



Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2019), H. 2"

# Das Personal als strukturelle Stärke und Schwäche der beruflichen Weiterbildung

Von: **Stefan Koscheck** (*Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)*)

**Einst als vierte Säule des Bildungssystems ausgerufen, war der Weiterbildung viele Jahre eine stiefmütterliche Behandlung seitens der Politik beschieden. Im Zuge der digitalen Transformation und dem dadurch prognostizierten Wandel von Berufsprofilen und Qualifikationsanforderungen rückt dieser Bildungsbereich nun stärker in den Fokus. Im Kontext der kürzlich veröffentlichten „Nationalen Weiterbildungsstrategie“ soll auch das Personal in der Weiterbildung gestärkt werden. Doch wer sind die in der Weiterbildung Tätigen eigentlich – und wo liegen diesbezüglich die dringendsten Handlungsbedarfe auf dem Weg zu einer „neuen Weiterbildungskultur“?**

Die Weiterbildung ist bekanntlich ein zerklüfteter Bildungsbereich mit unterschiedlichen Zuständigkeiten von Bundesministerien bzw. der Bundesagentur für Arbeit und der Länder. Zudem sind Teile der Weiterbildung rein marktwirtschaftlich strukturiert indem kommerzielle Anbieter ihre Bildungsdienstleistungen an private betriebliche sowie individuelle Kunden verkaufen. Die Vielfalt an Aufgaben und Funktionen, Financiers und Adressaten dürfte mit ausschlaggebend sein für die Wahrnehmung der Weiterbildung als unübersichtlich und unkoordiniert.

Mit der „Nationalen Weiterbildungsstrategie“ möchten Bund und Länder nun gemeinsam mit Wirtschaft und Gewerkschaften ihre Anstrengungen für Weiterbildung und Qualifizierung bündeln (BMAS & BMBF 2019, S. 2). Neben beispielsweise der Verbesserung der Transparenz des Weiterbildungsangebots, der Verbesserung der Förderstrukturen und dem Ausbau von Weiterbildungsberatung nimmt die Strategie auch das in der Weiterbildung tätige Personal in den Blick. Obwohl das Strategiepapier die Bedeutung des Personals für die Qualität der Angebote betont, thematisiert es nicht Fragen der grundsätzlichen Professionalisierung der in diesem Bildungsbereich Tätigen, sondern betont vor allem die Entwicklung von Kompetenzen zur Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie digitalen Medien in Weiterbildungsformaten (vgl. ebd., S. 20). Darüber hinaus verspricht die Nationale Weiterbildungsstrategie, dass Bund und Länder die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der öffentlich finanzierten beruflichen Weiterbildung prüfen, die häufig Gegenstand von Kritik sind (vgl. z. B. Gnahs 2016).

Vor dem Hintergrund des jüngsten politischen Bedeutungsgewinns der Weiterbildung scheint es sinnvoll, das Personal in der Weiterbildung und dessen strukturelle Zusammensetzung zu betrachten. Nach aktueller Hochrechnung der wbmonitor Umfrage 2018 bestehen in der gesamten Weiterbildung rund 270.000 Beschäftigungsverhältnisse von Angestellten (inkl. Beamten), davon 44.000 befristet, weitere 1.070.000 auf Honorarbasis sowie rund 94.000 ehrenamtliche. Da insbesondere im Bereich der Honorarkräfte Mehrfachbeschäftigungen für unterschiedliche Auftraggeber verbreitet sind, dürfte die Zahl der erwerbstätigen Personen vor allem bei dieser Beschäftigungsform um einiges niedriger sein als die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse. Für 2014 wurden von der wbpersonalmonitor Erhebung insgesamt rund 690.000 in der Weiterbildung tätige Personen ermittelt (vgl. Autorengruppe wbpersonalmonitor 2016, S. 51). Betrachtet man lediglich den Bereich der beruflichen Weiterbildung[1], so lassen sich 2018 rund

## Stefan Koscheck

*Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)*



Stefan Koscheck (geb. 1978) studierte von 2000 bis 2008 Soziologie (Diplom) an der Universität Bielefeld mit Schwerpunkt ‚Organisationen‘. Seit 2008 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn und von Beginn an in der Weiterbildungsanbieterbefragung ‚wbmonitor‘ tätig. 2012 übernahm er die Projektleitung dieser Dauerbeobachtung der Weiterbildungs‘landschaft‘. Des Weiteren war er an der wbpersonalmonitor-Befragung des Personals in der Weiterbildung beteiligt und beschäftigte sich mit öffentlichen Förderprogrammen in diesem Bildungsbereich.

196.000 angestellte Beschäftigungsverhältnisse (davon 33.000 befristet), rund 379.000 auf Honorarbasis sowie ca. 41.000 ehrenamtliche ermitteln. Dass weniger als die Hälfte der honorarbasieren, freiberuflichen Beschäftigungsverhältnisse auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung entfallen, verdeutlicht die hohe Bedeutung dieser Beschäftigungsform im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung. So werden bei den VHS mit ihrem thematisch breiten Angebot die Veranstaltungen fast ausschließlich durch Honorarkräfte realisiert (vgl. Ambos, Koscheck & Martin 2015, S. 14).

