

» Wie steht es um Arbeitsbedingungen in Einrichtungen der Evangelischen Erwachsenenbildung?



Dr. Andreas Mayert

Referent für Wirtschafts- und Sozialpolitik am Sozialwissenschaftlichen Institut der EKD

Andreas.mayert@si-ekd.de

Die Evangelische Erwachsenenbildung verfügt mittlerweile nur noch über einen geringen Anteil an hauptamtlich Beschäftigten. Zugleich wächst der Anteil an selbständigen, meist weiblichen Honorarkräften rasant. Welche Herausfor-

derungen können angesichts dieser Personalentwicklung benannt werden und was bedeuten sie für die Familienfreundlichkeit der Beschäftigungsbedingungen in diesem öffentlich sehr präsenten Arbeitsfeld der Kirche?

Eine Untersuchung mit dem Ziel, die Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen in Einrichtungen der Evangelischen Erwachsenenbildung zu analysieren, steht vor einer ganzen Anzahl von Schwierigkeiten. Diese haben zum einen mit der oft beklagten miserablen statistischen Erfassung des Weiterbildungspersonals zu tun.¹ Auch hat noch keine Studie explizit die Familienfreundlichkeit der entsprechenden Einrichtungen untersucht. Nur wenige, entweder auf Sekundärdaten zurückgreifende oder nicht repräsentative Studien, geben überhaupt Aufschluss über demografische Merkmale der Weiterbildungsbeschäftigten, aus denen abgeleitet werden könnte, wie groß der Anteil von Personen ist, für die familienfreundliche Maßnahmen aktuell oder potentiell relevant sind.² Hinzu kommt, dass die Diversität der Beschäftigungsverhältnisse in Einrichtungen der Erwachsenenbildung einer allgemeinen Einschätzung im Weg steht. Um ein Beispiel zu nennen: In einer Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD, die die Familienfreundlichkeit von Einrichtungen der Evangelischen Kirche untersuchte, war einer der leitenden Gedanken, dass die innerbetriebliche Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen, die vom Gesetzgeber vorgeschrieben sind, noch keine genuin familienfreundliche Personalpolitik ist.³ In dieser Studie wurde jedoch nur das festangestellte Personal betrachtet. Das Personal in der Weiterbildungsbranche besteht jedoch – vor allem in der evangelischen Erwachsenenbildung – nur zu einem geringen bis winzigen Teil aus festangestellten Mitarbeitenden. Weit überwiegend setzt sich das Personal aus selbständigen Honorarkräften zusammen, denen die Weiterbildungsein-

richtungen im Grundsatz zu keiner familienfreundlichen Personalpolitik verpflichtet sind. Für die Honorarkräfte sind wiederum familienfreundliche Maßnahmen von sehr unterschiedlicher Relevanz. Für nebenberuflich Beschäftigte sowie für Beschäftigte, deren Haushaltseinkommen zu einem großen Teil aus anderen Quellen stammt, kann eine kurzfristige und mit wenigen Arbeitsstunden verbundene Beschäftigung in der Erwachsenenbildung Teil einer familienfreundlichen Selbstorganisation der Arbeit während einer Familienphase sein. Für Ehrenamtliche, die vor allem bei konfessionell gebundenen Einrichtungen der Erwachsenenbildung einen nicht zu vernachlässigenden Teil des Personals ausmachen, spielt die Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen im Grunde überhaupt keine Rolle.

Lohnt es unter diesen Bedingungen, sich Gedanken über die An- oder Abwesenheit familienfreundlicher Arbeitsbedingungen in der Weiterbildungsbranche zu machen? Die Antwort auf diese Frage muss aus mehreren Gründen 'ja' lauten. Die Gründe werden im Folgenden mit einem schwerpunktmäßigen Blick auf evangelische Erwachsenenbildungseinrichtungen erläutert.

I. Von familien(un)freundlichen Arbeitsbedingungen betroffene Beschäftigte

Familien(un)freundliche Arbeitsbedingungen betreffen mit der Gruppe der festangestellten Beschäftigten sowie jener Honorarkräfte der Erwachsenenbildung, die hieraus den wesentlichen Teils ihres Haushaltseinkommens erwirtschaften, eine hinreichend große Teilpopulation der Weiterbildner/innen, so dass eine Beschäftigung mit dem Thema gerechtfertigt ist.

