheren Alter erst notwendig machen. Auch in der Erwachsenenbildung wird der demographische Wandel eine Alterung und Verknappung des Personals nach sich ziehen: wie für die Bevölkerung insgesamt ist eine Ausweitung der Erwerbsbeteiligung im Alter notwendig. Die gesellschaftliche Erfordernis eines Lebenslangen Lernens setzt auf Seiten der Erwachsenenbildung ein ebenso „lebenslanges Lehren“ voraus. Deswegen ist es erwägenswert, in der Erwachsenenbildung das berufliche Austrittsalter zu erhöhen und Erwerbstätige auch jenseits des Renteneintrittsalters in der Erwerbstätigkeit zu halten.

Das Renteneintrittsalter der Sozial- und Erziehungsberufe ist vergleichsweise hoch (vgl. Brüssig/Ribbat 2014 S. 10). Die frühesten Renteneintritte lassen sich vor allem in handwerklichen und industriellen Berufen beobachten (vgl. ebd.). Für die Erwachsenenbildung ist anzunehmen, dass die Übergänge in den Ruhestand später als in den anderen Bildungsbereichen erfolgt. Dies lässt sich zum einen mit der häufig nicht vorhandenen Altersvorsorge bei Soloselbständigen in der Erwachsenenbildung begründen (vgl. Martin/Langemeyer 2014 S. 49), sowie mit den durchschnittlich geringeren Einkommen, welche die Spielräume für Abschlüsse bei einer Frühverrentung stark reduzieren.

Um diese Annahme zu überprüfen, haben wir die Übergangsraten der Erwachsenenbildner in den Ruhestand ab dem 55. Lebensjahr ermittelt und mit den entsprechenden Übergangsraten der Beschäftigten in den anderen Bildungsbereichen verglichen⁶. Die Ergebnisse zeigen, dass die Übergangsrate in den Ruhestand in der Erwachsenenbildung geringer ist als im Bereich der Grundschulen, weiterführenden Schulen, Kindergärten und Hochschulen. Während die Erwerbstätigen in den Grund- und weiterführenden Schulen 10 Jahre nach dem 55. Lebensjahr zu 80 % im Ruhestand sind, sind es bei den Erwachsenenbildnern nur 45 %. Die Übergangsrate der Erwachsenenbildner unterscheidet sich jedoch nicht signifikant von derjenigen aller Erwerbstätigen.

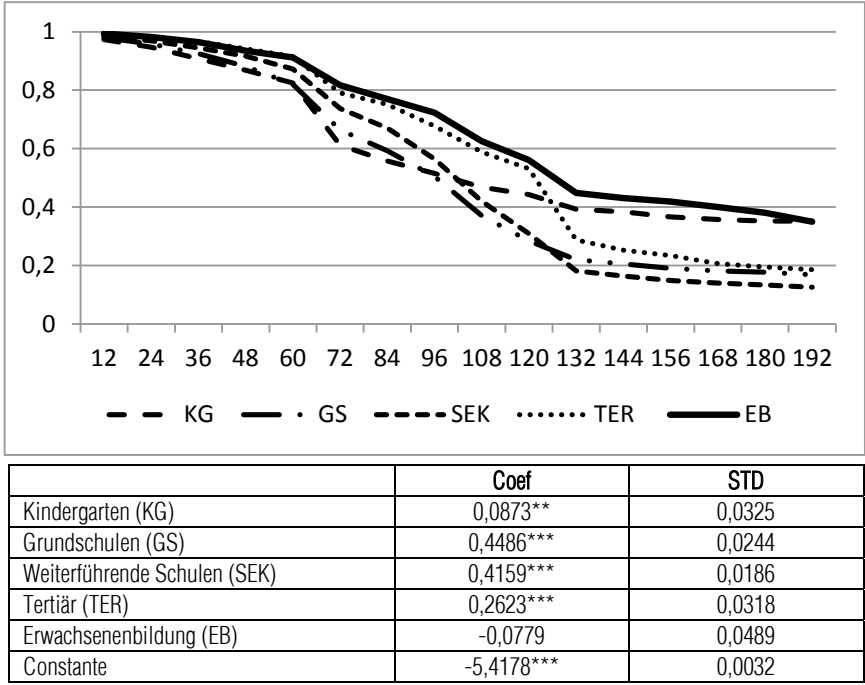


Abbildung 4 Weiterhin Beschäftigte und Übergänge in den Ruhestand nach Branchen
Quelle: Mikrozensus 2011, gewichtet, eigenen Berechnung

