

Stefan Koscheck, Hans-Joachim Schade

wbmonitor Umfrage 2011: Weiterbildungsanbieter im demografischen Wandel - Zentrale Ergebnisse im Überblick -

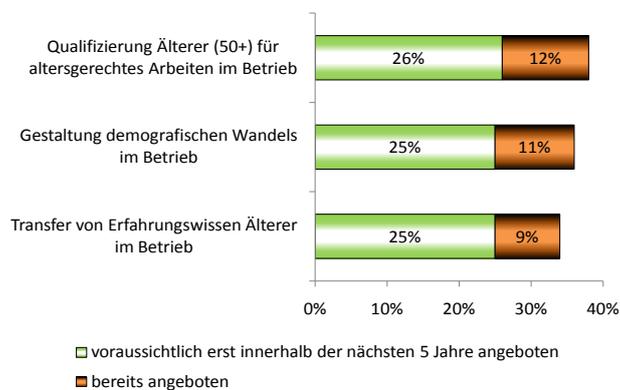
Gestaltung des demografischen Wandels im Betrieb als Wachstumsmarkt

Wie sich der vieldiskutierte demografische Wandel bereits heute auf Weiterbildungsanbieter auswirkt und welche zukünftigen Veränderungen sie erwarten, stand im Mittelpunkt der **wbmonitor** Umfrage 2011. Da der Altersdurchschnitt der Bevölkerung und der Beschäftigten zunimmt und zugleich die Jüngeren zahlenmäßig abnehmen, sehen Anbieter in demografieorientierten Angeboten für Betriebe einen Zukunftsmarkt.

Jeweils rund ein Viertel der Anbieter wollen innerhalb der nächsten fünf Jahre Angebote zur Qualifizierung für altersgerechtes Arbeiten im Betrieb, zum Transfer des Erfahrungswissens ausscheidender Mitarbeiter oder zur erfolgreichen Bewältigung des demografischen Wandels in Betrieben generell einführen. Bislang besitzen diese Angebote noch eine vergleichsweise geringe Verbreitung.



Abb. 1: Häufigste in den nächsten 5 Jahren voraussichtlich eingeführte Weiterbildungsangebote mit Bezug zum demografischen Wandel (Mehrfachangaben)

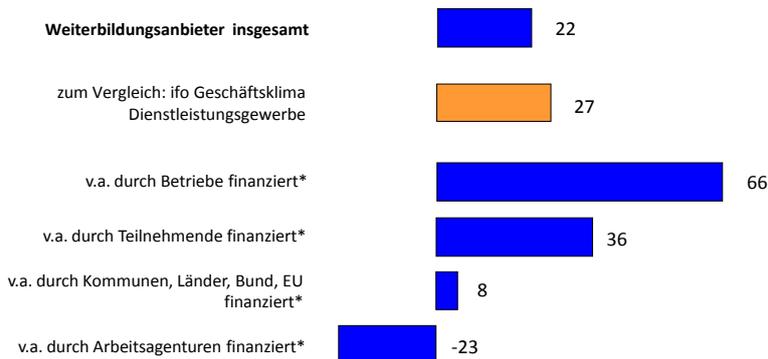


Quelle: BIBB/DIE **wbmonitor** Umfrage 2011. Hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.584 (Gestaltung demografischen Wandels im Betrieb) bis n=1.594 (Qualifizierung Älterer für altersgerechtes Arbeiten im Betrieb) Anbietern (keine Einschränkung nach Einzugsbereich, vgl. Methodenerläuterung im Anhang)

Das Wirtschaftsklima in der Weiterbildung hat sich 2011 stabilisiert – Arbeitsagentur-finanzierte Anbieter im Tief



Abb. 2: Der **wbmonitor** Klimawert 2011



* 50% oder mehr der Einnahmen in der Weiterbildung stammen aus den angegebenen Finanzierungsquellen

Quellen: BIBB/DIE **wbmonitor** Umfrage 2011. Hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.348 Anbietern; ifo Geschäftsklima 5/2011

Mit +22 ist der **wbmonitor** Klimawert für alle Anbieter gegenüber dem Vorjahr stabil. Deutlich gegensätzlich stellt sich das Bild in den unterschiedlichen Teilssegmenten der Weiterbildung dar. Während betrieblich finanzierte Anbieter von einer glänzenden Geschäftsentwicklung berichten, ist der Klimawert der Arbeitsagentur-finanzierten Anbieter abgestürzt und erstmals negativ.

In die Klimawerte fließen Einschätzungen zur aktuellen und zukünftigen wirtschaftlichen Situation ein. Sie können zwischen -100 und +100 schwanken, wobei höhere Werte eine bessere Stimmung anzeigen.

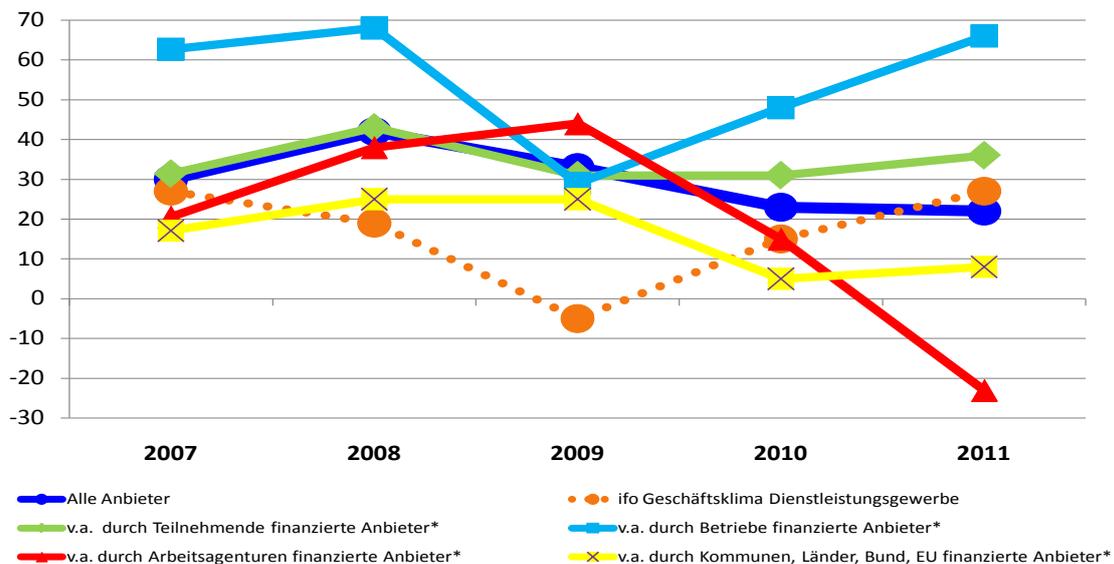
Weitere Ergebnisse der Umfrage 2011 finden Sie auf den folgenden Seiten

Wirtschaftsklima in der Weiterbildung 2011 auf Vorjahresniveau – jedoch konträre Entwicklungen in Teilmärkten

Mit +22 ist der **wbmonitor** Klimawert 2011 für alle Anbieter positiv und im Vergleich zum Vorjahr (+23) nahezu unverändert. Der seit dem bisherigen Höchststand des **wbmonitor** Klimawertes im Jahr 2008 bestehende wirtschaftliche Abwärtstrend in der Weiterbildung ist so gut wie zum Stillstand gekommen (vgl. Abbildung 3). Dem gesamtwirtschaftlichen Aufschwung kann die Weiterbildungsbranche aber nicht folgen: Erstmals ist das Wirtschaftsklima in der Weiterbildung schlechter als in der gesamten Dienstleistungsbranche, welches sich gegenüber dem Vorjahr um zwölf Punkte auf +27 verbessert hat (gemessen vom ifo Institut für Wirtschaftsforschung, an deren Berechnungsweise sich **wbmonitor** anlehnt).¹



Abb. 3: Entwicklung der **wbmonitor** Klimawerte von 2007 bis 2011



* Anteil von 50% und mehr an den Einnahmen in der Weiterbildung

In die Klimawerte fließen Einschätzungen zur aktuellen und zukünftigen wirtschaftlichen Situation ein. Sie können zwischen -100 und +100 schwanken, wobei höhere Werte eine bessere Stimmung anzeigen.