Nach Daten des Bildungsberichts 2016 sind in der deutschen Erwachsenenbildung insgesamt 691.272 Personen beschäftigt.⁴ Selbständige Inhaber von Weiterbildungseinrichtungen, Angestellte und Beamte machen zusammen 26,5 % der Beschäftigten aus, während selbständige Honorarkräfte mit 56,9 % die größte Beschäftigtengruppe bilden. Inhaber, Angestellte und Beamte geben zu beinahe 100 % an, ihre Tätigkeit als Hauptbeschäftigung auszuführen. Von 393.022 Honorarkräften führen immerhin 108.703 Personen ihre Tätigkeit als Hauptbeschäftigung aus. Beide Gruppen bilden den Kern der Beschäftigten, für den die Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen potentiell relevant ist.

¹ Vgl. z. B. Alfänger, J. et al. (2016): Erwerbsarbeit in der Weiterbildungsbranche – prekäre Beschäftigung in einem polarisierten Arbeitsmarkt. In: WSI Mitteilungen 2/2016, S. 95–104.

² Vgl. z. B. Martin, A./Langemeyer, I. (2014): Demografie, sozioökonomischer Status und Stand der Professionalisierung. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Trends in der Weiterbildung – DIE Trendanalyse 2014. Bielefeld, S. 43–67; Kühn, C. et al. (2015): Funktionsprofile, Weiterbildungsverhalten und Zertifizierungsinteressen des niedersächsischen Weiterbildungspersonals, <http://www.die-bonn.de/doks/2015-weiterbildungsverhalten-01.pdf> [6.12.2016].

³ Vgl. Rinklake, T. et al. (2012): Familienorientierte Personalpolitik in Kirche und Diakonie. Hannover.

Die evangelische Erwachsenenbildung weist im Vergleich zur gesamten deutschen Weiterbildungsbranche einige Besonderheiten auf: Im Jahr 2014 waren 53.335 Personen in 461 Einrichtungen beschäftigt.⁵ Nur 2,9 % davon waren festangestellt, während das Personal zu 78,5 % aus Honorarkräften und zu weiteren 2,6 % aus Neben- und Freiberuflern bestand. Weitere 16 % waren ehrenamtlich beschäftigt.

Der langjährige Trend eines Rückgangs des hauptberuflichen Personals scheint in der Evangelischen Erwachsenenbildung zwar gestoppt, doch vermutlich nur deshalb, weil viele Einrichtungen nun jenen Punkt erreicht haben, an dem die Aufrechterhaltung der Betriebstätigkeit bei einer weiteren Reduzierung des festangestellten Personals nicht mehr möglich ist.

Im Schnitt waren 2014 pro Einrichtung noch 3,4 Personen hauptberuflich tätig, die durchschnittliche Zahl der hauptberuflichen Pädagogenstellen pro Einrichtung belief sich auf nur noch 0,9. Seit 2002 wurde im Schnitt pro Einrichtung eine hauptberufliche Stelle gestrichen. Das mag nicht nach viel klingen, macht in Einrichtungen mit ohnehin geringer Personalstärke aber einen großen Unterschied. Die Zahl der Honorarkräfte sowie Frei- und Nebenberuflichen pro Einrichtung nahm im gleichen Zeitraum von 18,2 auf 93,8 zu.

Die Frage, wie viele der Honorarkräfte und Freiberufler ihre Tätigkeit in der Erwachsenenbildung als Hauptbeschäftigung ausüben, kann mit dem vorhandenen Datenmaterial nicht beantwortet werden. Es kann allerdings gemutmaßt werden, dass es in der Evangelischen Erwachsenenbildung nicht die Mehrheit ist. Denn selbst wenn man von der unrealistischen Annahme ausgeht, alle Unterrichtsstunden der Evangelischen Erwachsenenbildungseinrichtungen würden von dieser Personengruppe durchgeführt, fielen pro Kopf und Jahr nur durchschnittlich 28 Unterrichtsstunden an. Da vermutlich ein signifikanter Teil der Unterrichtseinheiten vom festangestellten pädagogischen Personal sowie vom Leitungspersonal durchgeführt wird, liegt die tatsächliche durchschnittliche Stundenzahl der Honorarkräfte und Freiberufler weit unter 28 Stunden pro Jahr. Es kann daher angenommen werden, dass in der Evangelischen Erwachsenenbildung neben dem festangestellten Personal vermutlich nur ein relativ geringer Teil der Honorarkräfte von der Familien(un)freundlichkeit der Einrichtungen betroffen ist. Hauptamtlich Beschäftigte können zwar theoretisch von gesetzlichen und – falls vorhanden – betrieblichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren. In der Praxis dürften dem aber aufgrund der minimalen Personalausstattung hohe Hürden im Weg stehen, denn Einrich-



tungen können im Grunde nicht – und schon gar nicht längerfristig – auf Stammpersonal verzichten.

