



DATENPORTRAIT 2006

ARBEIT UND LEBEN auf einen Blick



Arbeit und Leben
DGB / VHS

VORBEMERKUNG

Im Rahmen des Verbundes Weiterbildungsstatistik legt der Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN (AL) das Datenportrait 2006 in neuer Form vor. Die von uns erstmals vorgenommene Interpretation der von den ARBEIT UND LEBEN-Einrichtungen zusammengetragenen Daten soll nicht nur ein prägnantes Bild ermöglichen, sondern auch ein Beitrag zur notwendigen Diskussion über Perspektiven, Anforderungen und ggf. Modifikationen in der Weiterbildung und ihrer Förderung sein.

Das detaillierte Datenportrait mit den dieser Darstellung zugrunde liegenden Tabellen und Diagrammen ist abrufbar unter **www.arbeitundleben.de/datenportrait/**

An dem Verbund Weiterbildungsstatistik sind neben ARBEIT UND LEBEN (AL) der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV), der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB), die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE) beteiligt.

Der Verbund dient dem Ziel, eine trägerübergreifende gemeinsame Weiterbildungsstatistik insbesondere der allgemeinen und politischen Bildung zu etablieren. Dafür wurde ein gemeinsamer Kern von zu erhebenden Daten gebildet.

Die Weiterbildungsstatistik der genannten Verbände ist in zwei vom BMBF geförderten Projekten in Federführung des Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) entwickelt worden und wird ab dem hier vorgestellten Berichtsjahr im Rahmen des Verbundes als institutionelle Aufgabe der beteiligten Verbände und des DIE weitergeführt.

Mittelfristig wird eine Vollerhebung von institutionellen Daten, Daten zum Personal, zur Finanzierung und zu den Leistungen angestrebt. Bei dem hier vorgestellten Datenportrait bezogen auf ARBEIT UND LEBEN ist von einer Erfassungsquote von etwa 80 % auszugehen.

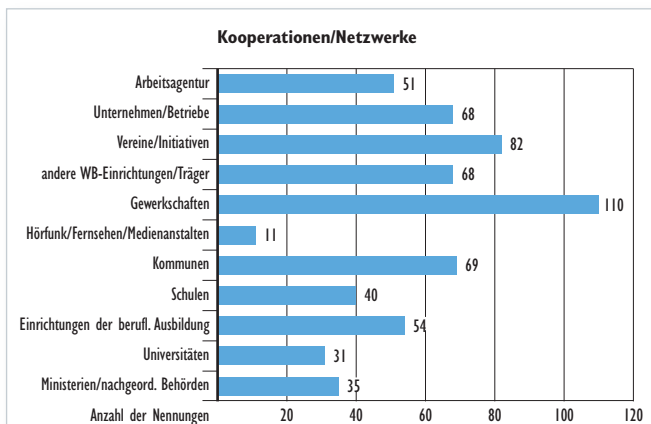
INSTITUTIONELLE DATEN

Mit ca. 160 ARBEIT UND LEBEN-Einrichtungen in vielen Regionen Deutschlands besteht ein engmaschiges Netz der arbeitnehmerorientierten Weiterbildung. Vor dem Hintergrund, dass 84 % der Einrichtungen Weiterbildung als ausschließliche Organisationsaufgabe betrachten und zudem binnen Jahresfrist ein Zuwachs von zehn Einrichtungen zu verzeichnen ist, wird so ein Signal gegen den allgemeinen Trend der Ausdünnung von Einrichtungsstrukturen gesetzt.

ARBEIT UND LEBEN organisiert und begleitet Lernprozesse in Workshops, Seminaren und Begegnungen, in lokalen Initiativen, Exkursionen und Projekten. Leitgedanke dieser Praxis der Vielfalt von Formaten und Lernorten ist die 'Geh-Struktur', mit der die Nähe zu den anzusprechenden Zielgruppen und ihren Lebenswelten hergestellt wird. Dem widerspricht nicht, dass eine Reihe von AL-Landesorganisationen über eigene Tagungskapazitäten verfügen.

Klassische Rechtsform der ARBEIT UND LEBEN Einrichtungen ist der gemeinnützige eingetragene Verein. Eine neue Entwicklung zeichnet sich durch die Gründung von GmbHs und gGmbHs ab.