Quellen: BIBB/DIE **wbmonitor** Umfragen 2007-2011; ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe 2007-2011, jeweils im Mai

Während sich der Klimawert für alle Anbieter nur geringfügig verändert hat, zeigen sich bei Differenzierung nach Hauptfinanzierungsquellen äußerst gegenläufige Entwicklungen. Überwiegend betrieblich finanzierte Anbieter berichten 2011 mit einem Klimawert von +66 über eine glänzende Geschäftsentwicklung, erreichen nach dem Tiefststand 2009 wieder das sehr hohe Vorkrisenniveau und sind auch für die Zukunft hinsichtlich betrieblicher Weiterbildungsinvestitionen höchst optimistisch (Erwartungswert +71, vgl. Abbildung 4). Bei überwiegend durch die Arbeitsagenturen finanzierten Anbietern setzt sich dagegen die steile Talfahrt des Klimawertes seit dem Hoch im Jahr 2009 fort, als sie noch von der krisenbedingten antizyklischen Weiterbildungsförderung des Staates profitieren konnten. Korrespondierend zum anhaltenden Rückgang der Eintrittszahlen in Arbeitsagentur-geförderte Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (-40% im Befragungsmonat Mai 2011 gegenüber dem Vorjahresniveau, Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit) fällt ihr Klimawert 2011 mit -23 sogar in den

¹ Vgl. ifo Institut für Wirtschaftsforschung: ifo Geschäftsklima Deutschland. Ergebnisse des ifo Konjunkturtests im Mai 2011. URL: http://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/ifoContent/N/data/Indices/GSK2006/GSK2006Container/GSK2006PDF/GSKKTDLPD_F2011/KT_05_11_ee.pdf

Negativbereich. Die Diskrepanz zwischen den Klimawerten der betrieblich finanzierten und Arbeitsagentur-finanzierten Anbieter beträgt 2011 somit fast 90 Punkte auf der Skala von -100 bis +100 - ein seit Einführung des **wbmonitor** Klimawertes noch nicht gemessener Unterschied zwischen Teilmärkten der Weiterbildung. Auch für den weiteren Jahresverlauf gehen die überwiegend von Arbeitsagenturen finanzierten Anbieter nicht von einem Wiederanstieg des Förderniveaus aus, denn die Erwartung wird mit -32 noch deutlich pessimistischer beurteilt als die aktuelle Lage mit -14.

Überwiegend teilnehmerfinanzierte Anbieter weisen 2011 mit +36 einen überdurchschnittlichen Klimawert auf. Im Zeitverlauf ist die wirtschaftliche Entwicklung bei Anbietern mit dieser Hauptfinanzierungsquelle zudem durch die höchste Stabilität gekennzeichnet. Nach wie vor eher kühl stellt sich das Klima für überwiegend durch öffentliche Mittel, d.h. von Bund, Ländern, Kommunen und der EU finanzierte Anbieter dar (+8).

		Abb. 4: Klimawert, Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen		
		Klimawert	Lage	Erwartung
Alle Anbieter		22	27	17
Einnahmen/Zuwendung von Betrieben	keine Einnahmen	11	20	3
	bis 25 %	10	18	3
	26 % bis 49 %	47	45	50
	50 % und mehr	66	61	71
Einnahmen/Zuwendung von Kommunen, Ländern, Bund, EU	keine Einnahmen	43	42	43
	bis 25 %	11	16	7
	26 % bis 49 %	20	32	8
	50 % und mehr	8	15	2
Einnahmen/Zuwendung von Arbeitsagenturen	keine Einnahmen	31	37	25
	bis 25 %	38	37	38
	26 % bis 49 %	25	38	13
	50 % und mehr	-23	-14	-32
Einnahmen/Zuwendung von Teilnehmenden	keine Einnahmen	14	22	6
	bis 25 %	17	19	14
	26 % bis 49 %	17	20	14
	50 % und mehr	36	43	28
Art der Einrichtung, zusammengefasst*	privat/wirtschaftsnah	34	36	33
	(eher) gemeinnützig	12	15	8
	schulisch/öffentlich	19	29	9
Art der Einrichtung	kommerziell privat	30	27	33
	gemeinnützig privat	16	24	9
	Bildungseinrichtung eines Betriebes	49	58	40
	berufliche Schule	29	37	21
	Volkshochschule	18	31	6
	(Fach-)Hochschule, Akademie	9	3	15
	wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband u.ä.)	39	51	28
	Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes, Vereins	7	6	7
Standort	alte Länder	24	29	20
	neue Länder + Berlin	11	18	5
Anteil von Weiterbildung am Gesamtumsatz	1 % bis 25 %	30	31	29
	26 % bis 49 %	22	31	12
	50 % bis 75 %	23	25	21
	76 % bis 99 %	4	10	-1
	100 %	28	34	23
Zum Vergleich	ifo Dienstleistungsgewerbe	27	35	20
Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2011. Hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.348 gültigen Angaben				
*1: privat und kommerziell tätige, wirtschaftsnahe oder betriebliche Bildungseinrichtung				
*2: privat und gemeinnützig tätige oder Einrichtung einer gesellschaftlichen Großgruppe (Kirche, Partei o.ä.)				
*3: Berufliche, (Fach-)Hochschule oder VHS				

Differenziert nach Anbietertyp betrachtet berichten betriebliche und wirtschaftsnahe Einrichtungen von einer guten Geschäftslage, wohingegen (Fach-)Hochschulen sowie Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen wie Kirchen, Verbände, Parteien oder Gewerkschaften finanziell unter Druck stehen. In den alten Bundesländern ist entsprechend der hier weiter verbreiteten privaten Finanzierung durch Betriebe und Teilnehmende der Klimawert mehr als doppelt so hoch wie in den neuen Ländern, wo die Anbieter aufgrund einer höheren finanziellen Abhängigkeit von den Arbeitsagenturen stärker von deren rückläufiger Förderung betroffen sind.²

Die vollständige Klimatabelle ist im Internet unter <http://www.bibb.de/de/59112.htm> abrufbar.