II. Arbeitsbedingungen und Geschlechtergerechtigkeit

Familienfreundliche Maßnahmen sind der Intention nach nicht nur darauf ausgelegt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, sie sollen zudem zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen. Solange Familienarbeit noch immer zu einem Hauptteil von Frauen getragen wird, behindern familienunfreundliche Arbeitsbedingungen die Aufstiegschancen von Frauen. Es gibt keinen Grund anzunehmen, dass die Beseitigung dieses Missstandes in der Erwachsenenbildung ein geringeres Gewicht hat.

Die deutsche Weiterbildungsbranche beschäftigt laut dem aktuellen Bildungsbericht zu beinahe gleichen Anteilen Männer (50,6 %) und Frauen (49,4 %). Leider liefern weder der Bildungsbericht 2016 noch eine andere Untersuchung Informationen darüber, in welchem Geschlechterverhältnis das Leitungspersonal besetzt ist. Für Einrichtungen der Evangelischen Erwachsenenbildung ist die Datenlage etwas besser. Hierbei fällt zunächst auf, dass der Frauenanteil bei den hauptberuflich Beschäftigten mit 74 % sehr hoch ist. Im Leitungspersonal sind Frauen hingegen mit einem Anteil von 49,7 % unterproportional vertreten. Führung in Teilzeit scheint in Evangelischen Einrichtungen kein wesentliches Problem zu sein, immerhin 17 % der Leitungsjobs werden in Teilzeit ausgeführt, knapp zwei Drittel der in Teilzeit Leitenden sind Frauen – in Bezug auf Familienfreundlichkeit und Geschlechtergerechtigkeit ein Pluspunkt.

Beim pädagogischen Personal beträgt der Frauenanteil 74,7 %. 48,5 % der besetzten Stellen sind Teilzeitjobs, die zu 85,8 % von Frauen ausgeübt wer-

⁴ Vgl. zu dieser und den noch folgenden Statistiken des Bildungsberichts 2016: Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Bielefeld, S. 143–160.

⁵ Vgl. zu dieser und den noch folgenden Statistiken der evangelischen Erwachsenenbildung: DIE/DEAE (Hrsg.) (2016): Evangelische Erwachsenenbildung in Deutschland, <http://www.deae.de/Archiv/Statistik2014/DEAE-PortrtBRDAlleEinrichtungstypen2014.pdf> [6.12.2016].

den. Die hohe Teilzeitquote ist vermutlich Folge der schrittweisen Stellenreduzierungen der letzten Jahre und daher nicht unbedingt eine genuin familienfreundliche Maßnahme. Diese Form der vor allem Frauen betreffenden Teilzeitkultur kann zum einen karrierehemmend wirken, wenn Aufstiege an eine langjährige Vollzeittätigkeit gebunden sind, sie kann jedoch unabhängig von der Motivation der Einrichtungen im Ergebnis vereinbarkeitsfördernd wirken, wenn während Familienphasen keine Vollzeitwerbstätigkeit gewünscht wird. Dies gilt jedoch nur dann, wenn eine Rückkehr in Vollzeit möglich ist, was aufgrund der geringen Stellenzahlen der Einrichtungen unwahrscheinlich ist.

Bei den Honorarkräften sowie Neben- und Freiberuflern überwiegt ebenfalls der Frauenanteil mit 62,4 bzw. 58,5 %. Ob sich hieraus Aufstiegshemmnisse ergeben, hängt wiederum davon ab, ob die Tätigkeit als Honorarkraft/Freiberuflerin die wirtschaftliche Hauptbeschäftigung ist. Ist das der Fall, dann ergeben sich zwei Karriereblocker: Zum einen ist es für Honorarkräfte schwierig, die Beschäftigungsfähigkeit durch eigene Weiterbildung aufrechtzuerhalten oder auszubauen, weil Einrichtungsträger im Regelfall nicht als Finanziers der Weiterbildungsaktivität zur Verfügung stehen.⁶ Zum anderen besteht gerade in der evangelischen Erwachsenenbildung aufgrund der geringen Stellenzahl nur eine ausgesprochen kleine Chance, den Status einer Honorarkraft durch das Finden einer Festanstellung zu verlassen. Soweit im Bereich der Honorarkräfte der Frauenanteil überwiegt, können sich daher durchaus Probleme im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit ergeben.