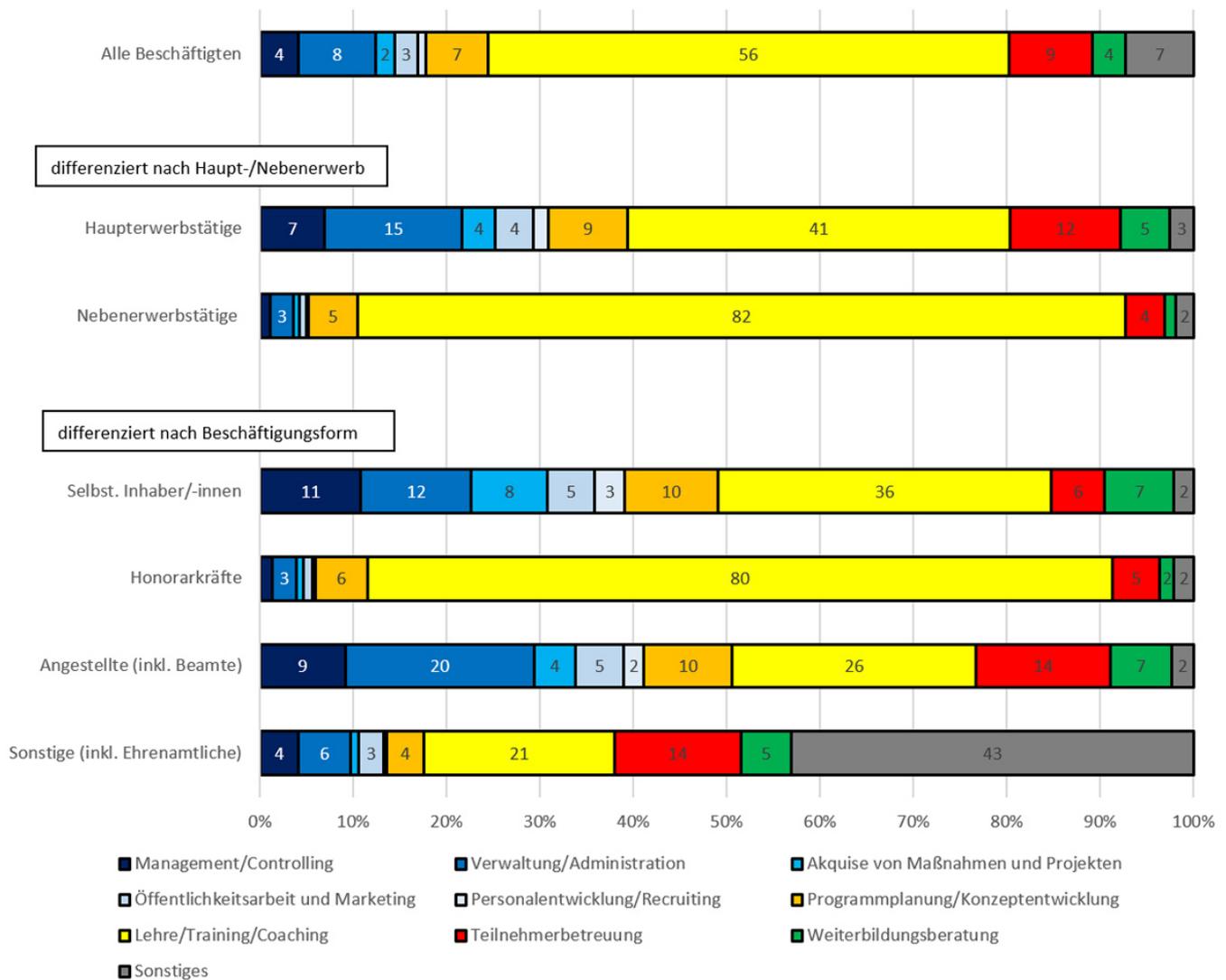
Detaillierte Informationen zum Personal in der Weiterbildung liefert die 2014 gemeinsam vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE), vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Universität Duisburg-Essen, Fachgebiet Wirtschaftspädagogik/Berufliche Aus- und Weiterbildung durchgeführte wb-personalmonitor Studie (vgl. Autorengruppe wb-personalmonitor 2016). Im Unterschied zu den bisherigen Ergebnisveröffentlichungen der wb-personalmonitor Daten, die den gesamten Weiterbildungsbereich, d. h. sowohl berufliche als auch allgemeine Weiterbildung inklusive kultureller und politischer Bildung beinhalten (vgl. Autorengruppe wb-personalmonitor 2016, Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 151 ff., Dobischat, Elias & Rosendahl 2018) erfolgt an dieser Stelle mit Blick auf die Ausrichtung der Nationalen Weiterbildungsstrategie eine Fokussierung auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung[2]. Die Daten wurden nach Personen gewichtet und hochgerechnet. Für nähere Informationen zur Methodik und dem Hochrechnungsverfahren siehe Autorengruppe wb-personalmonitor 2016, S. 30ff.