Weiterbildungsanbieter im demografischen Wandel

Der demografische Wandel ist eine der zentralen Entwicklungen unserer Zeit. In Deutschland werden zukünftig weniger Menschen leben bei einem gleichzeitigen Anstieg des Anteils Älterer an der Gesamtbevölkerung. Hauptursachen sind die niedrige Geburtenrate seit Anfang der 1970er Jahre sowie die weiterhin steigende Lebenserwartung. Von der Weiterbildung wird ein wichtiger Beitrag zur Bewältigung der Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft erwartet. **wbmonitor** ging mit seiner Umfrage im Mai 2011 der Frage nach, ob und wie sich der demografische Wandel aus Sicht der Anbieter auf die Weiterbildung auswirkt und mit welchen Veränderungen zu rechnen ist. Die Ergebnisse der Umfrage weisen auf deutliche regionale Unterschiede hin.

Der demografische Wandel verläuft regional je nach Wirtschaftskraft unterschiedlich

Der demografische Wandel verläuft nicht überall in Deutschland gleich, sondern mit bedingt durch die Wirtschaftskraft und das Arbeitsplatzangebot der einzelnen Regionen örtlich teilweise sehr unterschiedlich.³ In strukturschwachen Regionen beschleunigt die Abwanderung insbesondere von jungen Menschen zum Ausbildungsbeginn oder an der Schwelle zum Berufseinstieg die demografischen Haupttrends. Durch den geringeren Anteil Jüngerer steigt in den betroffenen Regionen das Durchschnittsalter der Bevölkerung überdurchschnittlich an. In den neuen Bundesländern kommt hinzu, dass aufgrund der sehr niedrigen Geburtenraten der unsicheren Nachwendejahre die Zahl der Schulabgänger aktuell besonders stark zurückgeht. Diese Entwicklungen führen zu einem schnelleren Rückgang des Erwerbspersonenpotentials (Personen im Alter von 15 bis 65 Jahren) und damit zu Einschränkungen in der Personalauswahl.⁴ Wirtschaftszentren vorwiegend in den alten Bundesländern können hingegen jüngere Arbeitskräfte anziehen und Perspektiven zur Familiengründung bieten, was dort die allgemeine demografische Entwicklung abmildert oder teilweise sogar ins Positive wendet.

Um dieser regional uneinheitlichen demografischen Entwicklung Rechnung zu tragen, werden die Ergebnisse der **wbmonitor** Umfrage 2011 differenziert dargestellt für Anbieter in Regionen mit abnehmender, konstanter sowie wachsender Bevölkerung (vgl. Abbildung 5, eine interaktive Karte, die weitere demografische Kennziffern enthält, findet sich im Internet unter <http://www.bibb.de/de/59112.htm>). Die Klassifizierung nach der Veränderung der Einwohnerzahl steht stellvertretend für die demografische Entwicklung insgesamt und korrespondiert auch mit den zugrundeliegenden wirtschaftsstrukturellen Unterschieden der Regionen (vgl. Methodenerläuterung im Anhang).

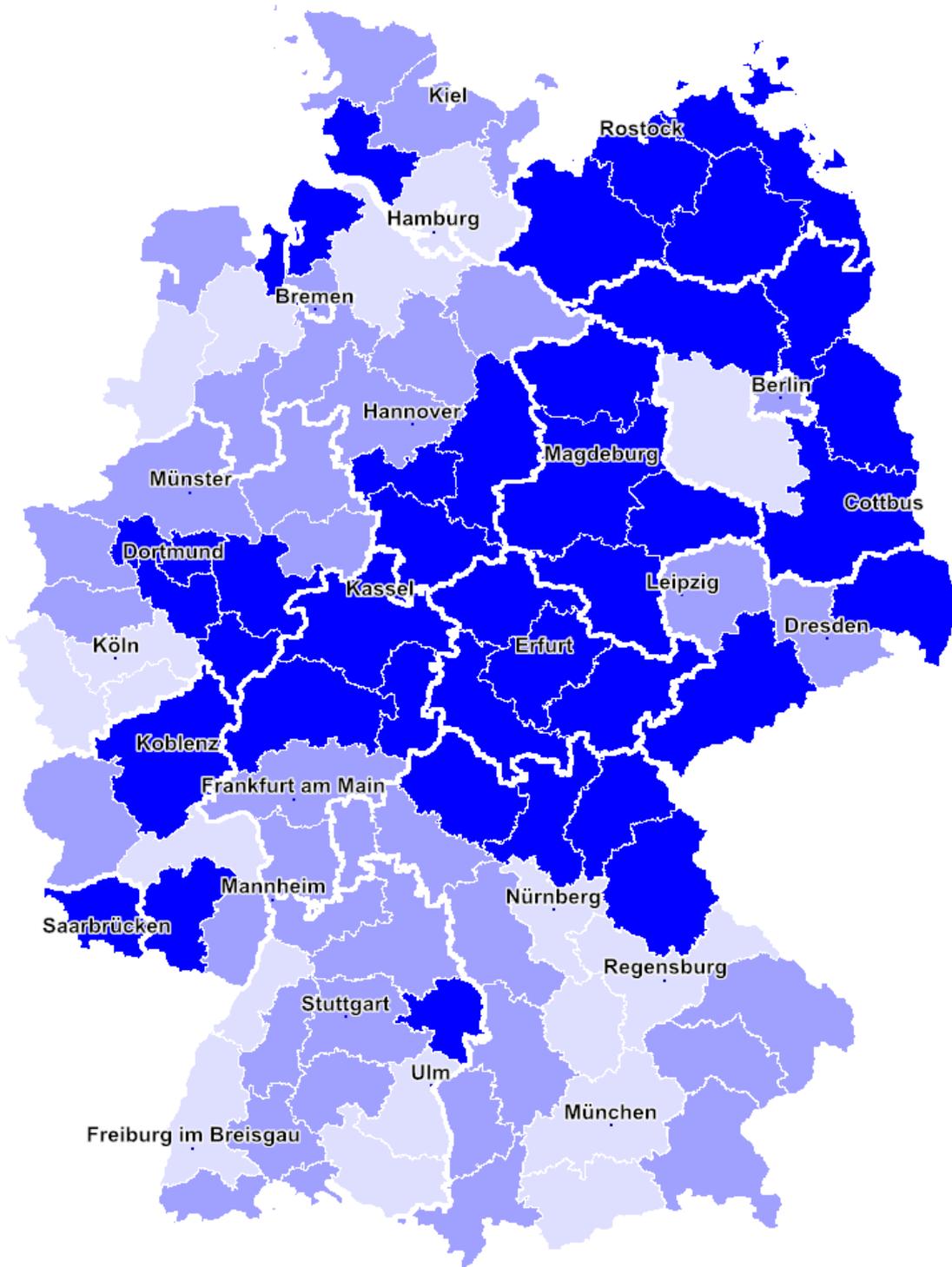
² Zu den Finanzierungsunterschieden der Weiterbildungsanbieter in den alten und neuen Bundesländern siehe Abschnitt ‚Strukturdaten aus der **wbmonitor** Umfrage 2011‘ auf Seite 10.

³ Vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hrsg.): Die demografische Lage der Nation. Berlin (2011). S. 10. URL:

http://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/Die_demografische_Lage_2011/D-Engagement_online.pdf

⁴ Vgl. Arent, S./Nagl, W.: Ostdeutscher Fachkräftemangel bis 2030. In: IFO Dresden berichtet 6/2010. URL: <http://www.cesifo-group.de/portal/pls/portal/docs/1/1183878.PDF>

Abbildung 5: Regionen nach Bevölkerungsentwicklung 2002 bis 2007



■ Bevölkerungszunahme (>1%) ■ Bevölkerungskonstanz (+/- 1%) ■ Bevölkerungsabnahme (<-1%)

Quelle: Eigene Berechnung des wbmonitor nach INKAR 2009

Die Klasse der schrumpfenden, vergleichsweise strukturschwachen Regionen (in Abbildung 5 dunkelblau) deckt weite Teile der neuen Bundesländer mit Ausnahme der Ballungsregionen Berlin/Potsdam, Dresden und Leipzig ab, erstreckt sich in der Mitte Deutschlands bis ins Ruhrgebiet und beinhaltet das ebenfalls vom postindustriellen Strukturwandel betroffene Saarland. Auch ländliche Regionen Nordbayerns und an der Nordseeküste gehören dazu. Eine konstante Bevölkerungsentwicklung ist vor allem in weiten Teilen Süddeutschlands und des Nord-Westens zu verzeichnen (mittelblau). Zu den Regionen mit Bevölkerungswachstum zählen wirtschaftsstarke Ballungsregionen wie die Achse München-Nürnberg, Hamburg mit seinem Umland, die Region Köln/Bonn/Aachen, Potsdam und Umgebung sowie die Oberrheinische Tiefebene (hellblau).

Veränderung der Weiterbildungsteilnahme aus Anbietersicht

wbmonitor fragte die Anbieter, ob sich das Teilnahmeverhalten bestimmter Personengruppen mit Bezug zur demografischen sowie damit korrespondierenden Arbeitsmarktentwicklung verändert hat. Neben Älteren (50+ Jahre) sind Frauen, Migrantinnen und Migranten, geringqualifizierte Beschäftigte sowie Arbeitslose sogenannte „Arbeitsmarkt-“ bzw. „Qualifikationsreserven“. Ziel ist die Deckung des Fachkräftebedarfs durch Qualifizierung dieser Personengruppen zur Integration in den Arbeitsmarkt oder für höherwertige Tätigkeiten. Als Vergleichsgruppen dienen qualifizierte Beschäftigte (Fachkräfte, Akademikerinnen und Akademiker) sowie Jüngere (bis 34 Jahre).

Die von den Weiterbildungsanbietern beobachtete Teilnahmeänderung wird im Folgenden getrennt für die berufliche sowie die allgemeine Weiterbildung dargestellt.

Berufliche Weiterbildung: Schrumpfungsregionen im Nachteil

In der *beruflichen Weiterbildung* verzeichnen einzig in den strukturstarken Regionen mit Bevölkerungswachstum bei fast allen Personengruppen deutlich mehr Anbieter Zuwächse als Abnahmen (Saldo⁵ größer oder gleich 20), wobei die Anbieter am häufigsten Gewinne bei den Migrantinnen und Migranten feststellen (vgl. Abbildung 6). Eine Ausnahme stellen arbeitslose Fachkräfte sowie arbeitslose Akademikerinnen und Akademiker dar, bei denen in allen Regionaltypen Abnahmen verzeichnet werden. In den Wachstumsregionen fallen diese aber geringer aus.

In den Regionen mit abnehmender Bevölkerung entwickelt sich die Weiterbildungsteilnahme gegenüber den konstanten sowie wachsenden Regionen insgesamt nachteilig: Eine deutliche Zunahme wird nur bei den Älteren (50+ Jahre) und geringqualifizierten Arbeitslosen berichtet. Die Beteiligung beschäftigter Fachkräfte stagniert einzig hier und die Teilnahme beschäftigter Akademikerinnen und Akademiker nimmt sogar ab. Insofern sind nach dieser Anbieterbetrachtung in den Schrumpfungsregionen keine ausreichenden Entwicklungen erkennbar, mit Weiterbildung den hier beschleunigten Rückgang des Erwerbspersonenpotentials zu kompensieren und so die Fachkräfteversorgung sicherzustellen. Bei Fortschreiten dieser Entwicklungen besteht die Gefahr, dass in den Regionen mit Bevölkerungsabnahme trotz fortbestehender Arbeitslosigkeit ein Fachkräftemangel entsteht und dass diese ohnehin strukturschwächeren Gebiete so in ihrer wirtschaftlichen Entwicklung gegenüber den Regionen mit konstanter und wachsender Bevölkerung weiter zurückfallen.⁶ Die starken Einschnitte der Arbeitsagenturen in der Weiterbildungsförderung arbeitsloser Fachkräfte sowie ar-

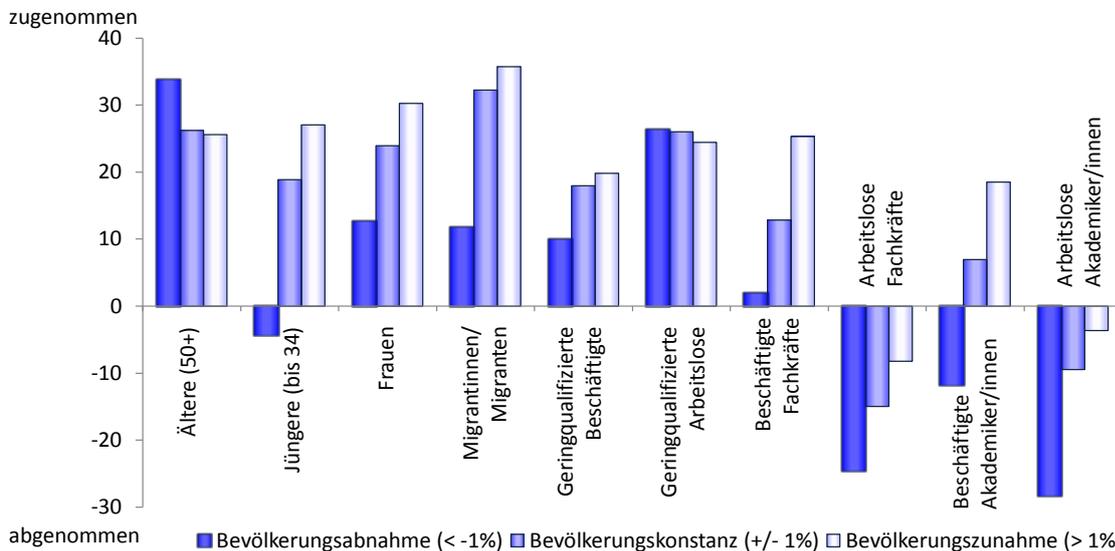
⁵ Der Saldo stellt die Differenz von positiven und negativen Anteilswerten dar. Nicht berücksichtigt werden in diesem die Angaben der unveränderten Teilnehmendenentwicklung. Die Spannweite der gültigen Angaben zu ‚nicht verändert‘ reicht von 42% (geringqualifizierte Arbeitslose) bis 65% (Frauen; beschäftigte Akademikerinnen und Akademiker), womit bei jeder Personengruppe der größte Teil der Anbieter von keiner Veränderung berichtet. Die einzelnen Anteilswerte können der Grundauszählung der wbmonitor Umfrage 2011 im Internet unter <http://www.bibb.de/de/59112.htm> entnommen werden.