Die besonders hohen Übergangsraten in den Bereichen der Grundschulen und Weiterführenden Schulen können durch die in diesen Bereichen praktizierten Vorruhestandsregelungen erklärt werden. Mit dem 60. Lebensjahr setzen hier beschleunigte Übergänge in den Ruhestand ein. Insgesamt sind besonders vor dem 65. Lebensjahr mit Ausnahme des tertiären Bereichs die Übergänge in den Ruhestand wesentlich höher, als in der Erwachsenenbildung. Der Erwachsenenbildung gelingt es zudem, auch jenseits des normalen Renteneintrittsalters Arbeitskräftepotentiale in der Erwerbstätigkeit zu halten. Die Erwachsenenbildung ist in Bezug auf die Bewältigung des demographischen Wandels in diesem Punkt besser aufgestellt, als die anderen Bildungsbereiche.

5. Schlussfolgerungen

Die Erwachsenenbildung rekrutiert sich sowohl über hauptamtliches Personal, aber in höherem Maße in Form von Honorarkräften und befristet Beschäftigten damit also recht flexibel und kurzfristig über externe Arbeitsmärkte. Die Veränderungen auf den Arbeitsmärkten im Zuge des demographischen Wandels, besonders die Verknappung und Alterung des Arbeitskräftepotentials, werden sich in der Weiterbildung deswegen direkter auswirken, als in den anderen Bildungsbereichen. Die Herausforderung im Umgang mit diesen Rahmenbedingungen wird durch den Umstand forciert, dass eine Verringerung des Arbeitskräftebedarfs im Bereich der Erwachsenenbildung nicht absehbar ist.

Die Erwachsenenbildung ist jedoch für den demographischen Wandel besser aufgestellt als andere Bildungsbereiche. Zum einen gibt es große, bisher nicht ausgeschöpfte Arbeitszeitkontingente beim Personal in der Weiterbildung, besonders bei den Soloselbstständigen. Zum anderen gelingt es im Weiterbildungsbereich – besonders aufgrund der Heterogenität und dem vergleichsweise unbeschränkten Zugang zum Teilarbeitsmarkt –, Einstiege in das Tätigkeitsfeld auch im höheren und mittleren Alter zu realisieren. Die Erwachsenenbildung kann so auf ein breiteres Rekrutierungspotenzial zurückgreifen, als andere Bildungsbereiche. Dennoch gelingt es auch in der Weiterbildung kaum in einem höheren Maße, Erwerbstätige im Alter über 60 Jahren zu rekrutieren. Dies ist der einzige Altersbereich, in dem auf längere Sicht steigende Arbeitskräftepotentiale zu Verfügung stehen. Besonders unter diesem Gesichtspunkt ist es von zentraler Bedeutung, Erwerbstätige in der Erwachsenen- und Weiterbildung auch im höheren Alter in der Erwerbstätigkeit zu halten. Mit einer solchen Entwicklung würde die Altersstruktur der Beschäftigten in der Erwachsenenbildner dem Altersdurchschnitt der alternden Lerner folgen.

Für das Personal in der Erwachsenenbildung können sich aufgrund der demographisch bedingten Verknappung des Arbeitskräftepotentials bessere Erwerbschancen ergeben. Besonders in Bezug auf das, für die Einkommensdefizite der Erwachsenenbildner verantwortliche, geringe Arbeitszeitvolumen ergeben sich hier zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten. Mit der Verknappung des Arbeitskräftepotentials wird es zudem für die Einrichtungen der Erwachsenenbildung zunehmend attraktiv, Arbeitskräfte stärker an die Einrichtung zu binden.