58% des beruflichen Weiterbildungspersonals sind Männer und 42% Frauen. Der gegenüber dem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis in der gesamten Weiterbildung (vgl. Autorengruppe wb-personalmonitor 2016, S. 67) höhere Männeranteil ist darauf zurückzuführen, dass Nebenerwerbstätigkeit in der beruflichen Weiterbildung männlich geprägt ist. Während 64% der Nebenberuflichen männlich und nur 36% weiblich sind, sind bei den Haupterwerbstätigen Frauen mit 52% leicht in der Mehrheit. Das Durchschnittsalter der beruflichen Weiterbildner beträgt 49,3 Jahre und ist damit geringfügig niedriger als in der gesamten Weiterbildung mit 50,5 Jahren (vgl. ebd., S. 63). Männer sind mit durchschnittlich 51 Jahren älter als Frauen mit durchschnittlich 47 Jahren.

## Nebenerwerbstätige als Lehrende

Eine Besonderheit des Bildungsbereichs Weiterbildung besteht in dem hohen Anteil an Nebenerwerbstätigen. Mit 48% sind in der beruflichen Weiterbildung fast ebenso viele Beschäftigte im Nebenerwerb tätig wie im Hauptberuf (52%). Nebenberufliche Tätigkeit erfolgt in erster Linie mittels Honorarbeschäftigungen. Personen mit dieser Beschäftigungsform sind zu fast drei Vierteln (72%) nebenberuflich tätig und nur 28% bestreiten aus Honorartätigkeiten ihren Haupterwerb. Angestellte sind dagegen (ebenso wie Beamte) bis auf wenige Ausnahmen haupterwerbstätig (99%). Auch für die überwiegende Mehrheit der selbständigen Inhaber/-innen bzw. Gesellschafter/-innen ist ihre Tätigkeit in der beruflichen Weiterbildung der Haupterwerb (78%). Während die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Haupterwerbstätigen bei 35 Stunden liegt, sind berufliche Weiterbildner im Nebenerwerb durchschnittlich im Umfang von 7 Stunden tätig, wobei Vor- und Nachbereitungszeiten bei Lehrtätigkeiten berücksichtigt sind.

### **Abbildung 1: Tätigkeitsfelder des beruflichen Weiterbildungspersonals (Mittelwerte in %)**



Quelle: wb-personalmonitor 2014 (n=2.889), eigene Berechnung Die Verteilung in Haupt- und Nebenerwerbstätige sowie deren unterschiedliche Beschäftigungsformen und Arbeitszeitvolumina hängen maßgeblich mit der in der Weiterbildung häufig praktizierten Arbeitsteilung von organisatorischen und lehrenden Tätigkeiten zusammen. Abbildung 1 verdeutlicht, dass nebenberuflich Tätige, die fast die Hälfte des Personals in der beruflichen Weiterbildung stellen (s. o.), durchschnittlich vier Fünftel (82%) der Arbeitszeit mit Tätigkeiten im Bereich Lehre verbringen. Daneben sind die Entwicklung von Lehrangeboten sowie die Betreuung von Teilnehmenden relevante Tätigkeitsfelder dieser Gruppe. Unter den Haupterwerbstätigen entfällt demgegenüber lediglich ein halb so hoher Anteil (41%) der Arbeitszeit auf Lehrtätigkeiten. Bei diesen findet sich eine Vielfalt an Tätigkeiten bezüglich des generellen Managements sowie von Prozessen, die den Veranstaltungen vor- und nachgelagert sind sowie diese begleiten. Differenziert nach den verschiedenen Beschäftigungsformen wird deutlich, dass das angestellte Personal am stärksten mit den Organisation- und Verwaltungsprozessen betraut ist; hier nehmen Lehrtätigkeiten im Durchschnitt nur ein Viertel (26%) der Arbeitszeit ein. Der hohe Anteil, der bei Weiterbildungnern in sonstiger Beschäftigungsform auf sonstige Tätigkeiten entfällt (43%), dürfte zu einem erheblichen Teil auf Ehrenamtliche zurückzuführen sein, die bei Kammern als Prüfer tätig sind.