⁶ Vgl. Koscheck, S.: Wachstumsregionen bauen mit Weiterbildung ihre Standortvorteile aus. In: BWP 1/2012. Bonn 2012 (im Erscheinen)

beitsloser Akademikerinnen und Akademiker können diese regionalen Disparitäten noch verstärken.



Abb. 6: Anbieter, die eine Veränderung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den vergangenen fünf Jahren verzeichnen, differenziert nach regionaler Bevölkerungsentwicklung 2002 – 2007 (Salden*)



* Differenz der positiven/negativen Anteilswerte. Der Saldo gibt die Richtung und Stärke der Veränderung an. Beispiel Ältere in Schrumpfungsregionen: Der Anteil der Anbieter, die von einer Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung Älterer berichten, übersteigt um 34 Prozentpunkte den Anteil der Anbieter, die eine Abnahme vermelden.

Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2011. Hochgerechnete Werte auf Basis von n=547 (arbeitslose Akademiker/innen) bis n=1.168 (Jüngere) Anbietern

Bundesweite Zunahmen bei Älteren und geringqualifizierten Arbeitslosen

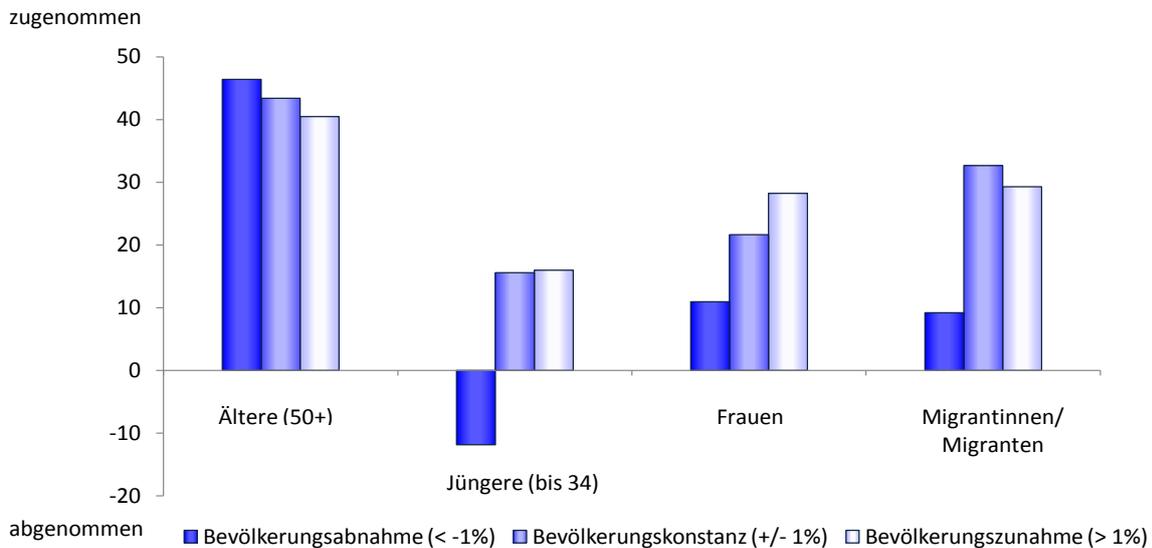
Neben den Älteren sind geringqualifizierte Arbeitslose die einzige Personengruppe, bei denen Anbieter von einer deutlichen Teilnahmesteigerung an beruflicher Weiterbildung berichten, und zwar unabhängig von der regionalen demografischen Entwicklung. Geringqualifizierte stehen offensichtlich als Qualifikationsreserve zunehmend im Fokus der arbeitsmarktorientierten Weiterbildungsförderung⁷, denn deren Vermittlung in den Arbeitsmarkt ist gegenüber Personen mit höherem Qualifikationsniveau mit größeren Schwierigkeiten behaftet und Weiterbildung kann dazu beitragen, die häufig diskontinuierlich verlaufende Beschäftigung von Personen ohne anerkannten Berufsabschluss⁸ zu stabilisieren.

Allgemeine Weiterbildung: Noch höhere Zuwächse bei Älteren

In der *allgemeinen Weiterbildung* berichtet ein noch höherer Anteil der Anbieter von einem Zuwachs an älteren Teilnehmenden als in der beruflichen Weiterbildung, und zwar in allen Regionaltypen (vgl. Abbildung 7). Offensichtlich können allgemeine Erwachsenenbildner hinsichtlich dieser Personengruppe noch mehr vom demografischen Trend profitieren. Dies trifft insbesondere auf Volkshochschulen (VHS) zu: Für 62% der VHS sind Ältere die Personengruppe mit der größten Teilnahmesteigerung in den vergangenen fünf Jahren.

⁷ So beträgt auch der Saldo der überwiegend arbeitsagenturfinanzierten Anbieter für diese Personengruppe +48.
⁸ Vgl. Giesecke, J./Heisig, J.-P.: Höheres Risiko für Geringqualifizierte. Wie sich die berufliche Mobilität in Deutschland verändert hat. WZBrief Arbeit 07/2010. Berlin (2010). S. 4. URL: http://bibliothek.wzb.eu/wzbrieft-arbeit/WZBriefArbeit072010_giesecke_heisig.pdf

Abb. 7: Anbieter, die eine Veränderung der Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung in den vergangenen fünf Jahren verzeichnen, differenziert nach regionaler Bevölkerungsentwicklung 2002 - 2007 (Salden*)



* Differenz der positiven/negativen Anteilswerte. Der Saldo gibt die Richtung und Stärke der Veränderung an.

Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2011. Hochgerechnete Werte auf Basis von n=661 (Migrantinnen/Migranten) bis n=800 (Jüngere) Anbietern

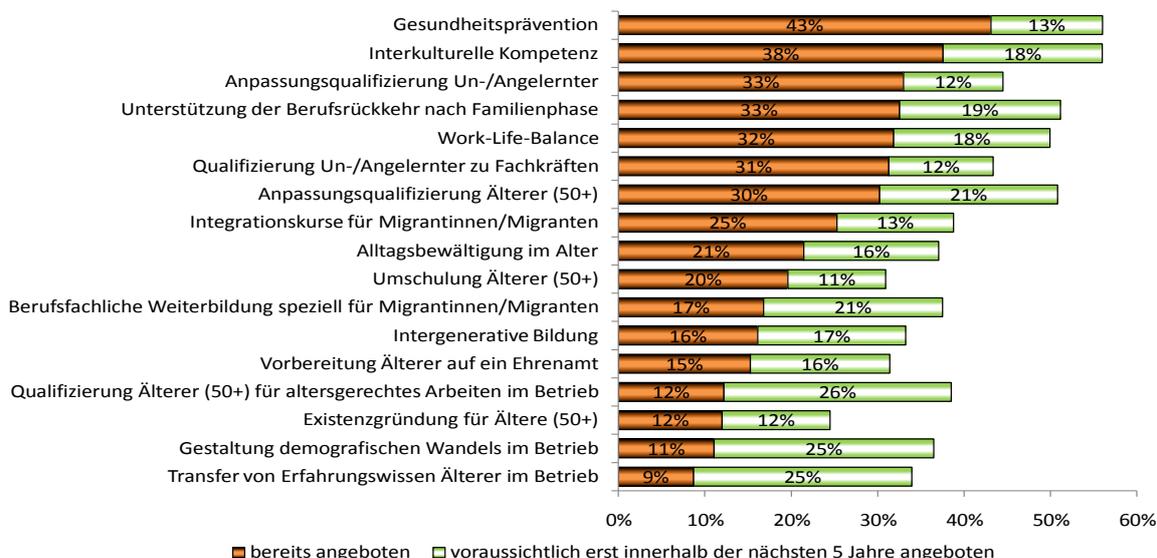
Vor allem in den Regionen mit konstanter sowie wachsender Bevölkerung verzeichnen die Anbieter eine Teilnahmesteigerung von Frauen sowie Migrantinnen und Migranten an allgemeiner Weiterbildung. Mitverantwortlich für die Zunahme bei letzteren dürfte die Förderung von Integrationskursen durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sein. Hierfür spricht, dass am häufigsten überwiegend öffentlich finanzierte Anbieter Teilnahmesteigerungen bei Migrantinnen und Migranten verzeichnen.

