



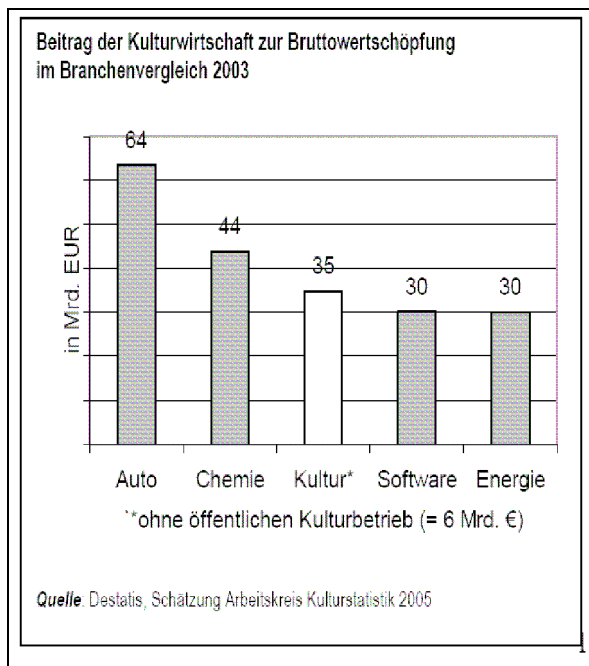
Altersdemografie - Herausforderungen für die Weiterbildung im Kulturbereich

Karl Ermert

Vortrag bei der ekz.bibliotheksservice GmbH, Reutlingen, am 10. Mai 2006

1 Der Kulturberufemarkt in Deutschland

Wenn man über Weiterbildung spricht oder gar praktisch Weiterbildung zu betreiben hat, dann muss man sich seinen Markt ansehen. Mir kommt es darauf an, Ihnen zu zeigen: Wir reden nicht über „Peanuts“. Denn: Normalerweise, wenn über Kultur gesprochen wird, denkt man weder, noch weiß man, noch spricht man über folgende Sachverhalte:



- 1) Die **Bruttowertschöpfung** des kulturelevanten Sektors der deutschen Volkswirtschaft lag nach Berechnungen des Arbeitskreises Kulturstatistik (ARKStat) in **2003 bei 35 Mrd. Euro** (ohne öffentlichen Kulturbetrieb (= 6 Mrd. Euro)).¹

Das entspricht einem Anteil von 1,6% am gesamten Bruttoinlandsprodukt in 2003. Im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen liegt die Kulturwirtschaft damit ungefähr zwischen der Chemischen Industrie (44 Mrd. Euro und 2% Anteil am BIP) und der Energiewirtschaft (30 Mrd. Euro und 1,4% am BIP).

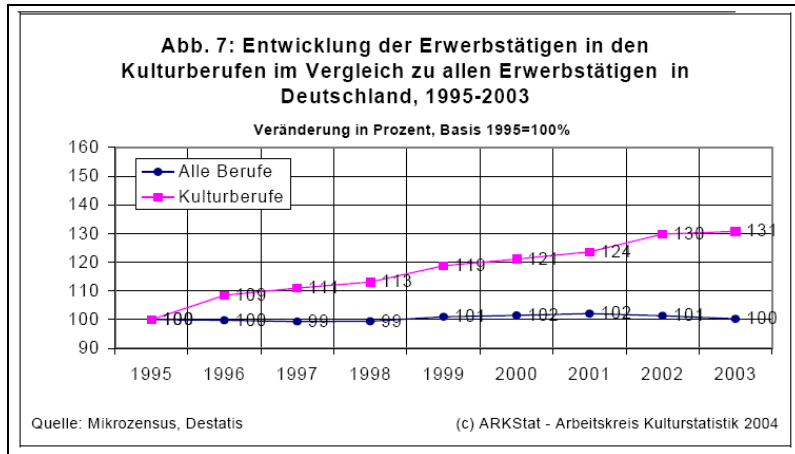
Für die folgenden Zahlen über die Arbeitsmarktentwicklung im Kulturbereich zitiere ich im Wesentlichen Michael Söndermann vom ARKStat aus einem Gutachten von 2004 über Entwicklungen im Kulturberufemarkt², das sich im

¹ Nach einer Schätzung des Arbeitskreises Kulturstatistik, alle Aktivitäten des privatwirtschaftlichen und des gemeinnützigen Bereichs zusammengefasst. S. Kulturwirtschaft. Statistische Eckdaten. veröffentlicht im November 2005 von Michael Söndermann anlässlich der 2. Jahrestagung Kulturwirtschaft. Aus dieser Information auch die folgende Abbildung. Im Jahre 2001 lag dieser Wert einschl. öffentlichem Kulturbetrieb noch bei 32,7 Mrd. Euro. (Vgl. Michael Söndermann (2001): Zur Lage der Kulturwirtschaft in Deutschland 1999/2000. Der Kultursektor aus wirtschafts- und beschäftigungspolitischer Sicht. Ergebnisse aus der Kulturwirtschaftsstatistik unter europäischer Perspektive. In: Jahrbuch für Kulturpolitik. Bd. 2 (2001), S. 369- 391, hier: S. 379.) Mit der **Bruttowertschöpfung** misst man üblicherweise die Leistung der einzelnen Wirtschaftsbranchen und -sektoren. Die Bruttowertschöpfung ist das Maß für den zusätzlichen Wert, der bei der Produktion von Gütern und Dienstleistungen in einem Jahr geschaffen wird.

² Michael Söndermann: Kulturberufe. Statistisches Kurzportrait zu den erwerbstätigen Künstlern, Publizisten, Designern, Architekten und verwandten Berufen im Kulturberufemarkt in Deutschland 1995 – 2003. Im Auftrag der

Wesentlichen auf eine Auswertung des Mikrozensus 2003 nach dem ILO-Konzept stützt³.

2) „Die Gesamtzahl der Erwerbstätigen in den Kulturberufen (definiert als Publizisten, Musiker, Sänger, Schauspieler, Bildende Künstler, Film-/TV-/Rundfunkkünstler, Designer und sonstige angewandte Künstler, Architekten einschließlich sonstiger Kulturberufe) erreicht im Jahr 2003 einen Umfang von insgesamt 780.000 Personen in Deutschland.⁴



3) In den Jahren zwischen 1995 und 2003 steigt die Zahl der Erwerbstätigen in den Kulturberufen insgesamt um 31 Prozent oder durchschnittlich jährlich jeweils um 3,4 Prozent. Das Wachstum der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung hingegen stagniert im gleichen Zeitraum und liegt bei 0 Prozent zwischen 1995 und 2003 (vgl. Abb. 7).

4) Dadurch ergibt sich eine deutliche Verschiebung des Erwerbstätigenpotenzials zugunsten der Kulturberufe. Der Anteil der Kulturberufe liegt im Jahr 1995 bei 1,7 Prozent und erreicht bis zum Jahr 2003 einen Anteil von 2,2 Prozent an der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung (36,17 Millionen Erwerbstätige insgesamt).⁵

Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM). Bonn 2004. Unveröff. Ms. Hier: Zusammenfassung S. 5. Aus dieser Arbeit stammen auch die folgenden Abbildungen.

³ Das bedeutet: Die Zuordnung der Personen zu ihrem ausgeübten Beruf erfolgt nach der Selbsteinschätzung. Als berufstätig gilt, wer mindestens 1 Stunde pro Woche in dem angegebenen Beruf arbeitet.