## Die ungewöhnliche Personalstruktur der Weiterbildung ist deren Stärke und Schwäche zugleich

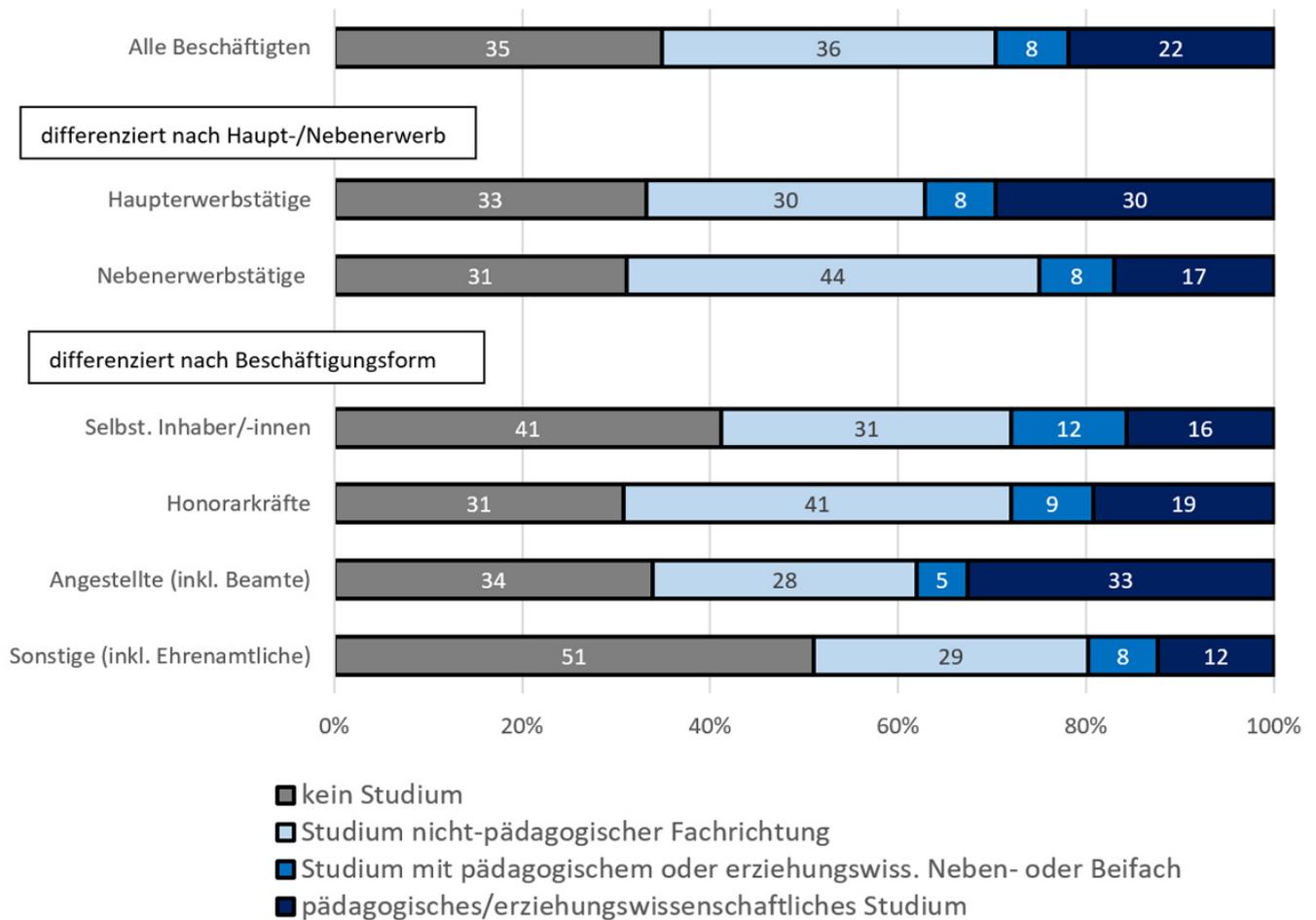
Die dargestellte Beschäftigungs- und Tätigkeitsstruktur stellt einen wesentlichen Unterschied zu den vorgelagerten Bildungsbereichen dar. Nur in der Weiterbildung werden häufig wesentliche Teile des Unterrichts und der Wissensvermittlung durch nebenberuflich Beschäftigte erbracht, die in relativ geringem Umfang tätig sind. Daraus ergeben sich Implikationen hinsichtlich der aktuell intensiv geführten Professionalisierungsdebatte der Weiterbildung, insbesondere bezüglich der Frage, was professionelles berufliches Handeln ausmacht und entsprechend auszuweitender akademischer Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten (vgl.

Lechner, Breitschwert & Egetenmeyer 2019). Zugleich ermöglicht das Engagement nebenberuflich Lehrender den Transfer von aktuellem Wissen aus Praxis und Forschung und die flexible Reaktion auf neue Bedarfe, beispielsweise im Kontext technologischer Innovation.

Vor diesem Hintergrund lohnt sich ein Blick auf die Qualifikationsstruktur des beruflichen Weiterbildungspersonals. Zunächst ist festzuhalten, dass die Weiterbildung ein akademisch geprägter Bildungsbereich ist. Zusammengenommen mehr als zwei Drittel (68%) der beruflichen Weiterbildner haben ein Fachhochschul- oder Hochschulstudium (23% bzw. 37%) absolviert oder die Promotion erreicht (8%). Weitere 18% haben eine Aufstiegsfortbildung mit einem Meister-, Fachwirt- oder Technikerabschluss beendet. Eine duale oder beruflich-schulische Ausbildung ist nur für eine Minderheit (12%) der höchste Berufsabschluss (jeweils 1% haben einen anderen oder keinen formalen Berufsabschluss).