Demografieorientierte Angebote für Betriebe als Zukunftsmarkt

Qualifizierungen in Gesundheitsprävention und interkultureller Kompetenz sind die aktuell am weitesten verbreiteten Weiterbildungsangebote mit einem Bezug zum demografischen Wandel (vgl. Abbildung 8).⁹ Angebote für Betriebe sind dagegen bisher die Schlusslichter. Die Anbieter sehen in ihnen aber die größten Wachstumschancen: Jeweils ein Viertel der Anbieter will in den kommenden fünf Jahren Angebote einführen zur Qualifizierung für altersgerechte Arbeitsplätze oder zum Management der Folgen alternder Belegschaften, wie z.B. zum Wissenstransfer ausscheidender Mitarbeitender. Dafür ausschlaggebend dürfte sein, dass die geburtenstarken Jahrgänge ab 1950 jetzt in ein reiferes Alter kommen und in vielen Regionen weniger Junge auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

⁹ Gesundheitsprävention ist insofern in Hinblick auf den demografischen Wandel relevant, als dass sie bei einem steigenden Renteneintrittsalter und einer Verknappung des Arbeitskräfteangebots zum langfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beiträgt. Interkulturelle Kompetenz gewinnt in der Kommunikation mit Migrantinnen und Migranten an Bedeutung.

Abb. 8: Aktuelles und in den nächsten fünf Jahren vorgesehenes Weiterbildungsangebot mit Bezug zum demografischen Wandel (Mehrfachnennungen)



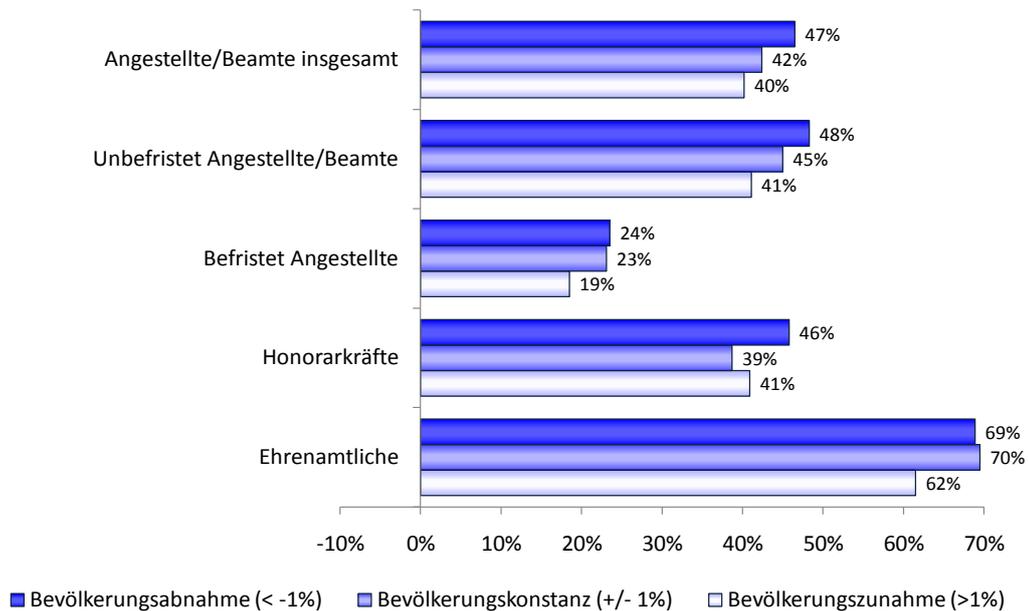
Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2011. Hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.559 (Intergenerative Bildung) bis n=1610 (Anpassungsqualifizierung Älterer) Anbietern (keine Einschränkung nach Einzugsbereich, vgl. Methodenerläuterung im Anhang).

Der demografische Wandel spiegelt sich auch im Alter der Mitarbeitenden

Die regional unterschiedliche demografische Entwicklung spiegelt sich nicht nur in der Veränderung der Altersstruktur der Teilnehmenden, sondern auch im Alter der Mitarbeitenden: Verglichen mit den Regionen mit Bevölkerungswachstum und verzögerten Alterungsprozessen liegt in den schrumpfenden Regionen der durchschnittliche Anteil überfünfzigjähriger Mitarbeitender höher, wobei die Differenz je nach Personalgruppe fünf bis acht Prozentpunkte beträgt (vgl. Abbildung 9). Am häufigsten finden sich Ältere unter den Ehrenamtlichen, deren Engagement häufig in die Nacherwerbsphase fällt: Zwei von drei Ehrenamtlichen sind 50 Jahre und älter. Von Befristungen betroffen sind hingegen überwiegend jüngere Angestellte; hier ist etwa jeder fünfte 50 Jahre und älter. Unter den Anbietertypen sind VHS die Einrichtungen mit den höchsten Anteilen älterer Mitarbeitender.¹⁰

¹⁰ Der Anteil Älterer beträgt in VHS bei allen Angestellten/Beamten 53%, bei unbefristet Angestellten/Beamten 55%, bei befristet Angestellten 28%, bei Honorarkräften 50% und bei Ehrenamtlichen 78%.

Abb. 9: Durchschnittliche Anteile älterer Mitarbeitender (50+) in Weiterbildungseinrichtungen, differenziert nach Personalgruppen und regionaler Bevölkerungsentwicklung 2002 - 2007



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2011. Hochgerechnete Werte auf Basis von n=269 (Ehrenamtliche) bis n=1.097 (Angestellte/Beamte insgesamt) Anbietern

Strukturinformationen aus der wbmonitor Umfrage 2011

Die heterogene Struktur der umfrageteilnehmenden Weiterbildungsanbieter bleibt im Vergleich zu den Vorjahreserhebungen stabil. Private Einrichtungen stellen mit 44% die größte Gruppe (28% sind kommerziell tätig und 16% gemeinnützig). Am zweithäufigsten sind 2011 Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen (Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Verbände, Vereine, Stiftungen) vertreten mit insgesamt 16%. Jeweils 13% der Einrichtungen sind Volkshochschulen und betriebliche bzw. wirtschaftsnahe Anbieter. 7% der Anbieter entfallen auf berufliche Schulen und 3% auf (Fach-)Hochschulen sowie Akademien. Weitere 4% der Anbieter sind unter sonstigen Anbietertypen zusammengefasst.