⁴ Nach der Umsatzsteuerstatistik werden in 2003 für die Selbständigen 118.000 und für die abhängig Beschäftigten nach der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit 351.000 erwerbstätige Kulturberufler verzeichnet. Insgesamt also 479.000 Beschäftigte im Kulturbereich. Daneben verzeichnet die BA 86.000 arbeitslose Kulturberufler (= 25% der abhängig beschäftigten und ca. 18% aller erwerbstätigen Kulturberufler). (Ebenfalls nach Söndermann Gutachten 2004)

„Die *Beschäftigtenstatistik* erfasst nur diejenigen Personen, die mindestens 15 Wochenstunden arbeiten bzw. einen Mindestlohn von 400 EUR oder mehr erhalten. Damit sind alle Mini-Jobs und geringfügig Beschäftigten ausgenommen, ebenso die Arbeitslosen.“

„Allerdings werden nicht sämtliche selbstständigen Kulturberufe in der *Umsatzsteuerstatistik* erfasst, sondern diejenigen, die mindesten 16.617 EUR und mehr an steuerbaren Umsätzen im Jahr erzielen. Damit entsteht eine sogenannte Abschneidegrenze in der Statistik, durch die ein großer Kreis der Kleinunternehmer unter den Kulturberufen nicht mehr einbezogen ist.“

⁵ Ähnliche Wachstumsraten stellt für den Zeitraum 1995 bis 2000 ebenfalls fest Christoph Weckerle: Kulturwirtschaft und Kulturpolitik. Neue Ansätze am Beispiel einer Studie Schweiz – Deutschland – Österreich. In: Jahrbuch für Kulturpolitik Bd. 3 (2002/3), S. 409 – 417. Hier: S. 415f. Insgesamt handelt es sich nach der hier verwandten Abgrenzung in der (alten) EU im Jahre 1999 um 2,6 Mio. Beschäftigte im Kultursektor. Nach weniger konservativen Abgrenzungen (EU Labor Force Survey) käme man schon 1999 sogar auf 7,2 Mio. Beschäftigte. (Zum Vergleich EU-Landwirtschaft 1999: 6,9 Mio. Beschäftigte.)

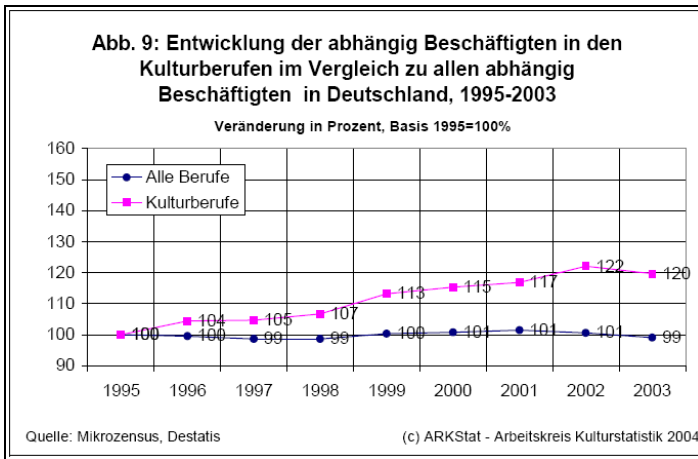
Zum Vergleich: die gesamte deutsche Automobilindustrie bietet im Jahr 2003 rund 620.000 Erwerbstätigen einen Arbeitsplatz und erreicht einen Anteil von 1,7 Prozent an der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung.“

Im Unterschied zu den klassischen Industriesektoren ist der Kultursektor i. e. S. also ein überdurchschnittlicher **Wachstumssektor**, der auch erhebliche **Beschäftigungswirksamkeit** hat. Das zeigen z. B. die in einigen Bundesländern, v. a. NRW, erstellten Kulturwirtschaftsberichte, aber

auch entsprechende Erhebungen der EU.

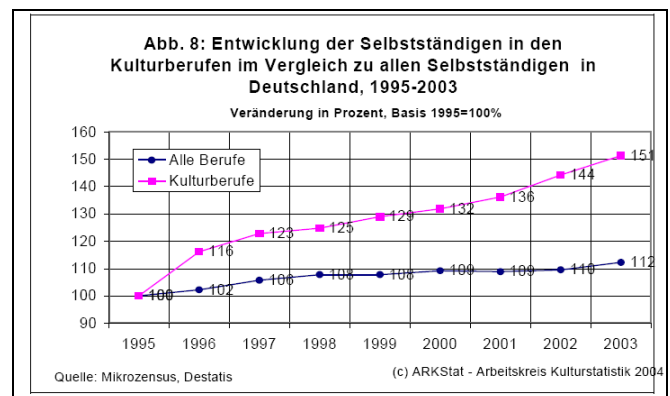
Daraus folgt z. B.: **Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung für Künstlerarbeitsmärkte ist eine Investition für die Zukunft aller Arbeitsmärkte des Kultursektors.** Denn letztlich hängt von den Künstlern die Entwicklung des gesamten Kultursektors ab.

5) Auch im Bereich der abhängig Beschäftigten liegt der Kulturbereich über der allgemeinen Entwicklung und liegt mit 20% Wachstum zwischen 1995 und 2003 um 21%-Punkte über



der allgemeinen Entwicklung (vgl. Abb. 9).

6) Aber: „Die wichtigste Triebfeder für die Wachstumsdynamik in den Kulturberufen sind die Selbstständigen unter den Erwerbstätigen in den Kulturberufen. Sie erreichen zusammen eine Wachstumsrate von über 50 Prozent zwischen 1995 und 2003 und liegen aktuell bei einer Gesamtzahl von knapp 320.000 Personen. Die Gruppe der Selbstständigen in den Kulturberufen wächst vier mal schneller als die Gesamtgruppe aller Selbstständigen innerhalb der erwerbstätigen Bevölkerung.“⁶ (vgl. Abb. 8) Sie hat inzwischen einen Anteil von gut 40% unter den Kultur-Erwerbstätigen und liegt damit vier mal so hoch wie unter den Erwerbstätigen insgesamt.⁷