Wenngleich es umstritten ist, inwiefern spezielle pädagogische Ausbildungsabschlüsse für professionelles Handeln in der Weiterbildung erforderlich sind, können letztere – beim Fehlen eines einheitlichen Professionsverständnisses (vgl. Peters 2004) als auch Berufszugängen, die nicht systematisch bis gar nicht reguliert sind (vgl. Nuissl 2005) – als Indikator für Professionalität angesehen werden. Insgesamt betrachtet verfügt lediglich jeder fünfte (22%) in der beruflichen Weiterbildung Beschäftigte über ein genuin pädagogisches bzw. erziehungswissenschaftliches Studium (wozu auch Lehramtsstudiengänge oder Wirtschaftspädagogik gezählt wurden). Weiteren 8% können professionelle Kenntnisse im didaktischen Bereich unterstellt werden, da sie ein Studium anderer Fachrichtung mit einem pädagogischen bzw. erziehungswissenschaftlichen Neben- bzw. Beifach absolviert haben. Die größte Gruppe der akademisch ausgebildeten Weiterbildner hat jedoch eine andere Fachrichtung ohne pädagogische Inhalte studiert (36% aller Beschäftigten in der beruflichen Weiterbildung). Unter den Haupterwerbstätigen bzw. den Angestellten finden sich überproportional häufig genuine Pädagogen (30% bzw. 33%). Dennoch ist auch das Arbeitsfeld der hauptberuflichen Weiterbildungstätigkeit insofern eher als semi-professionell einzustufen, als dass hier viele Quereinsteiger/-innen mit nicht-pädagogischem Studien- bzw. Berufsabschluss beschäftigt sind. Dass unter den Nebenerwerbstätigen bzw. Honorarkräften weniger als jeder fünfte (17% bzw. 19%) einen pädagogischen Studienabschluss aufweist (weitere 8% bzw. 9% im Neben- bzw. Beifach) verdeutlicht, dass diese Beschäftigtengruppe vor allem aufgrund des Transfers von fachlicher Expertise und aktuellem Wissen aus ihrem Hauptberuf für die Weiterbildung attraktiv zu sein scheint. Nebenberufliche Weiterbildner können für diesen Bildungsbereich insofern als funktional notwendig angesehen werden, als dass sie bei häufig eher kurzer Länge der Veranstaltungen kurzfristige Reaktionen auf neue Qualifikationsbedarfe bzw. Änderungen der Nachfrage erlauben.

**Abbildung 2: Pädagogisches oder erziehungswissenschaftliches Studium des beruflichen Weiterbildungspersonals (in %)**



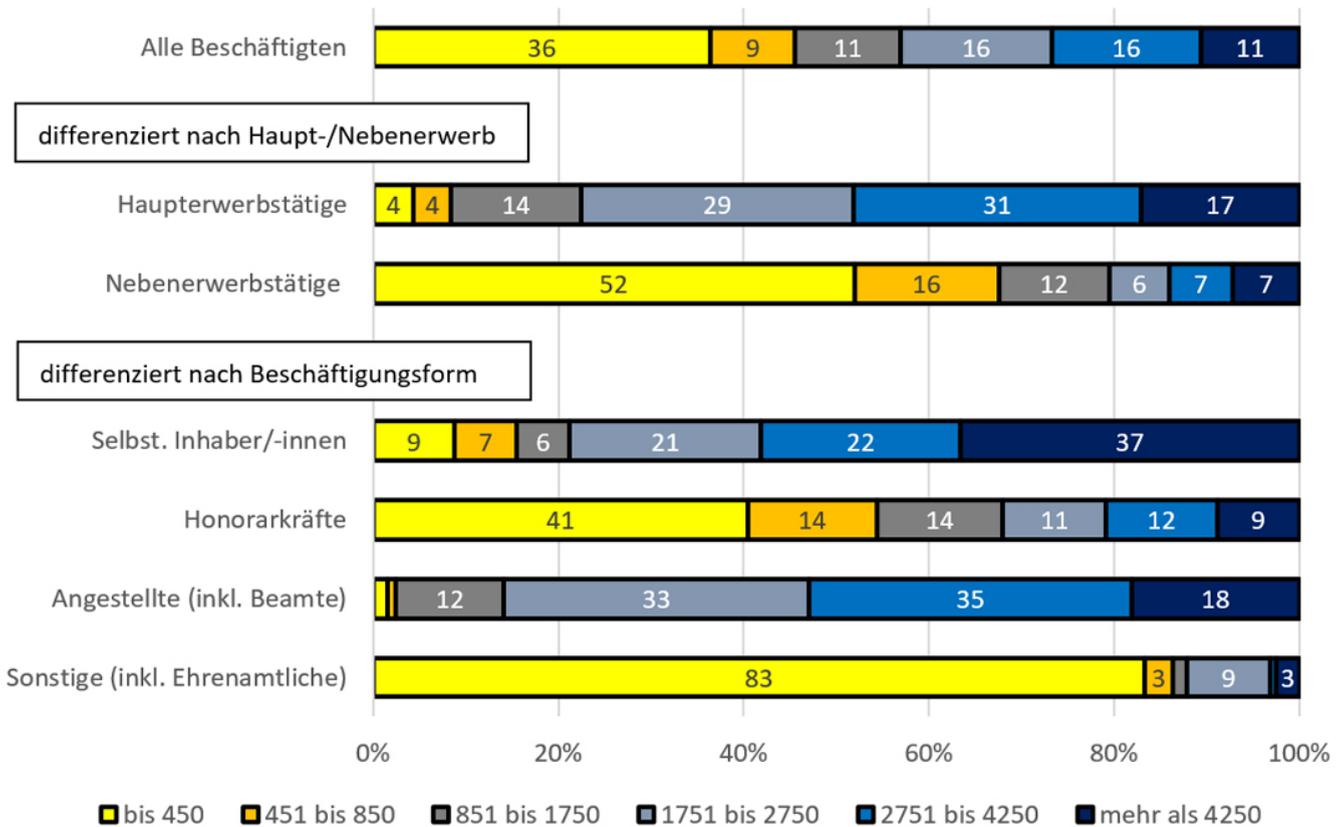
Quelle: wb-personalmonitor 2014 (n=3.124), eigene Berechnung