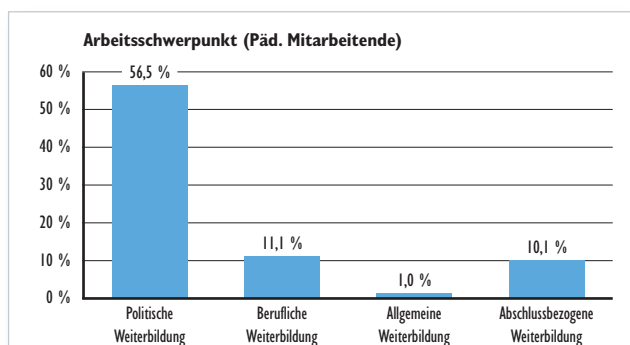
Das Wirken in Kooperation und Netzwerken ist wesentliches Prinzip der Arbeit und des Selbstverständnisses von ARBEIT UND LEBEN – eben so, wie es bereits in der institutionellen Kooperation als Arbeitsgemeinschaft von öffentlich verantworteter Weiterbildung der Volkshochschulen und der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen durch die Gewerkschaften und den DGB angelegt ist.



In den verschiedenen Handlungs- und Aktionsfeldern sind die Gewerkschaften einer der wichtigsten Kooperationspartner für die ARBEIT UND LEBEN-Einrichtungen. Die besondere Stellung als Arbeitsgemeinschaft von in den Kommunen, Regionen und Ländern vertretenen Trägern festigt die Präsenz von ARBEIT UND LEBEN und damit die Erreichbarkeit des Bildungsangebotes.

PERSONAL

In den Arbeitsschwerpunkten des pädagogischen Personals spiegelt sich das Profil von ARBEIT UND LEBEN als Weiterbildungseinrichtung überwiegend der politischen Bildung.



(Darstellung ohne Personal ARBEIT UND LEBEN Niedersachsen)

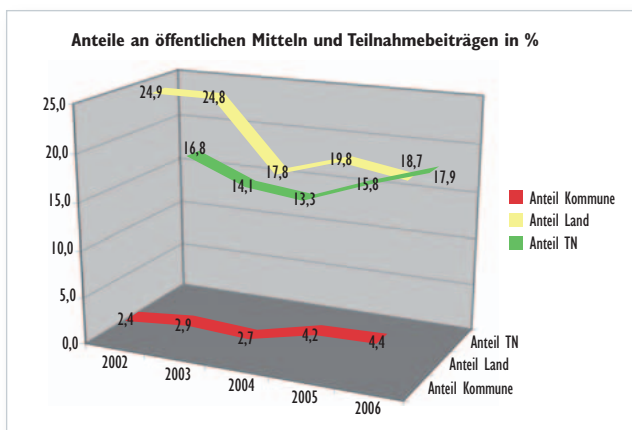
Nicht zu übersehen ist auch bei ARBEIT UND LEBEN der im gesamten Weiterbildungsbereich sichtbar werdende Trend der Reduzierung des hauptberuflich tätigen Personals. Nach einem Höchststand im Jahre 2004 mit einer Kapazität von 592 Stellen, davon etwa die Hälfte im Teilzeitbereich, waren es in 2006 noch etwa 500 Voll- und Teilzeitstellen.

FINANZIELLE DATEN

Die Entwicklung der Einnahmen ist in den letzten fünf Jahren durch im Schnitt geringfügige Steigerungsraten gekennzeichnet und liegt in 2006 bei 42,8 Mio. €. Dabei beläuft sich der Anteil öffentlicher Mittel auf 56 %.

Das bezieht sich auf Mittel des Bundes, der EU, der Länder, der Kommunen und nach SGB III. Dieser über 50-prozentige Anteil ist in den letzten Jahren relativ stabil geblieben, wenn auch eine Verschiebung in der Struktur der Förderung stattgefunden hat. So ist der Anteil öffentlicher Förderung durch die Länder von 44,5 % in 2003 auf nur noch 32,8 % in 2006 gesun-

ken. Dies wurde kompensiert durch die anderen öffentlichen Zuschussgeber vornehmlich durch die EU und die Kommunen.