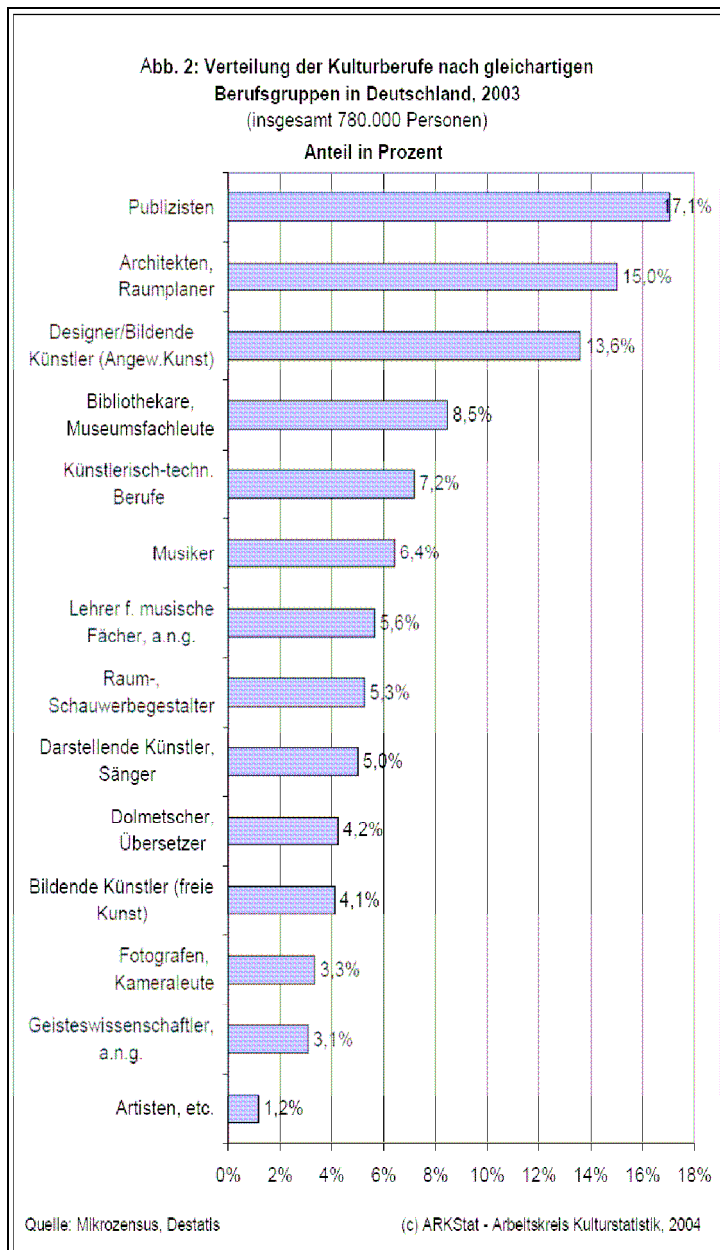
7) Ein weiterer „Motor“ für die Erwerbstätigenentwicklung in den Kulturberufen liegt bei der Teilzeitbeschäftigung (unter 32 Stunden/Woche), die ebenfalls in den Kulturberufen überdurchschnittlich gewachsen ist.

⁶ Vgl. Söndermann 2004 (Anm. 2), S. 5.

⁷ Vgl. Söndermann 2004 (Anm. 2), S. 28f. Unter den TNN der Fortbildungen der BAW geben 38% an, freiberuflich bzw. selbständig tätig zu sein.

Blicken wir jetzt kurz auf die Bibliothekare:

BibliothekarinInnen finden sich in der Berufsgruppe 82 (Publizistische, Übersetzungs-, Bibliotheks- und verwandte Berufe) des Mikrozensus und dort in der Berufsordnung 823 (Bibliothekare/innen, Archivare/innen, Museumsfachleute).



Diese Gruppe umfasst nach der Zusammenstellung des Arbeitskreises Kulturstatistik (Söndermann 2004) im Jahre 2003 66.000 Erwerbstätige. Das sind 8,5% aller im Kulturbereich statistisch erfassten Erwerbstätigen. Leider liegen mir keine Zahlen über den Anteil der in Bibliotheken Tätigen speziell vor.

Die Gesamtdynamik des Kulturberufearbeitsmarktes ist in dem von Söndermann betrachteten Zeitraum zwischen 1995 und 2003 ja phänomenal, wie wir gesehen haben.

Die Wachstumsdynamik in der Berufsgruppe, zu der die Bibliothekare gehören, ist nicht ganz so enorm. Zwischen 1995 und 2003 wächst die Gruppe von 61.000 auf 66.000 Personen an. Das sind rund 8,5% insgesamt (s. u. Abb. 2), also durchschnittlich 1% pro Jahr. Aber wie das mit Durchschnittswerten so ist, bei näherem Hinsehen stellt sich das manchmal etwas differenzierter dar. In der betrachteten Gruppe wurde dieses Wachstum schon in den Jahren 1995 bis 1997 erreicht und stagniert seit dieser Zeit auf diesem Stand.

Die Berufsgruppe unterscheidet sich übrigens in einem wichtigen Merkmal von allen anderen Berufsgruppen: Hier

werden 100% als abhängig Beschäftigte ausgewiesen. In allen anderen Berufsgruppen schwankt der Anteil der Selbständigen zwischen 27 und 94% (bei den sog. freien Bildenden Künstlern).

Hier scheint mir aber ein statistisches Erfassungsproblem vorzuliegen. Denn wir wissen aus unserer Praxis an der Bundesakademie für kulturelle Bildung Wolfenbüttel, dass es mindestens im Museumsbereich eine zunehmende Anzahl von selbständig bzw. freiberuflich arbeitenden Ausstellungskuratoren und Ähnliches gibt. Vermutlich gibt es freiberuflich Arbeitende auch im Bereich der Bibliotheken. Aber wahrscheinlich ist der Umfang auf jeden Fall nicht sehr groß.

Die Gesamtbefunde des Kulturberufemarktes müssten natürlich sehr differenziert im Einzelnen betrachtet werden.⁸ Das gilt insbesondere auch für den Vergleich der Ergebnisse bei unterschiedlichen statistischen Erfassungskonzepten (für die Selbständigen nach der Umsatzsteuerstatistik, für die abhängig Beschäftigten nach der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit). Das kann ich hier und jetzt nicht tun, nur den Hinweis geben, dass diese Interpretationen zu dem Ergebnis führen: Es handelt sich hierbei zu einem ungewöhnlich großen Teil um ausgesprochen prekäre Einkommensverhältnisse, insbesondere bei den Selbständigen, die inzwischen etwa 40% der Erwerbstätigen im Kultursektor ausmachen, aber auch bei einem großen Teil der abhängig Beschäftigten.⁹

Michael Söndermann vom Arbeitskreis Kulturstatistik knüpft an diese Befunde aber die Überlegung, dass im Kulturbereich womöglich nur Entwicklungen vorausgenommen wurden und werden, die die Zukunftsperspektive auch für die Arbeitsmarktentwicklung allgemein darstellen. (Und das macht für die anderen nicht sehr viel Mut.)