Häufig in der Kritik stehen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Weiterbildner, beispielsweise hinsichtlich mangelhafter sozialer Absicherung von Honorarkräften oder niedriger Einkommen. Vermutlich vor diesem Hintergrund verspricht auch das Strategiepapier der Nationalen Weiterbildungsstrategie zumindest für den Bereich der öffentlich finanzierten beruflichen Weiterbildung eine Prüfung. Eine hinreichende Analyse und Beurteilung ist vor dem Hintergrund der atypischen Beschäftigungsformen und der weiten Verbreitung von Nebenerwerbstätigkeit komplex und sollte auch die subjektive Wahrnehmung der Beschäftigung sowie stabilisierende Faktoren des Haushaltskontextes berücksichtigen. Wenngleich dies an dieser Stelle nicht erfolgen kann (für die gesamte Weiterbildung vgl. Autorengruppe wb-personalmonitor 2016, S. 85 ff.), soll zumindest ein kurzer Blick auf Einkommen und Einkommenszufriedenheit geworfen werden.

## Billiglohnsektor berufliche Weiterbildung?

Insgesamt ist das Spektrum an durch die Weiterbildungstätigkeit realisierbaren Einkommen breit, wobei erwartungsgemäß erhebliche Unterschiede zwischen den Haupt- und Nebenerwerbstätigen bestehen.[3] Unter den Letztgenannten stellt bei etwas mehr als die Hälfte (52%) die Nebentätigkeit in der Weiterbildung einen Zuverdienst von maximal 450 Euro pro Monat (brutto) dar. Zugleich sind jedoch auch bei Nebenerwerbstätigkeit in der Weiterbildung hohe Einkommen möglich. So erreichen 6% der Beschäftigten dieser Gruppe zwischen 1.750 und 2.750 Euro und jeweils 7% zwischen 2.750 und 4.250 Euro bzw. mehr als 4.250 Euro. Unter den Haupterwerbstätigen erzielt knapp die Hälfte (48 %) ein monatliches Bruttoeinkommen von mehr als 2.750 Euro (31% 2.751 bis 4.250 Euro und 17% mehr als 4.250 Euro). Weitere 29% liegen zwischen 1.750 und 2.750 Euro und immerhin 22% darunter.

Abbildung 3: Bruttoeinkommen aus der beruflichen Weiterbildungstätigkeit (in %)



wb-personalmonitor 2014 (n=2.182), eigene Berechnung

Dass insbesondere mit Blick auf den hohen Akademikeranteil die Einkommen der hauptberuflichen Weiterbildungsbeschäftigten niedrig erscheinen – der Median eines vollzeitbeschäftigten Erwerbstätigen mit akademischem Abschluss lag 2013 bei 4.836 Euro brutto, vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, Tab. I1-8web) – mag mit der bisherigen politischen und gesellschaftlichen Wertschätzung dieses Bildungsbereichs in Zusammenhang stehen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 153). Die Weiterbildung konnte sich bislang offensichtlich in der öffentlichen Wahrnehmung nicht als ein Arbeitsfeld profilieren, das – wie es bei klassischen Professionen der Fall ist – Aufgaben von hoher gesellschaftlicher Relevanz erfüllt und die Beschäftigten dafür entsprechend privilegiert vergütet. Einstufungen der Weiterbildung als in weiten Teilen dem Billiglohnsektor zugehörig (Gnahn 2016, S. 2) erscheinen jedoch auf Basis der vorgestellten Daten zumindest für die berufliche Weiterbildung als verkürzt. In der Gesamtschau kann allenfalls bezogen auf einen akademisch geprägten Arbeitsmarkt von insgesamt schlechten Verdienstmöglichkeiten gesprochen werden. Zugleich ist es zutreffend, dass eine bestimmte Beschäftigungsform, und zwar die der hauptberuflichen Honorarkraft, die mehrere freiberufliche Honorartätigkeiten zum Haupterwerb kombiniert, existenzbedrohlichen Einkommensrisiken unterliegt. Bezogen auf die gesamte Weiterbildung waren rund 15% dieser als armutsgefährdet oder einkommensarm einzustufen, wobei dies bezogen auf die Lebenslage insgesamt häufig durch den Haushaltskontext (z. B. durch Ehe-/Lebenspartner/-in) kompensiert werden konnte (vgl. Autorengruppe wb-personalmonitor 2016, S. 89f.).