Schaut man sich die Entwicklung der einzelnen Einnahmepositionen bei den Gesamteinnahmen seit Beginn der Statistik im Jahr 2002 genauer an (siehe Tabelle) ist augenfällig, dass der Anteil der Teilnahmebeiträge in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist. So lag dieser Anteil in 2004 bei ca. 13 % und in 2006 bei knapp 18 %. Das entspricht bei den Teilnahmebeiträgen einer Steigerungsrate von 34 %. Gleichzeitig verzeichnen wir eine deutliche Abnahme der Landesförderung und eine Zunahme des Anteils der kommunalen Förderung, die aber die Reduzierung der Landesförderung nicht kompensieren konnte. Gerade die Kompensation sinkender öffentlicher Mittel durch höhere Teilnahmebeiträge hat, wenn sich dieser Trend fortsetzen sollte, für die Ansprache einkommenschwacher Bevölkerungsgruppen ein Problem. Ein Gegensteuern durch die Verbesserung der öffentlichen Förderung liegt dringend nah.

Auf der Ausgabenseite stellen sich in 2006 als größte Einzelposition mit knapp 36 % die veranstaltungsbezogenen Kosten, gefolgt von den Personalkosten dar. Der naturgemäß hohe Personalkostenanteil (32,6 %) im Bildungsbereich, dessen hauptberuflicher Stamm durch einen nicht unbeträchtlichen Anteil von neben- und freiberuflichen MitarbeiterInnen (Personalkostenanteil 12,6 %) ergänzt wird, setzt eine stabile Grundfinanzierung voraus.

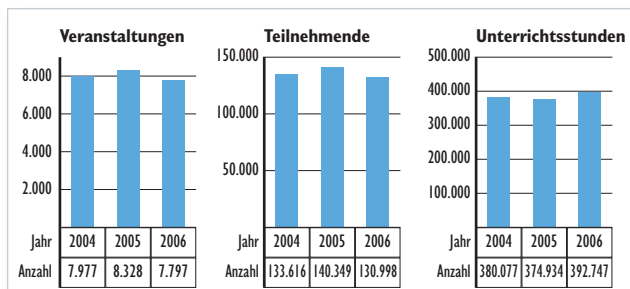
Mit der bereits angeführten Reduzierung der Personalkapazität korrespondiert eine Absenkung des Personalkostenan-

teils bei den Ausgaben. Der Personalkostenanteil inklusive neben- und freiberuflichem Personal ist von 58,5 % in 2003 auf 45,2 % in 2006 gesunken. Dabei ist der hauptberufliche Anteil überproportional von 43,7 auf 32,6 % gefallen. Gestiegen sind dagegen die Veranstaltungskosten von einem Anteil 24,3 % in 2003 auf 35,7 % in 2006.

VERANSTALTUNGEN

Kennzahlen

Die ARBEIT UND LEBEN – Einrichtungen haben im Jahr 2006 insgesamt ca. 7.800 Veranstaltungen mit 131.000 Teilnehmenden durchgeführt. Dabei konnte die Gesamtzahl der Unterrichtsstunden auf fast 393.000 erhöht werden. Der Vergleich mit den Vorjahren zeigt trotz gesunkener Kapazitäten im Bereich des hauptberuflichen Personals eine konstante Entwicklung auf hohem Niveau, bei der im 3-Jahres-Schnitt eine steigende Beteiligungsdauer pro Teilnehmenden zu verzeichnen ist. Hinzuzurechnen ist dieser Leistungsbilanz die Beteiligung einer Vielzahl von Menschen in über 100 Projekten sowie in der Beratung und Begleitung von betrieblichen Umstrukturierungsprozessen.



Nachhaltigkeit des Bildungsprozesses

Kurzzeitveranstaltungen haben bezogen auf den Lernprozess und die Nachhaltigkeit der erworbenen Kompetenzen häufig einen nur begrenzten Effekt für die Teilnehmenden. AL bietet deshalb klar überwiegend Veranstaltungen mit einer längeren Lernphase an. Über 90 % der Bildungsveranstaltungen dauerten länger als drei Unterrichtsstunden, die durchschnittliche Dauer betrug 50 Stunden (2005: 45, 2004: 47)

Dass zur Nachhaltigkeit von Bildungs- und Lernprozessen auch angemessene Lerngruppengrößen gehören, versteht sich von selbst. Die durchschnittliche Teilnehmendenzahl je Veranstaltung liegt 2006 wie in den Vorjahren bei knapp 17.