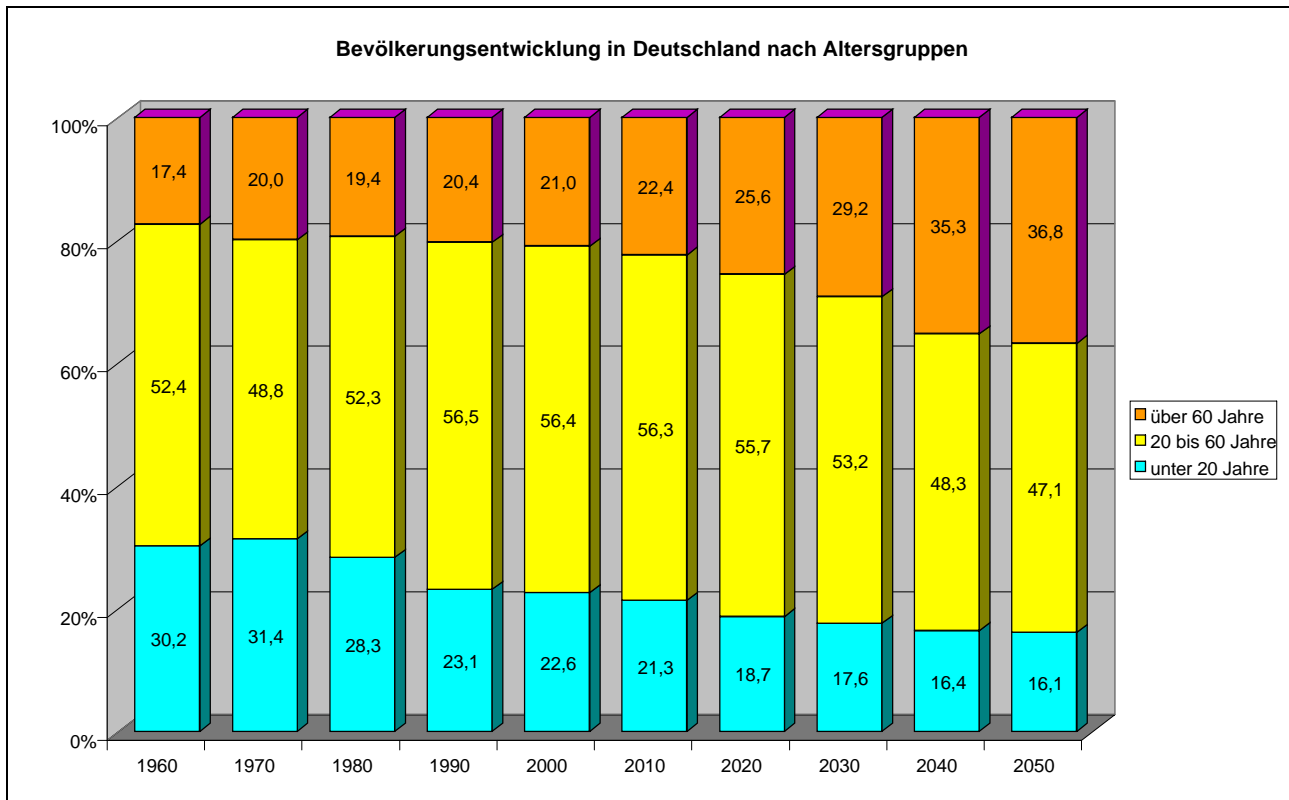
Wie auch immer: Kunst und Kultur sind schon als „Betrieb“ ein nicht unbeträchtlicher Wirtschaftsfaktor, und **öffentliche Kulturförderung ist immer auch Strukturförderung**, d. h. letztlich (Kultur)Wirtschaftsförderung. Wenn ich in diesen Betrieb durch staatliche Kürzung hineinschneide, hat das nicht nur unmittelbare Wirkungen, weil ich Arbeitsplätze im öffentlichen Förderungsbereich beseitige, sondern auch mittelbare Wirkungen, indem die volkswirtschaftlichen Inzidenzwirkungen ebenfalls ausfallen und indem die Synergieeffekte zwischen öffentlichem, privatwirtschaftlichem und intermediärem Sektor ebenfalls nicht mehr möglich sind. Der volkswirtschaftliche und damit letztlich steuerliche Netto-Einspareffekt der öffentlichen Hand wird erheblich geringer, als die stolzen Einsparzahlen des Finanzministers erst einmal glauben machen. Und so stolz können die Einsparzahlen gar nicht sein, wenn man bedenkt, dass der Anteil des Kulturhaushaltes am Gesamthaushalt z. B. des Landes Niedersachsen nur etwa ein Prozent ausmacht.

In der Summe heißt das: **Kulturpolitik darf eigentlich nicht da aufhören, wo öffentliche Kulturförderung endet!** Offensichtlich wird hier mit relativ wenig öffentlichem Geld sehr viel volkswirtschaftlicher Synergieeffekt erreicht. Dem entsprechend wäre Kulturförderung, jedenfalls in großen Teilen, auch (Aufgabe der) Wirtschafts- und Strukturpolitik. Umgekehrt gilt dann: Mit relativ wenig Kürzungen wird relativ mehr kaputt gemacht als in anderen Politikbereichen.

⁸ „Die wichtigste Triebfeder für die Wachstumsdynamik in den Kulturberufen sind die Selbständigen unter den Erwerbstätigen in den Kulturberufen. Sie erreichen zusammen eine Wachstumsrate von über 50 Prozent zwischen 1995 und 2003 und liegen aktuell bei einer Gesamtzahl von knapp 320.000 Personen. Die Gruppe der Selbständigen in den Kulturberufen wächst vier mal schneller als die Gesamtgruppe aller Selbständigen innerhalb der erwerbstätigen Bevölkerung.“ Sie hat inzwischen einen Anteil von gut 40% unter den Kultur-Erwerbstätigen und liegt damit vier mal so hoch wie unter den Erwerbstätigen insgesamt. (Vgl. Söndermann 2004 (Anm. 2), S. 28f. Unter den TNN der Fortbildungen der BAW geben 38% an, freiberuflich bzw. selbständig tätig zu sein.

⁹ Vgl. Söndermann 2004, Anm. 2. Diese prekären Erwerbsverhältnisse betreffen rund 300.000 oder rund 39% der 780.000 Erwerbstätigen des Kultursektors. Vgl. dazu auch: Olaf Zimmermann: Wachstumsbranche Kultur – aber unter welchen Bedingungen? In: politik und kultur. Zeitung des Deutschen Kulturrates Nr. 02/05 (Ausgabe März – April 2005), S. 3.

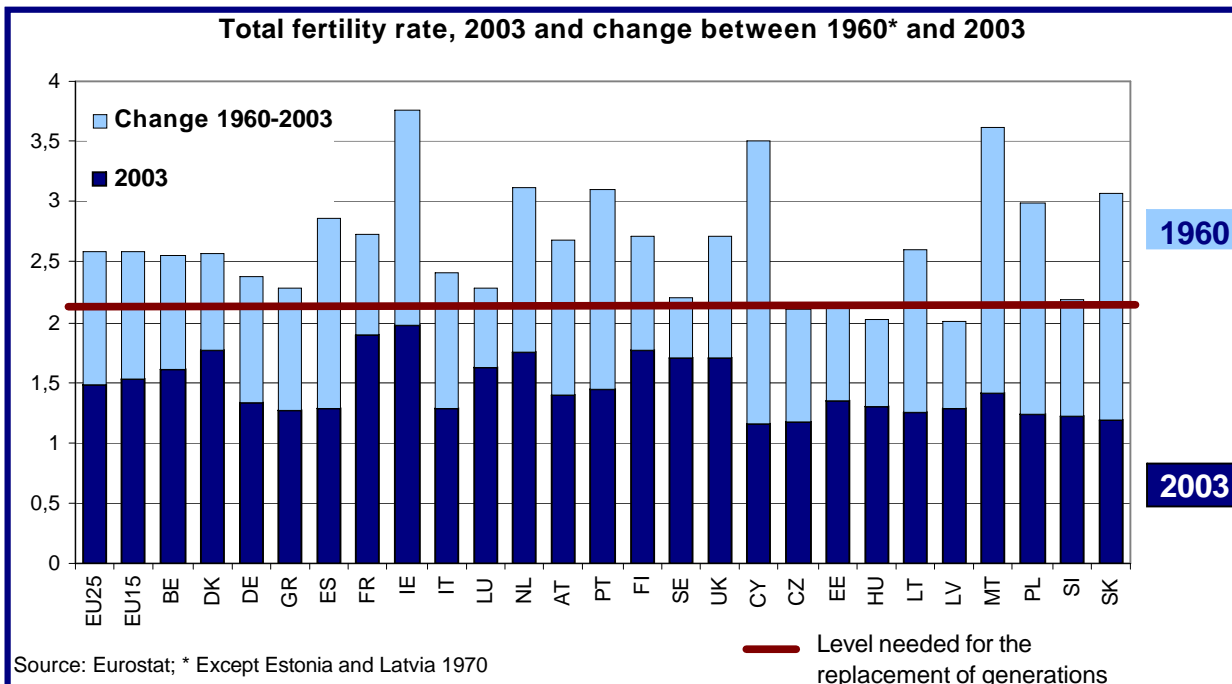
2 Altersdemographie und Weiterbildung



(Quelle: Bundesamt für Statistik 2004/Bundeszentrale für politische Bildung 2005; Darstellung: Ermert)