Die Fokussierung auf das aktuelle Einkommen lässt allerdings weitere Beschäftigungsrisiken wie die Beschäftigungsstabilität sowie die soziale Sicherung, insbesondere die Absicherung im Alter, außer Acht. Vor diesem Hintergrund erscheint es alarmierend, dass zwar nur 14% der in der beruflichen Weiterbildung Haupterwerbstätigen ihre aktuelle Einkommenssituation als „sehr schlecht“ [4] bewerten, fast jeder Dritte (31%) sich jedoch auf eine entsprechende finanzielle Situation im Alter einstellt. Da weitere 23% eine schlechte Situation erwarten, blicken sogar mehr als die Hälfte der hauptberuflichen Weiterbildungsbeschäftigten pessimistisch ihrer Lage im Alter entgegen. Bei den nebenberuflichen Weiterbildnern trifft diese Einschätzung auf deutlich weniger Beschäftigte zu, jedoch immerhin auf 35%[5].

## Professionalisierung und Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen unter komplexen Voraussetzungen

Vor dem Hintergrund der dargestellten Heterogenität des Personals in der beruflichen Weiterbildung erscheint es wenig verwunderlich, dass das Strategiepapier der Nationalen Weiterbildungsstrategie die Professionalisierungsdebatte in der Weiterbildung ausblendet, sich auch hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vage hält und stattdessen auf die Stärkung digitaler Kompetenzen setzt. Denn sowohl die Frage nach mehr „Professionalität“ im Sinne zertifizierter (erwachsenen-)pädagogischer Kompetenzen als auch die Frage der angemessenen Entlohnung sind durchaus ambivalent zu betrachten. Die weitgehend hürdenlose Eintrittsmöglichkeit in eine Weiterbildungstätigkeit sowie als Zuverdienst für nebenberuflich Lehrende konzipierte Honorare erscheinen funktional, wenn es darum geht erfahrene Berufspraktiker und Experten kurzfristig oder temporär für den Transfer von Wissens zu gewinnen. Formale Hürden wie beispielsweise ein Nachweis der pädagogischen Eignung von Weiterbildnern dürften den Pool potentieller Dozentinnen und Dozenten reduzieren und so die Stärke der Weiterbildung limitieren, flexibel auf aktuelle Qualifikationsbedarfe reagieren zu können. Bei andauernden Weiterbildungstätigkeiten und insbesondere der Kumulation von nebenberuflich konzipierten Honorarverträgen zu einer Haupterwerbstätigkeit wandelt sich diese Stärke des Bildungsbereichs jedoch ins Gegenteil. Zum einen erscheinen so Beschäftigte gemessen an zertifizierten pädagogischen Kompetenzen häufig nicht hinreichend professionell, zum anderen können sich prekäre Beschäftigungsformen verfestigen wodurch Altersarmut häufig unausweichlich erscheint. Möchte man das Schattendasein der Weiterbildung überwinden und diese über politische Semantiken hinausgehend ernsthaft als relevanten und selbstverständlichen Bildungsbereich etablieren, so scheint es erforderlich, in der öffentlich geförderten Weiterbildung die Entlohnung zu verbessern und dabei auch die verschiedenen Beschäftigungsformen stärker zu berücksichtigen. Insbesondere die hauptberuflichen Honorarkräfte benötigen höhere Honorarsätze, um ihrer eigenverantwortlichen sozialen Absicherung Rechnung zu tragen. Beispielsweise könnte auch in Anlehnung an das Berliner Volkshochschulen praktizierte „Berliner Modell“ ein Anspruch auf Unterstützungsleistungen im Form von Zuschlägen zum Honorar für die Sozialversicherung sowie von Urlaubsentgelt für Dozentinnen und Dozenten eingeführt werden, die für eine Einrichtung in nicht-geringfügigem Umfang tätig und nicht durch einen Hauptberuf abgesichert sind. Hierfür sind angemessene finanzielle Rahmenbedingungen der öffentlichen Weiterbildungsförderung erforderlich. Für die Gewährung dieser Leistungen an dauerhaft in der Weiterbildung Tätige könnte zugleich der Nachweis einer Art „Weiterbildnerzeugung“ gefordert werden, beispielsweise in Form der Validierung informell erworbener erwachsenenpädagogischer Kompetenzen wie sie durch das DIE-Projekt GRETA („Grundlagen zur Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens für die Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen-/Weiterbildung) erarbeitet wurde oder sogar in Anlehnung an die Prüfung der AEVO, in der eine selbst konzipierte Lerneinheit zu präsentieren ist.[6] Dadurch könnten gleichzeitig die Beschäftigungsbedingungen der am stärksten von Prekarität betroffenen Beschäftigtengruppe verbessert und ein Professionalisierungsschub erreicht werden. Nicht zuletzt gilt es jedoch auch die Löhne der angestellten Weiterbildner in den Blick zu nehmen, bei denen für viele Arbeitnehmer „Luft nach oben“ zu einer qualifikationsadäquaten Bezahlung akademischer Ausbildung zu bestehen scheint – insbesondere, wenn sich diese in Einklang mit Bedeutsamkeitsbekundungen der Politik befinden soll.