Anmerkungen

- 1 Dies sind 2800 private, gemeinnützige Einrichtungen mit insgesamt 41200 unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und 3500 Inhabern (wbmonitor 2013). Der Anteil der Geburtskohorten 1951-1961 lag in den Einrichtungen der LAAW in NRW 2011 bei 46 % (LAAW 2011). Wendet man diese Proportionen auf die Datengrundlage des wbmonitor an, kann in diesem Bereich in den kommenden 10 Jahren bundesweit mit dem Übergang von etwa 20600 Personen in den Ruhestand gerechnet werden.
- 2 Ab Mitte 2015 stehen die Ergebnisse des wbpersonalmonitor zur Verfügung, der in Kooperation des DIE mit dem BiBB und der Universität Duisburg Essen 2014 durchgeführt wurde. wbmonitor.bibb.de/wbpersonalmonitor/
- 3 Der Zugang zum Personal erfolgt über den Branchenschlüssel WZ08 85.5 und 85.6. In einer Untersuchung zu Weiterbildungseinrichtungen auf Grundlage des Unternehmensregisters wurde dieser Schlüssel genutzt, um Weiterbildungseinrichtungen zu identifizieren (vgl. Schmiedel/Schneider/Vollmar 2010). Anhand dieses Branchenschlüssels können Erwerbstätige erfasst werden, die in der Erwachsenenbildung in erster Erwerbstätigkeit tätig sind. Dies ist für das gesamte Spektrum der Erwerbs- und Beschäftigungsformen möglich, ausgenommen sind Nebentätigkeiten und Ehrenamt. Eine differenzierte Analyse nach Tätigkeitsschwerpunkten oder Einrichtungstypen ist ebenfalls nur sehr begrenzt möglich. Unter Verwendung des Berufsschlüssels können Erwerbstätige identifiziert werden, von denen mit großer Sicherheit angenommen werden kann, dass diese lehrend tätig sind. Es ist jedoch nicht sicher, dass durch diese Identifikation alle Lehrenden erfasst werden. Die Einrichtungen, in denen die Erwerbstätigen in der Erwachsenenbildung tätig sind, lassen sich nur nach der Größe anhand der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterscheiden.
- 4 Berufseinsteiger sind alle Erwerbstätigen, die ihre derzeitige Tätigkeit nach nicht mehr als 3 Jahren nach Beendigung der Erstausbildung oder Schule aufnehmen oder aber eine Erwerbstätigkeit nach einem Berufswechsel beginnen.
- 5 Besonders bei logistischen Modellen ist zu berücksichtigen, dass Gruppenvergleiche zu verzerrten Schätzungen führen können. Durchschnittliche Marginaleffekte haben sich hier als robuste Alternative erwiesen (vgl. Auspurg/Hinz 2011). Abgetragen sind hier die Abweichungen der Wahrscheinlichkeiten eines Berufseinstiegs nach Alter von der Referenzgruppe. Dies sind jeweils alle Bildungsbereiche.
- 6 Untersucht werden hier die Übergangsraten der Erwerbstätigen ab dem 55. Lebensjahr. Eintritt in den Ruhestand umfasst hier sowohl Vorruhestand, Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen sowie Ruhestand aus Altersgründen. Unberücksichtigt bleiben Austritte aus der Erwerbstätigkeit aus anderen Gründen (persönliche und familiäre, Betreuung Pflegebedürftiger, sonstige private Gründe). Unberücksichtigt bleiben ebenso Übergänge aus der Arbeitslosigkeit in den Ruhestand.

Literatur

- Alke, M. (2014): Aufbruch zum Neuen? Generationenwechsel in der Weiterbildung aus einer organisationspädagogischen Perspektive am Beispiel von Bildungswerken in freier Trägerschaft. In: Weber, S. M.; Göhlich, M.; Schröer, A.; Schwarz, J. (Hrsg.): Organisation und das Neue. Wiesbaden: Springer VS. S. 173-182
- Ambos, I./Koscheck, S. (2014): Ungewichtete Grundauszählung wbmonitor 2013. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wbmonitor_Umfrage_2013_Grundauszählung_ungewichtet.pdf (abgerufen 31.10.2014)
- Auspurg, K./Hinz, T. (2011): Gruppenvergleiche bei Regressionen mit binären abhängigen Variablen – Probleme und Fehleinschätzungen am Beispiel von Bildungschancen im Kohortenverlauf In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 40, Heft 1. S. 62–73