Das Thema der kollektiven Alterung beherrscht die Diskussion um die demographische Situation und ihre Folgen in Deutschland in immer wieder neuen Katastrophenszenarios, insbesondere in den sozialen Sicherungssystemen. Fakt ist auf absehbare Zeit: Die nachwachsenden Generationen nehmen in der Zahl ab, die Menge der Älteren steigt im Verhältnis an, zumal, jedenfalls vorerst, die Lebenserwartung steigt. Die Deutschen werden älter, durch die schon stattgefundene und weiterhin nötige Zuwanderung kulturell „bunter“. und trotzdem weniger. Zudem führen ökonomisch induzierte Wanderungsbewegungen im Binnenraum dazu, dass die verschiedenen Regionen sich bevölkerungsdynamisch disparat entwickeln, von relativ stabil bis stark abnehmend sowie von kleineren bis sehr großen Anteilen von Bevölkerung mit Migrationshintergrund.

Die obige Abbildung zeigt die anzunehmende Entwicklung zwischen den Altersgruppen der Jungen (und meist noch nicht Berufstätigen) unter 20 Jahren, der (berufstätigen) Gruppe zwischen 20 und 60 Jahren und der (meist nicht mehr berufstätigen) Älteren über 60 Jahren. Zwischen 2000 und 2010 wird – sehr symbolischer Wert – die Gruppe der über 60-jährigen größer als die der unter 20-jährigen. Dieser Zeitpunkt war übrigens in 2003 erreicht. Dieses Verhältnis verschlechtert sich signifikant in den kommenden Jahrzehnten. Eine weitere dramatische Wende erfolgt nach dieser Vorausberechnung zwischen 2030 und 2040, wenn der Anteil der 20- bis 60-jährigen unter 50% sinkt.



Diese Grafik aus dem „Grünbuch ‚Angesichts des demografischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen‘“ der EU-Kommission vom März 2005 zeigt, dass die kollektive Alterung nicht etwa deutschlandspezifisch ist, sondern in Abstufungen für alle europäischen Länder gilt. In zehn der 25 EU-Länder ist die Reproduktionsrate noch niedriger als in Deutschland, wo sie seit Mitte der 1970er Jahre stabil bei 1,4 Kindern pro Frau liegt. Selbst in Irland, dem vor Frankreich heute noch „fruchtbarsten“ Land Europas ist in 2003 die magische Zahl von 2,1 Kindern pro Frau, die zur Aufrechterhaltung der Bevölkerungszahl notwendig ist, unterschritten worden. 1960 lagen mit Tschechien, Ungarn und Litauen nur drei der jetzigen EU-25-Staaten schon unter dieser Marke.

2.1 Potenzialdiskurs

Der „E-Kultur“-Betrieb der Theater, Orchester, Museen usw. beklagt bislang die „Überalterung“ seines Publikums, obwohl es keine Maßstäbe dafür gibt, was Über-Alterung ist. Im Übrigen wäre es mit Blick auf die Ursachen des Phänomens eher angebracht von „Unterjüngung“ der Gesellschaft zu sprechen.

Eine Verjüngung des Publikums wäre im Übrigen nur durch eine Verbreiterung der erreichten Schichten möglich. Denn der Nachwuchs, aus dem sich das Kulturpublikum rekrutieren kann, wird ja eben wegen des Wandels in der Altersstruktur weniger. Gleichzeitig ist aber ein Traditionsabbruch bei den Jüngeren zu verzeichnen. Die traditionellen bildungsbürgerlichen Milieus lösen sich auf. Es gibt keinen verbindlichen Kanon ästhetisch kultureller Bildung mehr.

Wie Alter und Altern - in der gesellschaftlichen Außenwahrnehmung und in der Selbstwahrnehmung der Betroffenen - gesehen wird, ist auch eine Einstellungsfrage, also eine kulturelle Frage. Die Veränderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland erzwingen einen gesellschaftlichen Perspektivwechsel von der einseitigen Defizitperspektive auf das Alter zur unvoreingenommenen Wahrnehmung auch seiner Werte und Potenziale. Das ist auch der Tenor des neuen 5. Altenberichts der Bundesregierung unter dem Titel „Potenziale des Alters

für Wirtschaft und Gesellschaft – der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen“. In die gleiche Richtung zielte eine Tagung der Bundesakademie für kulturelle Bildung Wolfenbüttel Ende November letzten Jahres unter dem Titel „Alte Meister – Über Rolle und Ort Älterer in Kultur und kultureller Bildung“¹⁰. Standen in den vergangenen Jahren der „Bedarfs- und Versorgungsdiskurs“ sowie der „Belastungsdiskurs“ in Bezug auf die Älteren im Vordergrund, ist es jetzt der „**Potenzialdiskurs**“. Dieser stellt positive Aspekte des Alters und Alterns und die bestehenden oder herauszubildenden, jedenfalls zu nutzenden Kompetenzen der Älteren heraus.

Fakt ist eben auch: Die „neuen Alten“ werden durchschnittlich länger gesund, gebildeter und aktiver sein als ihre Vorgängergenerationen, und sie sind – jedenfalls vorerst – auch materiell recht gut abgesichert. Unter ihnen findet sich ein wachsendes Potential von Menschen, die auch weiterhin aktiv an der gesellschaftlichen Kommunikation teil nehmen und sich einbringen wollen. Sie haben spezifische Kompetenzen, die nicht nur aus fachlichem und überfachlichem Wissen bestehen, sondern auch aus Erfahrungen und Haltungen, die sie im Laufe ihres Lebens erworben haben. „Weisheit“, z. B., gehört dazu, also die Fähigkeit, unaufgeregt und mit Übersicht mit einer Situation umzugehen. Der 5. Altenbericht sagt eine lebhaftere Konkurrenz um dieses Potential voraus, selbst wenn das zur Zeit, zumal angesichts des vorherrschenden Defizitbildes vom Alter, noch schwer vorstellbar erscheint. Jedenfalls stellt das Schrumpfen der Bevölkerung und kollektives Altern in Deutschland, aber auch in Europa insgesamt (und weiten Teilen der Welt) für die Älteren – ebenso wie für die Jüngeren – Herausforderungen dar, die weit über den Erhalt der sozialen Sicherheitssysteme hinausgehen. Die Gesellschaft kann es sich auf Dauer weder ökonomisch noch ideell noch sozial leisten, auf die positiven Möglichkeiten zu verzichten, die viele der Älteren in Gesellschaft (und Arbeitswelt) einbringen könnten und auch wollten.

Die neue Perspektive bedeutet auch: Die Älteren werden nicht nur in ihren Potenzialen und Rechten positiver wahrgenommen, sie müssen – in gemeinsamer gesellschaftlicher Verantwortung mit den Jüngeren – auch Pflichten stärker übernehmen. Mit bestimmten Maßnahmen, wie etwa der Verlängerung der Lebensarbeitszeit, könnten die sozialökonomischen Probleme des altersdemographischen Wandels zumindest abgemildert werden. Daneben können und sollen die Älteren in der nachberuflichen Phase Generationensolidarität auch ganz praktisch üben. Das Gute: Viele wollen und tun das auch schon, und zwar nicht nur im privaten, sondern auch im öffentlichen Bereich.