[1] Dies erfolgt, indem nur das Personal von Anbietern berücksichtigt wird, die berufliche Weiterbildung als Angebotsschwerpunkt aufweisen, wobei Volkshochschulen generell nicht berücksichtigt werden. Bei Letzteren entfielen 2017 auf den Programmbereich „Arbeit – Beruf“ lediglich 6 % der Belegungen (vgl. Lux 2018, S. 4) und bei anderen Programmbereichen wie z. B. „Sprachen“ ist unbekannt, wie häufig aus beruflichen Motiven teilgenommen wurde.

[2] Die Abgrenzung erfolgt analog zur Berechnung der Beschäftigungsverhältnisse (s. o.).

[3] In der Analyse wurden Beschäftigte, die nur für einen Arbeitgeber tätig sind und dort mit mehr als einem Drittel des Arbeitszeitumfangs Tätigkeiten außerhalb der Weiterbildung durchführen, nicht berücksichtigt. Dies erfolgte vor dem Hintergrund, dass explizit das Einkommen aus der Weiterbildungstätigkeit angegeben werden sollte und dies bei der genannten Gruppe zu Fehlinterpretationen führen kann (insbesondere, wenn sie haupterwerbstätig sind aber nur ein anteiliges Einkommen genannt haben).

[4] „schlecht“: 24%; „mittelmäßig“: 26%; „gut“: 30%; „sehr gut“: 7%. Bei der Abfrage waren nur die Pole bezeichnet („sehr gut“ bzw. „sehr schlecht“).

[5] „sehr schlecht“ (13%) und „schlecht“ (22%) zusammengenommen; weitere Anteilswerte: „mittelmäßig“: 26%; „gut“: 28%; „sehr gut“ 11%. Bei der Abfrage waren nur die Pole bezeichnet („sehr gut“ bzw. „sehr schlecht“).

[6] Alternativ kann vor der Prüfungskommission eine Unterweisung durchgeführt werden.

## Literatur

---

Ambos, Ingrid; Koscheck, Stefan; Martin, Andreas (2015): Personalgewinnung von Weiterbildungsanbietern. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2014. Bonn. URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22\\_wbmonitor\\_ergebnisbericht\\_umfrage\\_2014.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_wbmonitor_ergebnisbericht_umfrage_2014.pdf) (Abruf: 23.07.2019)

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld. URL: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016/pdf-bildungsbericht-2016/bildungsbericht-2016> (Abruf: 23.07.2019)

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. Bielefeld. URL: <https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildner-01.pdf> (Abruf: 23.07.2019)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS); Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019): Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie. URL: [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Aus-Weiterbildung/strategiepapier-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf;jsessionid=70884391E1D9443251ED4DF9C6E95EAD?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Aus-Weiterbildung/strategiepapier-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf;jsessionid=70884391E1D9443251ED4DF9C6E95EAD?__blob=publicationFile&v=3) (Abruf: 23.07.2019)

Dobischat, Rolf; Elias, Arne; Rosendahl, Anna (Hrsg.) (2018): Das Personal in der Weiterbildung im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität. Wiesbaden

Gnahn, Dieter (2016): Gute Arbeit – Gute Weiterbildung. URL: <http://denk-doch-mal.de/wp/dieter-gnahn-die-berufs-bildungs-perspektiven-2016/> (Abruf: 23.07.2019)

Lechner, Reinhard; Breitschwert, Lisa; Egetenmeyer, Regina (2019): Innovationspotenziale zur Professionalitätsentwicklung in Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung. URL: <https://wb-web.de/aktuelles/innovationspotenziale-zur-professionalitaetsentwicklung-in-einrichtungen-der-beruflichen-weiterbildung.html> (Abruf: 23.07.2019)

Lux, Thomas (2018): Volkshochschul-Statistik 2017. Zahlen in Kürze. URL: [www.die-bonn.de/doks/2018-volkshochschule-statistik-01.pdf](http://www.die-bonn.de/doks/2018-volkshochschule-statistik-01.pdf) (Abruf: 23.07.2019)

Nuissl, Ekkehard (2005): Professionalisierung in Europa. Report. Forschungs- und Literaturreport Weiterbildung 28(4), S. 47-56.

Peters, Roswitha (2004): Erwachsenenbildungs-Professionalität. Ansprüche und Realitäten. Bielefeld. URL: <https://www.die-bonn.de/doks/peters0401.pdf> (Abruf: 23.07.2019)

---