- Behringer, F. (2004): Berufswechsel als eine Form diskontinuierlicher Erwerbsbiographien : Ursachen, Häufigkeit und Folgen. In: Behringer, F./Bolder, A./Klein, R./Reutter, G./Seiverth, A. (Hrsg.): Kontinuierliche Erwerbsbiographien. Baltmannsweiler: Hohengehren S. 71-93.
- Brüssing, M./Eggers, K. (2014): Langfristige Entwicklungen bei Neueinstellungen von Älteren. In: Alters Altersübergangs-Report 2014-2; Forschungsnetzwerk Alterssicherung, Universität Duisburg Essen, IAQ, Hans-Böckler-Stiftung.
- Brussig, M./Ribbat, M. (2014): Entwicklung des Erwerbsaustrittsalters: Anstieg und Differenzierung. In: Alters Altersübergangs-Report 2014-1; Forschungsnetzwerk Alterssicherung, Universität Duisburg Essen, IAQ, Hans-Böckler-Stiftung.
- Dollhausen, K./Alke, M. (2014): Weiterbildungseinrichtungen im Übergang. Zur Herausforderung des „Generationenwechsels“ in den Einrichtungen der Landesarbeitsgemeinschaft für eine andere Weiterbildung (LAAW) in NRW (im Erscheinen).
- Düll, N. (2014): Demographie, Arbeitsmarktpartizipation und Bildung In: Düll, N./Dworschak, B./Meil, P./Vetter, T./Vogler-Ludwig, K./Zaiser, H. (Hrsg.): Arbeitsmarkt 2030 Fachexpertisen und Szenarien. München: WBV. S. 54-94.
- Döbert, H./von Kopp, B./Weishaupt, H. (2014): Innovative Ansätze der Lehrerbildung im Ausland und Anregungen für die deutsche Diskussion. Innovative Ansätze in der Lehrerbildung im Ausland, Münster: Waxmann.
- Gieseke, W. (2011): Generationen der Erwachsenenbildner. In: Eckert, T.; Hippel, A. v.; Schmidt-Hertha, B. (Hrsg.): Bildung der Generationen. Wiesbaden: VS. S. 335-345.
- Kultusministerkonferenz (2013): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2012 bis 2025. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz Nr. 200. www.kmk.org/fileadmin/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dokumentation_Nr._200_w eb.pdf (abgerufen 31.10.2014).
- Küchler, F. v. (2005): Generationenwechsel bei Organisationsstrukturen in Einrichtungen der Weiterbildung. Vorläufer und Nachfolgemodelle. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 12 Jg. Heft 2. S. 36-38.
- Kuper, H./ Unger, K./Hartmann, J. (2013): Multivariate Analyse zur Weiterbildungsbeteiligung. In: Bilger, F./Gnahn, D./Hartmann, J./Kuper, H. (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Bielefeld. S. 95-109.
- LAAW (2011): Ergebnisse der LAAW-Umfrage „Generationenstruktur“. www.laaw-nrw.de/fileadmin/downloads/veroeffentlichungen/LAAW-Umfrage-Generationenstruktur-2011.pdf (abgerufen 31.10.2014).
- Langemeyer, I./Martin, A.; (2014): Das Personal in der Erwachsenenbildung. Gemeinsamkeiten und Unterschiede zum Bildungs- und Dienstleistungssektor. In: Hessische Blätter für Volksbildung 01/2014. S. 17-28.
- Martin, A./Langemeyer, I. (2014): Demographie, sozioökonomischer Status und Stand der Professionalisierung – das Personal in der Weiterbildung im Vergleich. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2014. S. 43-68.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2011): Herausforderungen des demographischen Wandels. http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/Expertisen/2011/expertise_2011-demografischer-wandel.pdf (abgerufen 31.10.2014).
- Schäffer, B. (2012): Generation. Eine Analysekatgorie für die Erwachsen- und Weiterbildungsforschung. In: Schäffer, B./Dörner, O. (Hrsg.): Handbuch qualitative Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung. Opladen.
- Schöll, I. (2005): Generationenwechsel an der Spitze von Einrichtungen der Weiterbildung. Leiten früher und heute. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 12 Jg. Heft 2. S. 33-35.

- Schmiedel, S./Schneider, C./Vollmar, M. (2010): Erhebung zu Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland. www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Weiterbildung/Weiterbildungseinrichtungen5215401109004.pdf?__blob=publicationFile (abgerufen 31.10.2014).
- Schömann, K./Baron, S. (2009): Zustandsbeschreibung der Erwachsenenbildung in Deutschland im internationalen Vergleich. In Staudinger, U. M./Heidemeier, H. (Hrsg.): Altern, Bildung und lebenslanges Lernen (Altern in Deutschland Bd. 2), S. 31-41. Nova Acta Leopoldina NF, Bd. 100.
- Schmidt, S.L./ Schömann, K./Tessaring, M. (2003): Früherkennung von Qualifikationserfordernissen in Europa. In: Bollinger, H.-J./Schmidt, S.L./Schömann, K./Tessaring, M. (Hrsg.): Früherkennung von Qualifikationserfordernissen in Europa Bielefeld: Bertelsmann. S. 21-29.
- Statistisches Bundesamt (2010): 12. Koordinierte Bevölkerungsprognose. www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/Bevoelkerungsvorausberechnung.html (abgerufen 31.10.2014).
- Weinberg, J. (2005): Generationenwechsel in der Wissenschaft der Erwachsenenbildung. Die Gründer räumen die Lehrstühle. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 12 Jg. Heft 2. S. 28-30.
- WSF Wirtschafts- und Sozialforschung (Hrsg.) (2005): Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Kerpen. www.bmbf.de/pubRD/berufliche_und_soziale_lage_von_lehren-den_in_weiterbildungseinrichtungen.pdf (abgerufen 31.10.2014)