Die überwiegende Mehrheit der Weiterbildungsanbieter ist regional verankert: 77% rekrutieren ihre Teilnehmenden überwiegend vor Ort. 23% sind überwiegend überregional tätig, indem Teilnehmende weitere Anfahrtswege bestreiten, Dozenten andernorts Veranstaltungen durchführen oder indem der Großteil des Angebots ortsunabhängig konzipiert ist (z.B. eLearning oder Fernlernen). Vor allem überwiegend betrieblich finanzierte Anbieter sind nicht auf regionale Kunden beschränkt - 44% sind überregional tätig.

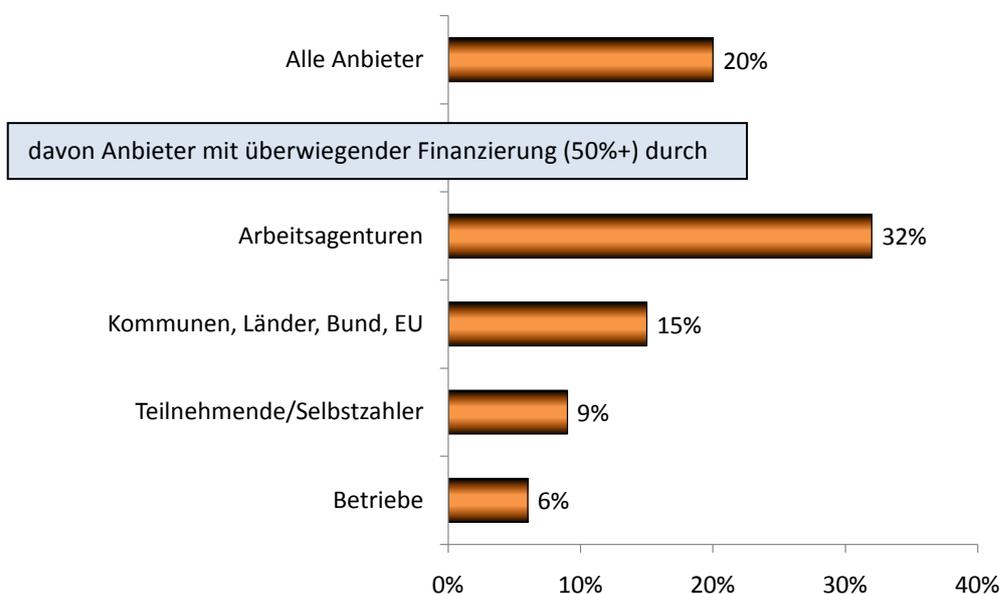
Für die Anbieter sind die wichtigsten Finanzierungsquellen in der Weiterbildung die Teilnehmenden selbst (30% der Anbieter finanzierten sich 2010 überwiegend über diese), Betriebe (21%), öffentliche Geldgeber wie Bund, Länder, die Kommunen sowie die EU (20%) sowie die Arbeitsagenturen/ARGen (17%). Deutliche Unterschiede bestehen zwischen den alten und neuen Bundesländern. Während in den alten Ländern private Weiterbildungsfinanzierung wesentlich stärker ausgeprägt ist (Anbieter mit einem Umsatzanteil von 50%+ von Teilnehmenden: 34% (West) zu 17% (Ost); Betrieben: 23% (West) zu 13% (Ost)), ist in den neuen Ländern ein deutlich höherer Anteil der Anbieter finanziell von den Arbeitsagenturen abhängig (14% (West) zu 31% (Ost)).

Gemessen an der Anzahl des angestellten Personals sind Weiterbildungsanbieter mehrheitlich kleine Organisationen. Knapp zwei Drittel der Anbieter (64%) haben maximal neun Angestellte/Beamte in der Weiterbildung. Weitere 28% verfügen über 10 bis 49 Angestellte/Beamte und nur 8% beschäftigen 50 und mehr Angestellte/Beamte. 50 und mehr Honorarkräfte setzen dagegen 31% der Anbieter ein. Lediglich 16% verzichten vollständig auf die Beschäftigung mittels Honorarverträgen.

Mehr als 60% der Anbieter beschäftigen alle ihre Angestellten in der Weiterbildung unbefristet. Unter allen Angestellten in der Weiterbildung sind nach Hochrechnung des **wbmonitor** insgesamt 20% befristet beschäftigt (vgl. Abbildung 10). Damit ist in der Weiterbildung der Anteil befristet Beschäftigter offensichtlich doppelt so hoch wie in den Dienstleistungsberufen insgesamt (10%).¹¹ Überdurchschnittlich häufig (32%) ist das Personal in der Weiterbildung bei den überwiegend durch die Arbeitsagenturen finanzierten Anbietern befristet angestellt. Bedingt durch die Anforderung der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) der Bundesagentur für Arbeit, zur Gewährleistung der Qualität angestellte Dozentinnen und Dozenten einzusetzen, wird ein flexibler Personaleinsatz zum Teil offensichtlich mit Befristungen anstelle von Honorarverträgen realisiert. Zudem kann die fehlende Kontinuität im Förderniveau des Hauptfinanciers als ein Hemmnis für die Festanstellung von Mitarbeitenden angesehen werden.



Abb. 10: Anteil befristet Beschäftigter an allen Angestellten/Beamten in der Weiterbildung, differenziert nach Hauptfinanzierungsquellen in der Weiterbildung



Quelle: BIBB/DIE **wbmonitor** Umfrage 2011. Hochgerechnete Werte auf Basis von n=227 (Arbeitsagentur-finanzierte) bis n=1388 (alle) Anbietern

¹¹ Vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland: Befristete Beschäftigung: Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum. Wiesbaden (2010). S. 2. URL: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2010_032/2010_03PDF.property=file.pdf

Zusatzfragen 2011: Die Mehrheit der überwiegend nach SGB II & III tätigen Weiterbildungsanbieter ist nach Hochrechnung des wbmonitor nicht tarifgebunden

wbmonitor nahm in seine Umfrage 2011 Zusatzfragen auf zur Tarifbindung und Zahl der Beschäftigten von Anbietern, die überwiegend Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Sozialgesetzbuch II & III erbringen. Angesichts einer unsicheren Datenlage fragte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) nach statistischen Eckdaten zu diesem Anbietersegment, um die Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Branchentarifvertrags vom Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e.V. (BBB), der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sowie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zu prüfen. Maßgeblich hierfür sind ausschließlich sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, auf Honorarkräfte finden die hier in Frage kommenden gesetzlichen Regelungen dagegen keine Anwendung.¹² wbmonitor fragte die betroffenen Anbieter zusätzlich nach ihrer Einstellung zu einer Allgemeinverbindlichkeit des Branchentarifvertrags.

Fast 20% der Umfrageteilnehmer 2011 gaben an, dass die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ihrer Einrichtung überwiegend Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II oder III erbringen.¹³ Nach Anbieterotypen betrachtet ist dies vorrangig ein Geschäftsfeld des privaten Anbietersegments.



Abb. 11: Tarifbindung von Beschäftigten, die überwiegend Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II und III erbringen (hochgerechnete Werte)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2011. Hochgerechnete Werte auf Basis von n= 241 Anbietern

Die bei einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung unter den Geltungsbereich des Branchentarifvertrages fallenden Einrichtungen beschäftigten Ende 2010 hochgerechnet mindestens

¹² Da sich der Branchentarifvertrag sowohl auf Aus- als auch Weiterbildungsdienstleistungen bezieht, wurde die Zahl aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhoben.