Inhaltliches Profil

Das Markenzeichen von AL ist die politische Bildung. Wenn sich auch in den letzten Jahrzehnten das Angebotsprofil von AL gewandelt hat und es unterschiedliche Entwicklungstendenzen in den einzelnen Ländern gibt, arbeitsweltbezogene politische Bildung bildet nach wie vor den Kernbereich des Angebots und auch der Nachfrage der Zielgruppen von AL. Dies ergibt sich sowohl aus dem thematischen Profil der Veranstaltungen als auch aus der Struktur der Teilnahmen. Deutlich wird dies in der nebenstehenden Tabelle. Das Themenfeld „Politik - Gesellschaft - Zusammenleben“ vereint wesentliche Inhalte der politischen Bildung und erreicht fast die Hälfte der Teilnehmenden.

Themenfeld	Veranstaltungen		Teilnehmende	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Politik - Gesellschaft - Zusammenleben	3.357	43,1%	59.673	45,6%
Arbeit - Beruf - Interessenvertretung	3.110	39,9%	49.761	38,0%
Kultur - Kommunikation - Gestalten	313	4,0%	4.872	3,7%
Sprachen - Interkulturelle Kompetenzen	260	3,3%	3.408	2,6%
Genderfragen - Generationen - Familien	248	3,2%	4.247	3,2%
Gesundheit	215	2,8%	4.349	3,3%
Umwelt	154	2,0%	2.688	2,1%
Grundbildung - Schulabschlüsse	126	1,6%	1.642	1,3%
Ethik - Religion - Weltanschauung	14	0,2%	358	0,3%

Tradition und Wandel

AL gehört zu den „Erfindern“ des Bildungsurlaubs. Politisch immer noch bzw. immer wieder heftig umstritten halten wir als Einrichtung am Konzept des Bildungsurlaubs fest. Immerhin fast jede zehnte Veranstaltung von AL wird von den Bundesländern, die über ein Bildungsfreistellungsgesetz verfügen, als Bildungsurlaub anerkannt. Damit bleibt das Engagement aktuell, mit diesem Instrument auch eher weiterbildungsferne Zielgruppen ansprechen zu wollen,

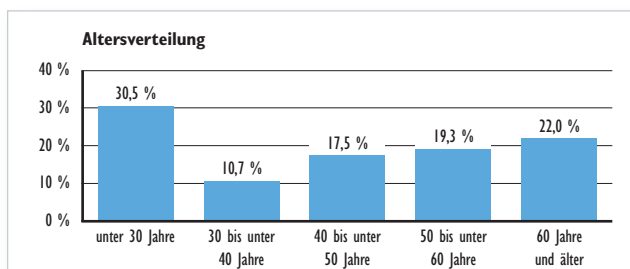
Gender

AL hat sich seit Jahren dem Konzept des Gender Mainstreaming verschrieben. Gleichwohl: ArbeitnehmerInnenorientierte politische Bildung galt und gilt immer noch weit über-

wiegend als Domäne „männlicher“ Themen und männlicher Teilnehmenden. Mit im Schnitt 44 % Teilnehmerinnen (2005: 44 %, 2004: 42 %) belegt AL – gegenüber allzu schnellen (Vor)Urteilen – ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis von teilnehmenden Männern und Frauen.

Bildungsgenerationen

Drei Zielgruppen stehen gemeinhin im Fokus der Bildungsangebote: Junge Menschen bis 30 Jahre (junge Menschen im Übergang Schule - Arbeitswelt, in der Berufsvorbereitung, Auszubildende, BerufseinsteigerInnen), Menschen zwischen 30 und 50 Jahren (Kerngruppe der ArbeitnehmerInnen) und Menschen ab 50 Jahren innerhalb und außerhalb des Arbeitsprozesses.