⁶ Vgl. Martin, A./Lange-meyer, I. (2014), a.a.O., S. 61 und Alfänger, J. et al. (2016), a.a.O., S. 102.

⁷ Vgl. z. B. Dobischat, R./Fischell, M./Rosen-dahl, A. (2009): Beschäftigung in der Weiterbildung – Prekäre Beschäftigung als Ergebnis einer Polarisierung der Weiterbildungsbranche. Gutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung. Essen.

⁸ Vgl. Elias, A. et al. (2015): Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung in Deutschland. Von der Notwendigkeit, Berufs-entwicklungsprozesse an der Beschäftigungsrealität zu messen. In: *Magazin Erwachsenenbildung.at* 26/2015, http://www.pedocs.de/volltexte/2015/11419/pdf/Erwachsenenbildung_26_2015_Elias_et_al_Zur_Professionalisierung_der_Erwassenenbildung.pdf [6.12.2016].

III. Familien(un)freundlichkeit der Arbeitsbedingungen und die Rekrutierung von Fachkräften

Das Angebot eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes ist auch Bestandteil eines Personalmanagements, das im Rahmen der Alterung des festangestellten Personals dazu beitragen kann, junge Akademiker für eine Beschäftigung in der Erwachsenenbildung zu interessieren. Zwar ist es richtig, dass die Beschäftigungsbedingungen zurzeit aufgrund eines noch vorhandenen Angebotsüberschusses an Honorarkräften stark von den Einrichtungen bestimmt werden können.⁷ Doch sollte man sich hierdurch nicht zu der Schlussfolgerung verleiten lassen, es existiere keine Konkurrenz um kompetente Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt hochqualifizierter Akademiker. Die Erwachsenenbildung steht bei der Personalgewinnung in Konkurrenz zu Universitäten, Fachhochschulen, Forschungsinstituten, Schulen und nicht zuletzt zur freien Wirtschaft. Es ist daher auch eine Frage der Qualitätssicherung und -fortentwicklung, Fachkräften gute Anreize für die Wahl einer Beschäftigung in der Erwachsenenbildung zu bieten.

Für den gesamten Bereich der deutschen Erwachsenenbildung wird zunehmend diskutiert, ob die immer weiter zunehmende Nutzung von häufig zu prekären Bedingungen beschäftigten Honorarkräften zu einer Deprofessionalisierung des Berufsbilds Weiterbildner führt.⁸ Diese Diskussion ist für die Evangelische Erwachsenenbildung aufgrund des im Vergleich zur gesamten Weiterbildungsbranche ausgesprochen geringen Anteils festangestellter Weiterbildner sowie der ebenfalls sehr geringen



Zahl hauptberuflichen pädagogischen Personals pro Einrichtung von besonderer Relevanz.

Aufgrund des geringen festangestellten Personalbestandes und der damit verbundenen praktischen Hemmnisse für die Beschäftigten, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, dürfte sich die Rekrutierung von für eine Festanstellung vorgesehenen Fachkräften schwierig gestalten. Für Einrichtungen birgt die Einstellung von Personal, das aktuell mit Vereinbarkeitsfragen konfrontiert ist beziehungsweise potentiell sein wird, die Gefahr, dass die Stellen aufgrund von Familienauszeiten für längere Zeit unbesetzt bleiben oder temporär neubesetzt werden müssen. Qualifizierten Fachkräften wiederum wird klar sein, dass die Beschäftigungsbedingungen für festangestellte Erwachsenenbildner aufgrund der geringen Personalstärke kaum Freiräume für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf lassen. Werden sie zudem, wie heute üblich,⁹ zunächst nur befristet eingestellt, sinken die Vereinbarkeitsspielräume noch weiter, etwa wenn eine spätere Festanstellung durch Familienauszeiten während der Befristung gefährdet wird.

Mit der im Vergleich zur gesamten deutschen Weiterbildungsbranche überproportionalen Nutzung von Honorarkräften und Freiberuflern trägt die Evangelische Erwachsenenbildung leider nicht dazu bei, dass das Berufsbild Weiterbildner/in attraktiver und eine schrittweise Professionalisierung der Weiterbildner/innen in die Wege geleitet wird. Ein mittelfristiger Nebeneffekt der Personalentwicklung ist, dass qualifiziertes Personal attraktivere Zugänge zum deutschen Bildungssystem wählt und die Qualität des Fachpersonalpools, auf das die Weiterbildungseinrichtungen zurückgreifen können, tendenziell sinkt. Allerdings muss an dieser Stelle auch darauf hingewiesen werden, dass die Einrichtungen kaum finanzielle Spielräume für eine veränderte Personalpolitik haben. Im Schnitt lagen die Einnahmen pro Einrichtung im Jahr 2014 um 3,6 % unter den Einnahmen im Jahr 2002.