¹³ Dies sind 306 Anbieter (ohne Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, die nicht unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen). Weitere 202 Anbieter konnten die Frage nicht mit Gewissheit beantworten. Die Analyse der Anbieterstruktur dieser Fälle sowie Nachrecherchen legen die Vermutung nahe, dass die unsicheren Anbieter zum größten Teil jedoch nicht überwiegend Aus- und Weiterbildung nach SGB II & III erbringen.

rund 56.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.¹⁴ Unter diesen Anbietern besitzen 39% eine Tarifbindung, womit insgesamt 45% der in diesem Marktsegment sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (dies sind rund 25.500) erfasst werden (vgl. Abbildung 11). Auf knapp ein Viertel der Beschäftigten finden Firmentarifverträge Anwendung, für 7% gilt der Branchentarifvertrag von BBB/ver.di/GEW, und für 6% der Tarifvertrag Öffentlicher Dienst (TVÖD). 14% der Beschäftigten unterliegen anderen Vertragswerken.¹⁵

Unter den betroffenen Anbietern gibt es mit 56% eine knappe Mehrheit an Befürwortern einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Branchentarifvertrags von BBB/ver.di/GEW. 19% stehen einer solchen ablehnend gegenüber und rund ein Viertel waren zum Umfragezeitpunkt unentschieden. Bei privaten und wirtschaftsnahen Einrichtungen ist die Ablehnung des Tarifvertrages stärker verbreitet als unter (eher) gemeinnützigen oder öffentlichen Anbietern. Allerdings ist auch bei diesen der Anteil der Befürworter deutlich höher als der der Gegner.

Weitere Ergebnisdarstellungen erscheinen in BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1/2012 (siehe www.bibb.de/bwp) sowie im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011 (siehe <http://datenreport.bibb.de/>). Die Ergebnisse der Zusatzfragen zum kulturellen und künstlerischen Weiterbildungsangebot werden im Nationalen Bildungsbericht 2012 veröffentlicht.

Alle Ergebnistabellen zu unseren Umfragen finden Sie unter <http://www.bibb.de/de/59112.htm>. **wbmonitor** Teilnehmer/innen können die Daten von 2011 demnächst auch selbst auswerten: Nach Einloggen auf die **wbmonitor**-Plattform finden sie diese Möglichkeit unter der Rubrik „Eigene Auswertungen“.

wbmonitor ist eine gemeinsame Initiative des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung e.V. – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE). Zusätzliche Informationen finden Sie unter www.wbmonitor.de.

Kontakt:

▶ Stefan Koscheck
Bundesinstitut für Berufsbildung

koscheck@bibb.de
Tel. 0228 107 1020

▶ Ingrid Ambos
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung -
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE)

ambos@die-bonn.de
Tel. 0228 3294 134

¹⁴ Diese Zahl stellt eine Untergrenze dar, da in dieser Hochrechnung nur diejenigen Anbieter berücksichtigt sind, die für ihren örtlichen Bereich und nicht für andere Filialen bzw. Niederlassungen mitgeantwortet haben (241 Anbieter).

¹⁵ Zum Beispiel anderen Verbandstarifen und Vertragswerken von Kirchen und Wohlfahrtseinrichtungen. Einige Anbieter wenden für verschiedene Mitarbeitergruppen unterschiedliche Tarifverträge an. Aufgrund von Mehrfachnennungen weicht daher die Addition der Prozentanteile für die verschiedenen Vertragsarten (50%) von dem ermittelten Wert für alle tarifgebundenen Beschäftigten (45%) ab.

Anhang: Erläuterung zum methodischen Vorgehen der Regionalklassifizierung

Die Zuordnung der Regionen zu den Klassen Bevölkerungsabnahme (mehr als 1% Bevölkerungsrückgang), Bevölkerungskonstanz (1% Bevölkerungsrückgang bis 1% Bevölkerungswachstum) sowie Bevölkerungszunahme (mehr als 1% Bevölkerungswachstum) erfolgte auf der Ebene der 96 Raumordnungsregionen. Dies sind nicht-administrative, funktional abgegrenzte Raumeinheiten für die Raumordnungsberichterstattung des Bundes.

Die Bevölkerungsentwicklung bezieht sich auf die Veränderung der Einwohnerzahl im Jahr 2007 gegenüber dem Stand des Jahres 2002. Dies stellt in der verwandten Indikatorensammlung „Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung (INKAR)“ des Bundesamts für Bauwesen und Raumordnung (BBR) den zum Berichtszeitpunkt aktuellsten verfügbaren Stand dar. Da demografische Prozesse jedoch langfristig wirken, ist von keinen wesentlichen Veränderungen seit 2007 auszugehen.

Die hier vorgenommene Klassifizierung nach der Entwicklung der Bevölkerungszahl kann als stellvertretend für die regionale demografische Entwicklung insgesamt angesehen werden, da die Bevölkerungsentwicklung sehr stark (Korrelationskoeffizient*: >0.75) mit dem Älterenanteil (50+ Jahre) an der Bevölkerung, dem Gesamtwanderungssaldo (Differenz von Zuzügen und Wegzügen national und international) sowie der prognostizierten Veränderung der Einwohnerzahl bis 2025 korreliert.

Der Zusammenhang zwischen Bevölkerungsentwicklung und regionalen wirtschaftsstrukturellen Gegebenheiten ist statistisch mit einer starken Korrelation der Bevölkerungsentwicklung mit der betrieblichen Bruttowertschöpfung (Korrelationskoeffizient: 0.6) und der Arbeitslosenquote (-0.6) sowie einer moderaten Korrelation mit dem Haushaltseinkommen (0.33) gegeben. (Quellen der Kennzahlen: Bundesagentur für Arbeit (Arbeitslosenzahlen), Statistisches Bundesamt (Bruttowertschöpfung, Haushaltseinkommen, Erwerbstätigenzahlen))

Da für überregional tätige Anbieter die demografische Entwicklung an ihrem Standort wenig relevant ist, wurden in den Auswertungen mit Ausnahme der Analysen der demografiebezogenen Weiterbildungsangebote (vgl. Abbildungen 1 und 8) ausschließlich Anbieter mit einem überwiegend regionalen Einzugsbereich berücksichtigt. In die Auswertung einbezogen wurden so 417 Anbieter in Schrumpfungsregionen, 601 Anbieter in Regionen mit konstanter Bevölkerungsentwicklung und 290 Anbieter in Wachstumsregionen. Hochgerechnet entspricht dies 3.630, 5.370 bzw. 2.740 Weiterbildungsanbietern.

* Der Korrelationskoeffizient gibt im Wertebereich von -1 bis +1 die Stärke eines Zusammenhangs an. Ein Wert von +/- 1 stellt einen perfekten positiven bzw. negativen Zusammenhang zwischen den untersuchten Merkmalen dar, bei einem Wert von 0 besteht kein Zusammenhang. Die Korrelationen wurden auf der Ebene der Raumordnungsregionen berechnet.

Impressum Online



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland). Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizen>. Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert. Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

URN: urn:nbn:de:0035-0484-3