2.2 Was bedeutet die Situation für die Kultur?

Grundsätzlich gilt: Alle Altersgruppen haben den gleichen Anspruch und ein eigenes Recht auf kulturelle Teilhabe und also auch auf kulturelle Bildung. Dieser Anspruch gilt für die Jüngeren selbstverständlich. Das sind wir – trotz aller Schwächen der Praxis – so gewohnt zu denken, und das bleibt für die Künste, das kulturelle Leben und die kulturelle Bildung einer Gesellschaft natürlich weiterhin überlebensnotwendig. Sie dürfen nicht vernachlässigt werden. Je weniger Jüngere es gibt, desto kostbarer ist jeder Einzelne.

¹⁰ Die Tagungsdokumentation erscheint in der Reihe „Wolfenbütteler Akademie-Texte“ als Band 25 im Juni 2006. Sie kann bei der Bundesakademie für kulturelle Bildung Wolfenbüttel (E-Mail: post@bundesakademie.de) bestellt werden.

Aber auch für Ältere und auch in der nachberuflichen Phase gehören Kultur und kulturelle Bildung zum legitimen Streben, „Lebenskunst“ zu gewinnen. Jedenfalls unter diesem Aspekt muss die verbreitete Klage im E-Kulturbereich über eine „Überalterung“ des Publikums relativiert werden. Es gibt kein objektives Kriterium für „Überalterung“! Das Problem ist, wie oben schon gesagt, nicht, dass die Älteren kommen, sondern dass die Jüngeren nicht kommen.

Ältere bilden einen wachsenden Markt für kulturelle Unterhaltungs- und Bildungsdienstleistungen. Darauf können und müssen Anbieter sich mit spezifischen Angeboten und Qualifikationen einrichten. Das werden kommerzielle Anbieter schon aus ökonomischer Vernunft tun (s. als Beispiel: www.ReifeMärkte.de). Aber auch der öffentlich geförderte künstlerisch kulturelle Sektor und seine kulturellen Bildungsangebote müssen sich der Herausforderung stellen, - ohne die berechtigten Interessen der jüngeren Generationen zu vernachlässigen. **Diese neue Balance in den Prioritäten zu halten, muss politische Bedingung der öffentlichen Förderung bleiben oder werden.**

Viele Ältere haben spezifische Kompetenzen. Wie können sie sie - in generationenübergreifender Verantwortung und Kommunikation – für sich und für andere wirksam werden lassen?

Hier berührt sich das Thema Altersdemographie mit dem Thema bürgerschaftliches, freiwillig gemeinnütziges und ehrenamtliches Engagement in all seinen Facetten. Ältere haben Kompetenzen, oft auch Geld, manchmal Einfluss, vor allem aber selbstbestimmte Zeit, die sie einsetzen können, wenn und wo sie wollen.

Ältere kommen ebenso wie alle anderen Bevölkerungsgruppen im Kulturbereich in den Blick als

- **Publikum:** d. h. als Besucher von Kulturveranstaltungen: Museen, Ausstellungen, Theater, Oper, Film, Konzert, Literatur usw.
- **Kunden:** d. h. als Abnehmer von kulturellen Aktivitäts- und Bildungsangeboten (von Volkshochschulen, soziokulturellen Zentren, sonstigen öffentlich geförderten, aber auch kommerziell arbeitenden Bildungsanbietern usw.), von Kulturreiseangeboten, als Käufer von Literatur, Tonträgern und Werken bildender Kunst, als Nutzer von Bibliotheken usw.
- **Kulturschaffende** (Produzenten): d. h. als bildende Künstler, als Schreibende, in Theatergruppen, Musikensembles, Kleinkunstensembles usw.
- **Kulturvermittler:** d. h. als „Lesepaten“ in Kindergärten und Grundschulen, als Lehrende in Kursen der Erwachsenenbildung, als Führungsdienstmitarbeiter in Museen, als Leiter und Mitarbeiter in Kunstvereinen und Kulturvereinen, als Leiter von Chören und Instrumentalensembles, Moderatoren von Konzerten, Mitarbeiter von Bibliotheken usw.
- **Unterstützer:** d. h. politisch und materiell Engagierte in Förderkreisen von Kultureinrichtungen, als Spender, für politische Lobbyarbeit, in der technischen Infrastruktur von Kulturveranstaltern im Nonprofit-Bereich usw.
- Und natürlich nicht zuletzt als angestellte **Mitarbeiter**. Auch wenn im öffentlichen oder öffentlich geförderten Bereich das Hinauskomplimentieren älterer Mitarbeiter nicht einen so großen Umfang eingenommen hat wie in der Privatwirtschaft, wo mehr als die Hälfte der Unternehmen zur Zeit keine Mitarbeiter über 50 mehr haben (und stolz darauf sind), ist es auch hier nicht eben selbstverständlich, dass Mitarbeiter erst mit 65 ausscheiden. Aber man wird sich darauf einstellen müssen, dass die Grenze des tatsächlichen Ausscheidens sich mehr und mehr in Richtung der gesetzlichen Altersgrenze bewegen wird. Dazu werden schon die zunehmenden

Abschläge auf die Rente beitragen, die man bei früherem Ausscheiden in Kauf nehmen muss, zumal im Verein mit geringer werdenden Renten, und zwar nicht nur aus der gesetzlichen Rentenversicherung, sondern auch aus den im öffentlichen Dienst üblichen Zusatzversorgungen.

2.3 Weiterbildung¹¹

Häufig wird zwischen *Fortbildung* als Weiterentwicklung bereits vorhandener Kompetenzen und *Weiterbildung* als Erwerb neuer Kompetenzen unterschieden. Im Folgenden soll der Einfachheit halber „Weiterbildung“ Beides meinen.

Weiterbildung spielt eine tragende Rolle im Konzept des lebenslangen bzw. lebensbegleitenden Lernens. Es ist eine Binsenweisheit – trotz aller Differenzen in der Praxis - , dass der Faktor Weiterbildung immer noch wichtiger wird angesichts des schnellen Wandels von Berufsbildern und sonstigen Lebensanforderungen.