IV. Familienverantwortung von Mitarbeitenden als fünftes Prekarisierungsrisiko?

In der Forschung sind bereits vier Bereiche identifiziert worden, in denen selbständige Honorarkräfte der Erwachsenenbildung prekären Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein können. Sie erzielen häufig nur geringe Einkommen, sind unsteten Beschäftigungsbedingungen ausgesetzt, sind nur zu einem geringen Grad sozial abgesichert und haben besondere Schwierigkeiten, ihre Beschäftigungsfähigkeit durch eigene Weiterbildung aufrechtzuerhalten.¹⁰ Diesen vier Bereichen kann für hauptberuflich auf Honorarbasis beschäftigte selbständige Weiterbildner mit Familienverantwortung ein fünfter Bereich hinzugefügt werden: Sie partizipieren in keiner Weise an familienfreundlichen Maßnahmen



auf Einrichtungsebene und sie stehen besonderen Schwierigkeiten gegenüber, gesetzliche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu nutzen. Sie sind im Bereich wahrgenommener Familienverantwortung entsprechend einem *doppelten Exklusionsrisiko* ausgesetzt.

Mangels Datenmaterials kann über den Umfang dieses Exklusionsrisikos nur gemutmaßt werden. Wie stark die oben aufgeführten Prekarisierungsrisiken mit dem ‚Risiko Familienverantwortung‘ korrelieren, ist bislang im Bereich der Weiterbildung noch nicht untersucht worden. Eine in diesem Jahr von der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlichte Studie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Alleinselbständigen im Kulturbereich zeigt allerdings sehr deutlich, dass wahrgenommene Familienverantwortung durch das weitestgehende Fehlen sozialer Schutznetze ein schwerwiegendes Einkommensrisiko für selbständige Kulturschaffende darstellt.¹¹ Da die durchschnittlichen Einkommen Alleinselbständiger im Kulturbereich weit höher liegen als jene, die in der Weiterbildungsbranche erzielt werden können, ist anzunehmen, dass dieses Problem für selbständige Weiterbildner/innen noch ausgeprägter ist. Nicht nur dürfte es ihnen schwerer fallen, eine ausreichende private Vorsorge zu finanzieren, auch ihre Elterngeldansprüche werden aufgrund geringer und unsteter Einkommen häufig kaum die Bedürftigkeitsgrenze erreichen.

In den letzten Jahren ist – nicht zuletzt durch mehrere Reformen des Elterngeldes – von Seiten des Gesetzgebers der Versuch unternommen worden, Akademikern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Selbständige Weiterbildner/innen scheinen angesichts der oben erläuterten Datenlage von diesen Fortschritten jedoch ausgenommen zu sein. Es ist daher dringend geboten, ihre ohnehin oft prekäre Situation auch vor dem Hintergrund des ‚Risikos Familienverantwortung‘ zu erforschen, zumal dieses Risiko immer noch hauptsächlich Frauen betrifft.

⁹ Vgl. Alfänger, J. et al. (2016), a.a.O., S. 101.

¹⁰ Vgl. Alfänger, J. et al. (2016), a.a.O., S. 100–102.

¹¹ Vgl. Schulte, L. (2016): Alles (un)möglich?! Die Vereinbarkeit von Familie und Alleinselbständigkeit im Kulturbereich – Probleme und Chancen am Beispiel von (freiberuflichen) Journalist_innen. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.

V. **Authentizität als Faktor der familienbezogenen Erwachsenenbildung**

Für jene Einrichtungen der Erwachsenenbildung, die unter konfessioneller Trägerschaft stehen, spielt der Bereich der Familienbildung eine herausragende Rolle. In der Evangelischen Erwachsenenbildung waren 2014 31,1 % der Unterrichtsstunden auf den Bereich Familie, Gender und Generationen ausgelegt – auch wenn hier nur 18 % der Teilnahmen zu verzeichnen sind. In der Katholischen Erwachsenenbildung waren 2013 ebenfalls 31,1 % der Unterrichtsstunden in diesem Bereich verortet und zudem 31,7 % der Teilnahmen zu verzeichnen.