Im Vergleich zur vorhandenen Altersstruktur in Deutschland gelingt es ARBEIT UND LEBEN, überdurchschnittlich viele junge Leute unter 30 Jahre als Teilnehmende in die Bildungsarbeit einzubeziehen. Fast ein Drittel der Teilnehmenden stammt aus dieser Zielgruppe. Erfahrungsgemäß ist der überwiegende Teil der Gruppe sogar unter 27 Jahre alt, da er an Veranstaltungen mit Förderung aus dem Kinder- und Jugendplan teilnimmt.

Die größte Gruppe in der Bildungsnachfrage bilden die Menschen ab 50 Jahre (41,3 %), das spiegelt den Anteil in der Gesamtbevölkerung wider.

Altersgruppe	Bildungsbeteiligung ARBEIT UND LEBEN	Vergleich: Anteil der Bundesbevölkerung
15 - 29 Jahre	30,5 %	20,5 %
30 - 49 Jahre	28,2 %	35,6 %
50 Jahre und älter	41,3 %	43,8 %

Quelle: Statistisches Jahrbuch 2007. Betrachtet werden sowohl in der Teilnehmerstatistik als auch in der Bevölkerungsstatistik nur Personen ab 15 Jahren.

Networking

Erstmalig wurde eine ARBEIT UND LEBEN-Einrichtung 1948 als Arbeitsgemeinschaft von DGB und Volkshochschulen gegründet. Zwischen diesen Trägern hat sich seitdem eine fruchtbare Kooperationskultur herausgebildet, die auch für die Kultivierung der Kooperationsoffenheit nach außen verantwortlich zeichnet.

Deshalb ist AL auch in vielfältiger Weise kooperationsorientiert: Fast jede fünfte Veranstaltung wird in enger Partnerschaft mit unterschiedlichen Einrichtungen und Trägern angeboten und durchgeführt. Davon entfallen mehr als ein Drittel auf Gewerkschaften und fast ein Viertel auf Volkshochschulen.

Offenheit der Zielgruppe

Die Veranstaltungen stehen grundsätzlich allen offen. Ohne andere auszuschließen werden bei ARBEIT UND LEBEN ein Drittel aller Veranstaltungen für die Bildungsnachfrage spezieller Zielgruppen konzipiert. Davon richteten sich 2006 32 % explizit an ArbeitnehmerInnen, 27 % an Jugendliche/Auszubildende und 17 % an Betriebs- und Personalräte.

BETEILIGTE ARBEIT UND LEBEN-EINRICHTUNGEN

Über die flächendeckende Erfassung der institutionellen Daten hinaus haben sich folgende Einrichtungen mit der Erhebung von Personal-, Finanz- und Leistungsdaten an der Erstellung des Portraits beteiligt:

AL Berlin /AL Brandenburg ...	[www.berlin.arbeitundleben.de]
AL Bremen	[www.aulbremen.de]
AL Bremerhaven	[www.arbeitundleben-bhv.de]
AL Hamburg	[www.hamburg.arbeitundleben.de]
AL Hessen	[www.hessen.arbeitundleben.de]
AL Mecklenburg-Vorpommern ..	[www.arbeitundlebenmv.de]
AL Rostock	[www.arbeitundleben-rostock.de]
AL Niedersachsen	[www.arbeitundleben-nds.de]
AL Nordrhein-Westfalen	[www.aulnrw.de]
AL Rheinland-Pfalz	[www.arbeit-und-leben.de]
AL Saarland	[www.arbeitundleben-saar.de]
AL Sachsen	[www.arbeitundleben.eu]
AL Sachsen-Anhalt	[www.arbeitundleben.org]
AL Schleswig-Holstein	[www.sh.arbeitundleben.de]
AL Thüringen	[www.arbeitundleben-thueringen.de]

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal

Fon: (02 02) 97 404 - 0
Fax: (02 02) 97 404 - 20

bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Verantwortlich für den Inhalt: Theo W. Länge

Redaktion:
Caren Emmencker (AL Bremerhaven)
Helmut Landgraf (AL Hessen)
Frank Schott (AL Sachsen)
Falko Böhme (AL Sachsen)
Uwe Rossbach (AL Thüringen)
Lothar Jansen (Bundesarbeitskreis)