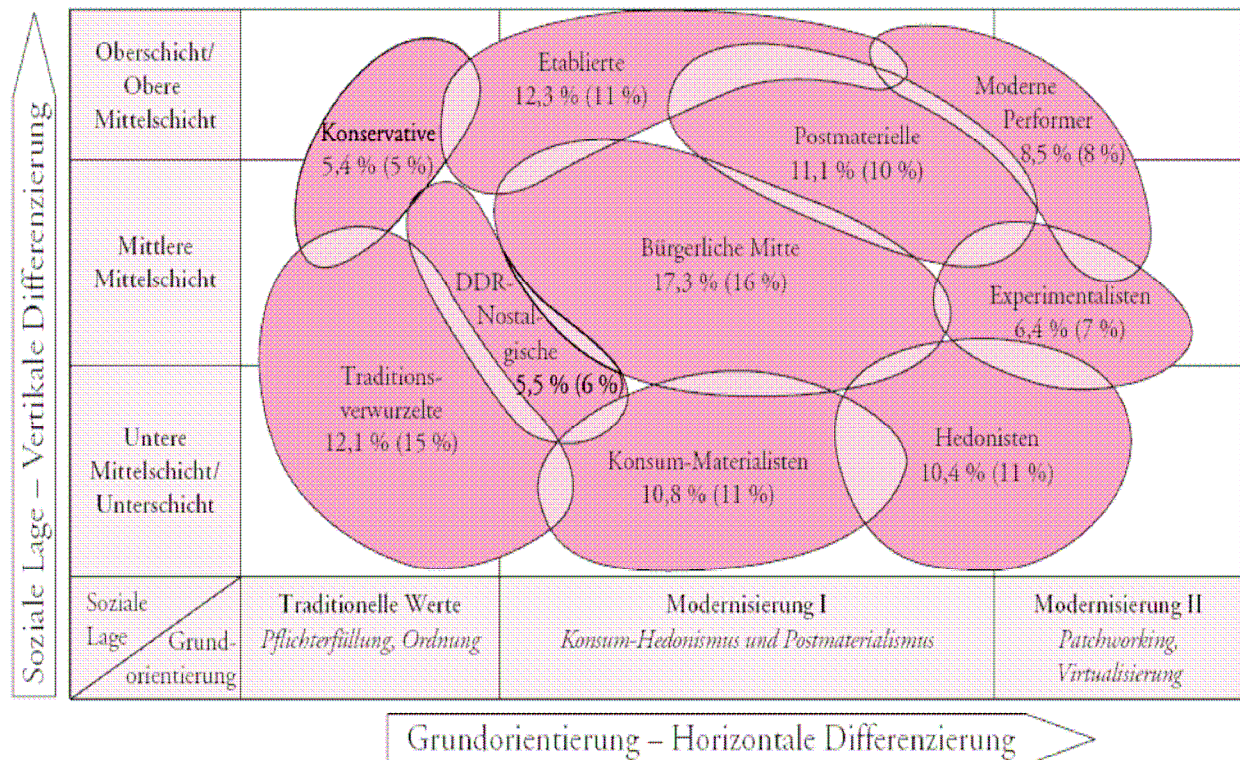
Weiterbildung findet formell in dafür geschaffenen Einrichtungen statt, aber auch informell, in Arbeits- oder Freizeitabläufe integriert. Bislang wird nur zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung unterschieden. **Berufliche Weiterbildung** dient dem Erhalt und der Weiterentwicklung beruflich tauglicher Kompetenzen und wird daher über Erwachsenenbildungsgesetze und steuerlich besonders gefördert. **Allgemeine Weiterbildung** bezieht sich auf die persönliche Lebensorientierung und –gestaltung und wird daher auch finanziell eher in der persönlichen Verantwortung der Teilnehmenden gesehen. Als Folgerung aus den altersdemographischen Entwicklungen **wird aber eine Weiterbildung an Stellenwert gewinnen, die sich auf freiwillig-gemeinnützige bzw. ehrenamtliche Tätigkeit richtet.** Sie ist insoweit privat und zugleich von öffentlichem Nutzen. Dafür gibt es bislang keinen systematischen Ort in den Erwachsenenbildungsgesetzen oder auch im Steuerrecht. Sie allein der privaten (Finanzierungs)Verantwortung zu überlassen, ist politisch mindestens fragwürdig.

2.3.1 Exkurs: Weiterbildung als Integrationsfaktor

Viele haben auch immer noch die Hoffnung, dass **über Weiterbildung auch soziale und Milieugrenzen sowie Generationengrenzen überwunden und durchlässig gemacht** werden können. Wenn es Weiterbildung gelingt, milieuübergreifende Erfahrungsräume zu schaffen, also Themen und Formate, die mehrere Milieus ansprechen, werden damit soziale Integration und kulturelle Partizipation in der Gesellschaft gefördert. Allerdings wissen die Praktiker der Weiterbildung ebenso wie diejenigen, die diesen Bereich beforschen, dass dies eine besondere Herausforderung bedeutet. Hier kann das Modell der sozialen Milieus mit seiner genauen Beschreibung der Weiterbildungsinteressen und –barrieren der einzelnen Milieus in der Anlage und im Marketing von Weiterbildungsmaßnahmen hilfreich sein. (Vgl. als guten Überblick zu dieser Thematik: Rudolf Tippelt, Aiga von Hippel: Weiterbildung: Chancenausgleich und soziale Heterogenität. In: APuZ H. 37/2005, 38-45. Aus diesem Aufsatz stammt auch die folgende Abbildung.)

¹¹ Vgl. zum Folgenden auch Karl Ermert: Von den Alten zu den alten Meistern? Herausforderungen der Altersdemographie für die Weiterbildung im Kulturbereich. In: politik und kultur. Zeitung des Deutschen Kulturrates 2/2006. Hier: Beilage „Kultur – Kompetenz – Bildung“ Ausgabe 3.

Abbildung 1: Überblick über die quantitative Verteilung der sozialen Milieus in Deutschland 2002/2003



Daten der Weiterbildungsstudie (n = 2920); in Klammern zum Vergleich SINUS Sociovision 2001. Das Sinus-Institut in Heidelberg arbeitet seit mehr als zwanzig Jahren mit dem Ansatz der sozialen Milieus. Die sogenannten Sinus-Milieus werden in verschiedenen Bereichen der Sozial-, Markt- und Medienforschung eingesetzt.

Quelle: Vgl. Heiner Barz/Rudolf Tippelt (Hrsg.), Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Band 1 – Praxishandbuch Milieumarketing, Bielefeld 2004, S. 13.

2.4 Weiterbildung für Kultur

In der allgemeinen Weiterbildung eröffnen Angebote kultureller Bildung auch Älteren **Zugänge und Partizipationsmöglichkeiten in allen Sparten von Künsten und kultureller Bildung**. Wichtig wird sein, dies nicht als „Beschäftigungstherapie“ zu sehen und zu handhaben, sondern als vollwertige Teilhabe- und Qualifikationsmöglichkeiten. Die Anbieter müssen neue Haltungen entwickeln, die die spezifischen Bedingungen des Lernens Älterer berücksichtigen, sie aber gleichwohl als gleich berechnete und gleich wertige Teilnehmer und Kunden annehmen.

Generationenspezifische und intergenerationelle Ansätze in der Kulturarbeit haben ihr je eigenes Recht. Selbstverwirklichung im Alter bedeutet auch die Entwicklung einer angemessenen „Altersidentität“, die sich von den Jüngeren unterscheidet und absetzt. Das gehört zu einer „Lebenskunst“, die dem Jugend- und Leistungswahn unserer Gesellschaft etwas Eigenes entgegengesetzt. Für diesen Prozess stellen die Künste – in Praxis und Theorie, in Produktion und Rezeption, aktiv und passiv – ein besonders geeignetes Medium dar.

Sich auf die Bedürfnisse Älterer einzustellen bedeutet, geeignete Angebote („Produkte“) zu entwickeln und die praktischen Umstände des Wahrnehmens **durch barrierefreie Wege und Zugänge**, angemessene Zeitorganisationen usw. passend zu gestalten. Ältersspezifische Angebote werden z. B. auch tagsüber zu platzieren sein. Barrierefreiheit darf also nicht nur als technische Kategorie aufgefasst werden.

Die Anbieter brauchen also didaktische Konzepte und Betriebskonzepte für altersgruppenspezifische und altersgruppenübergreifende Kulturarbeit. Das werden Themen auf der Metaebene der Weiterbildung, also der beruflichen bzw. Multiplikatorenweiterbildung sein.