Mit Sicherheit führt es zu einem gewissen Widerspruch, wenn Einrichtungen in vergleichsweise großem Ausmaß über Familienbildungsangebote wahrgenommen werden, die Mitarbeitenden dort aber unter Bedingungen arbeiten, die wenig familienfreundlich ausgestaltet sind. Dies gilt umso mehr, wenn von Seiten der Kirche explizit eingefordert wird, dass ihre Einrichtungen eine Vorreiterrolle im Bereich familienfreundlicher Arbeitsbedingungen spielen sollen: „Die Kirche gehört bekanntermaßen zu den größten Arbeitgeberinnen in unserer Gesellschaft. Darum hat sie die Chance, den erforderlichen Wandel aktiv mitzugestalten und den Maßstäben, die sie an die Arbeitswelt anlegt, durch vorbildliche eigene Praxis Nachdruck zu verleihen. Kirchliche Arbeitsplätze in Gemeinden, kirchlichen Einrichtungen und Ämtern sollen familienfreundlich sein und Chancen bieten, Beruf und Familie zu vereinbaren.“¹³ Während das vorhandene Datenmaterial keinen Aufschluss darüber gibt, ob die Beschäftigungsbedingungen für Honorarkräfte und Freiberufler in einem gewissen Widerspruch zu den Zielen der Familienbildung stehen, kann für das festangestellte Personal festgehalten werden, dass es mit Konzepten und Zielen der familienbezogenen Erwachsenenbildung leicht in Konflikt gerät. Die geringe Personalstärke dürfte in vielen Fällen einer tatsächlichen Nutzung gesetzlicher oder – falls vorhanden – betrieblicher Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Weg stehen. Bis zu einem gewissen Grad muss ein solcher Widerspruch sich nicht negativ auf die Glaubwürdigkeit von Dozent/inn/en und ihrer Angebote auswirken: Eine eigene schwer zu balancierende Situation kann für manch eine Dozentin sicherlich auch Ansporn sein, andere Eltern und Großeltern

umso mehr zu unterstützen, also gerade Familienbildungsprogramme durchzuführen. Gleichzeitig ist festzustellen, dass es in der Evangelischen Erwachsenenbildung offenbar ein Missverhältnis gibt zwischen dem Anteil der in diesem Bereich verorteten Unterrichtsstunden und der Teilnehmerzahl. Hierfür kann jedoch eine Vielzahl von Gründen verantwortlich sein. Es wäre ein spannendes Forschungsvorhaben mit Blick auf Einrichtungen der Evangelischen Erwachsenenbildung, weitere Zusammenhänge zwischen einer als Risiko erlebten Familienverantwortung und der Qualität beziehungsweise der Resonanz der Familienbildungsangebote zur Diskussion zu stellen.

VI. **Fachlich und politisch unverzichtbarer Forschungsbedarf**

Viele Indizien sprechen dafür, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der vierten Säule des deutschen Bildungssystems große Defizite aufweist. Für festangestellte Weiterbildner/innen gilt das vor allem in jenen Einrichtungen, die ihren Betrieb mit dem absoluten Minimum an Personalstärke aufrecht erhalten, wovon gerade Einrichtungen der Evangelischen Erwachsenenbildung betroffen sind. Selbständige Honorarkräfte, die ihre Tätigkeit als Hauptbeschäftigung ausführen, kommen weder in den Genuss eventuell vorhandener betrieblicher Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch können sie im gleichen Ausmaß wie sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von gesetzlichen Maßnahmen profitieren.

Der magere Informationsstand über das Weiterbildungspersonal lässt keine endgültigen Schlussfolgerungen darüber zu, wie gravierend die Defizite bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind und wie stark sie sich auf das Personal auswirken. Andere Defizite der Arbeitsbedingungen sind – wie im Text erläutert – besser erforscht, jedoch herrscht auch in diesen Bereichen ein Mangel an belastbaren Daten. Vorausschauendes politisches Handeln ist letztlich ohne handlungsleitende Informationen nicht möglich. Eigentlich müsste daher auch auf Seiten der Bildungspolitik ein großes Interesse an einer Verbesserung der Datenlage bestehen – schon um das Risiko zu vermeiden, dass die Weiterbildungsbranche aufgrund wenig attraktiver Arbeitsbedingungen bei der Rekrutierung von Fachkräften künftig zu einem Engpassektor des deutschen Arbeitsmarktes wird.

¹³ Vgl. Kirchenamt der EKD (Hrsg.): Familienförderung im kirchlichen Arbeitsrecht. Hannover, S. 12.