Älteren in der beruflichen Weiterbildung spezifische Angebote zu machen, erscheint im Normalfall eher ambivalent, vielleicht sogar kontraproduktiv, auch wenn es Ausnahmen geben mag. Wichtiger wird die didaktische und methodische Kompetenz von Veranstaltern und Lehrenden sein. Sie entscheidet über die Haltung, in der gegenüber Älteren in Lernergruppen agiert wird. Das ist nicht nur eine ethische Frage, z.B. des Respekts vor Lebensleistungen. Mehr noch geht es darum, ob und in welcher Weise die unterschiedlichen Kompetenzen in generationengemischten Lerngruppen systematisch fruchtbar gemacht werden können.

Ein weites Feld stellen **Aufnahme und Aktivierung der Älteren als Engagement- und Kompetenzpotenzial** dar. Hierzu gehören Konzepte und praktische Maßnahmen, wie bürgerschaftliches Engagement unter den Älteren entdeckt, gefördert, aufgebaut und – zum Vorteil aller Beteiligten – genutzt werden kann. In diesem Zusammenhang sind etwa die Freiwilligenagenturen zu nennen, die es an vielen Orten gibt, oder auch die vielfältigen Projekte zum Programm „Dialog der Generationen“ der Bundesregierung mit seinem Projektbüro in Berlin. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei der Übergangszeit zwischen beruflicher und nachberuflicher Phase zukommen müssen, wo sich die Interessenprofile für nachberufliches Engagement herausbilden.

Wenn Einrichtungen in einer professionellen Struktur mit Älteren als freiwillig gemeinnützig bzw. ehrenamtlich Tätigen zusammenarbeiten wollen, müssen sie die richtige Haltung ihnen, ihren Interessen und ihren Lebenslagen gegenüber gewinnen, sie müssen sich für diesen Umgang ihrerseits professionalisieren.

Ältere bringen mitgebrachte Kompetenzen ein und/oder können sich für bestimmte Aufgaben weiterbilden. Letzteres bedeutet Weiterbildungsbedarf, der möglichst im Rahmen von existierenden Angeboten, also integriert, zu bedienen sein wird, ggf. aber auch spezifisch auf die Einsatzfelder und die Bedingungen der Älteren hin.

Weiterbildung wird sich z. B. aktuell und mittelfristig begleitend beim Einsatz (älterer) Freiwilliger in der kulturellen Bildung von Kindern und Jugendlichen in Schule und außerschulischer kultureller Jugendbildung engagieren.

Ein **kompetentes Freiwilligenmanagement** aber ist Voraussetzung für den Erfolg. Nicht nur die Freiwilligen, sondern auch die Einrichtungen selbst müssen lernen. Es geht um die Professionalisierung der Profis. Infrastruktur und Zeiten, z. B., müssen auf die Bedingungen der Freiwilligen eingestellt werden. Kontinuierliche Investitionen in Zuwendung und Organisation sind nötig. Hier wird Weiterbildung der Professionellen ebenso wie der bereits ehrenamtlich an Entscheidungspositionen Tätigen Versuchs- und Irrtumszeiten erheblich verkürzen können. Das gilt für Kultureinrichtungen, Kulturverbände, Kultur- und Bildungsverwaltung ebenso wie für Kultur- und Bildungspolitik.

3 Aufgaben

Kulturbetrieb, kulturelle Bildung, Weiterbildung und Kulturpolitik stehen noch am Anfang der theoretischen und praktischen Durchdringung dessen, was die altersdemographische Entwicklung in Deutschland für ihren Bereich bedeutet. Wir brauchen als Voraussetzungen für praktische Maßnahmen:

- kulturpolitische Konzepte, die *allen* Altersgruppen der Bevölkerung gleichermaßen verpflichtet sind (also auch nicht durch eine Schwerpunktsetzung bei den Älteren, die man jetzt in ihrer Wichtigkeit entdeckt, die Jüngeren oder gar Kinder und Jugendliche durch Umschichtung der Ressourcen vernachlässigen).
- präzises Wissen über die Lebenslagen, Interessen und Potentiale, die Ältere in den o. g. Rollen einbringen und darstellen. Dazu wird gehören: Eine systematische Rezeption und Auswertung der Altersforschung und der demographischen Forschung, um zuverlässige quantitative und qualitative Aussagen machen zu können. Die Kategorie Alter ist nicht vor allem kalendarisch, sondern biologisch und gesellschaftlich (also kulturell) definiert. Generationenspezifische Biografien unterscheiden sich je nach Geschichte, Milieu, Bildung der Betroffenen.
- eine kulturbereichsspezifische Umsetzung der Erkenntnisse. Museen haben andere Bedingungen, Funktionen und Interessen als Opernhäuser oder soziokulturelle Zentren usw. Aber alle müssen sich mit dem Phänomen – um ihres Erfolgs und Überlebens willen – damit auseinandersetzen.
- Betriebskonzepte und kulturpolitische Konzepte, die der Situation von Menschen/Familien mit Kindern (sowie umgekehrt Kindern und Jugendlichen mit Eltern/Erziehungspersonen) entgegen kommen und förderlich sind.
- Betriebskonzepte und kulturpädagogische Konzepte für altersgruppenspezifische *und* altersgruppenübergreifende Kulturarbeit. Intergenerationelle Arbeit kann auch quasi interkulturelle Arbeit bedeuten.
- Betriebskonzepte und kulturpolitische Konzepte, die auch die Schrumpfung von Gemeinwesen und der damit einhergehenden kulturellen Bedarfe in Rechnung stellen. Dies wird regional unterschiedlich sein, im Osten mehr als im Westen, im ländlichen und kleinstädtischen Raum stärker als in den urbanen Ballungsgebieten.
- Konzepte und praktische Maßnahmen, wie bürgerschaftliches Engagement unter den Älteren entdeckt, gefördert, aufgebaut und – zum Vorteil aller Beteiligten – genutzt werden kann. Dazu gehört eine Professionalisierung der Profis in Kultureinrichtungen in Fragen des Freiwilligenmanagements. Dies wird also nicht nur gelten für die Strukturen, die bislang schon auf ehrenamtlicher Basis arbeiteten.

Also sind nötig umfangreiche Forschungs- und Entwicklungsarbeiten für den praktischen Kulturbetrieb, für kulturelle Bildung Älterer und für Fort- und Weiterbildung. Das gilt kulturbereichsspezifisch für die Forderung, altersgruppenspezifisch *und* altersgruppenübergreifend (intergenerationell) zu arbeiten. Das gilt für das Freiwilligenmanagement, also für die Aufgaben, die die Einbeziehung des Aktivenpotentials unter den Älteren in die praktische Arbeit des Kulturbetrieb mit sich bringen.

Förderlich werden auch enger Kontakt und vorurteilslose **Kooperation mit anderen Weiterbildungsbereichen** (Soziales, Sport, Umwelt usw.) sein, die sich ihrerseits mit den

Konsequenzen der altersdemographischen Entwicklung auseinander setzen (müssen) und die häufig schon längere und intensivere Erfahrungen haben.

Der Verfasser, von Ausbildung Germanist und Historiker, ist seit 1999 Direktor der Bundesakademie für kulturelle Bildung Wolfenbüttel (www.bundesakademie.de)

© Dr. Karl Ermert
Bundesakademie für kulturelle Bildung Wolfenbüttel
Im Schloss; Postfach 1140
38302 Wolfenbüttel

E-Mail: karl.ermert@bundesakademie.de

www.bundesakademie.de