CC BY SA
Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2011), H. 3"

# Die Weiterbildungsbranche – ein Beispiel für die Etablierung prekärer Beschäftigungsformen?

Von: Professor Rolf Dobischat *(Präsident des Deutschen Studentenwerks)*, Dr. Anna Rosendahl *(Lehrkraft an der Uni Duisburg-Essen)*, Marcell Fischell *(Wiss. Mitarbeiter Uni Duisburg-Essen)*

**1. Ausgangspunkt – Die Kulisse der Weiterbildungsfinanzierung ist in Bewegung**

Im Weiterbildungsmarkt vollziehen sich seit Jahren erhebliche Umbrüche. Charakteristisch hierfür sind zum einen der deutliche Rückgang des finanziellen Gesamtvolumens und den damit einhergehenden massiven Verschiebungen in der Finanzierungsstruktur (vgl. Hummelsheim 2010; Hummelsheim/Weiß 2010). Bei den Volkshochschulen ist das Finanzvolumen bis zum Jahr 2008 zwar auf 971 Mio. € leicht angestiegen, allerdings vollzog sich dies mit einer Verschiebung in der Finanzstruktur. Tendenziell rückläufig ist der Mittelzufluss der öffentlichen Hand und hierbei vor allem der Länder, ansteigend hingegen sind Teilnehmergebühren und Drittmitteleinnahmen, so dass der sukzessive Bedeutungsverlust der stabilen öffentlichen Mittelzuweisungen durch unstetige Projektbudgets und private Einnahmequellen kompensiert werden muss (DIE 2010).

Noch dramatischer ist der staatliche Rückzug bei der Förderung der Weiterbildung von Arbeitslosen (nach SGB III). In Folge der Hartz-Reformen wurde die Weiterbildungsförderung stark zurückgefahren. Während noch im Jahr 1999 7,8 Mrd. € in die Qualifizierung Arbeitsloser investiert wurde, reduzierte sich das Volumen bis zum Jahr 2008 um rund zwei Drittel auf 2,7 Mrd. € (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010). Mit der Mitteldrosselung wurde zudem die Förder- und Steuerungslogik von einer institutionellen Finanzierung der Anbieter auf ein nachfrageorientiertes Gutscheinsystem umgestellt, was zu einer erheblichen Finanzierungs- und Planungsunsicherheit bei den Bildungsanbietern führte, zumal ein Zertifizierungssystem für Anbieter und Angebote etabliert wurde, über das Markteintrittsbarrieren definiert werden. Zwar wird seitens der Bildungsanbieter von positiven Qualitätswirkungen mit der Zulassungspraxis berichtet, kritisiert wird jedoch der unverhältnismäßig hohe Zeitaufwand wie auch die gestiegenen Kosten bei den Anerkennungsprozeduren (BIBB/DIE 2010, S. 6).

Wenngleich seit 2006 eine leichte Konsolidierung des in den Jahren davor spürbaren Abwärtstrends festgestellt werden kann, zeichnen sich aufgrund der Haushaltskonsolidierungen von Bund und Länder wieder Reduzierungen der öffentlichen Mittel für den Bereich der Weiterbildung ab (Statistisches Bundesamt 2010). Die staatlich initiierten Umbrüche


## Professor Rolf Dobischat

*Präsident des Deutschen Studentenwerks*

Rolf Dobischat (58) ist Professor für Wirtschaftspädagogik mit dem Schwerpunkt Berufliche Aus- und Weiterbildung an der Universität Duisburg-Essen und seit 2006 Präsident des Deutschen Studentenwerks. Der Bildungsforscher hat über den zweiten Bildungsweg akademische Karriere gemacht. Nach einer Lehre zum Industriekaufmann erwarb er parallel zu seiner beruflichen Tätigkeit die Hochschulreife; von 1971 bis 1977 studierte er Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftspädagogik und Sozialwissenschaften in Kassel, Marburg und Göttingen. Dobischat engagiert sich für mehr Chancengleichheit im deutschen Hochschulsystem und die ...
[weitere Informationen]

## Dr. Anna Rosendahl

*Lehrkraft an der Uni Duisburg-Essen*

Anna Rosendahl, geb. 1982, Dr. phil., Dipl.-Pädagogin; seit 2008 Lehrkraft am Fachgebiet Wirtschaftspädagogik/Berufliche Aus- und Weiterbildung (Prof. Dr. Dobischat) der Universität Duisburg-Essen, Institut für Berufs- und Weiterbildung; Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Beruflich-betriebliche Weiterbildungs- und Professionalisierungsforschung, Internationale Berufsbildungsforschung; Finanzierung und Steuerung in der Berufsbildung.

## Marcell Fischell

*Wiss. Mitarbeiter Uni Duisburg-Essen*

haben in den letzten Jahren zu tiefgreifenden Einschnitten im öffentlich finanzierten Weiterbildungsmarkt geführt, der sich mit den Sparanstrengungen fortsetzen dürfte. Gleichfalls sind – wenn auch nicht konstant – in den letzten Jahren die Bildungsinvestitionen im „Privaten Sektor“ gestiegen, so dass man durchaus von einem mehr oder minder stabilen Trend der sukzessiven Privatisierung der Bildungsausgaben sprechen kann (Hummelsheim 2010), der zwangsläufig nicht ohne Auswirkungen auf die Anbieterlandschaft bleiben dürfte.

Marcel Fischell (Jg. 1980) studierte von 2001 bis 2007 an der Universität Duisburg Pädagogik (Diplom) mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung. Seit 2007 ist er als wissenschaftlicher Mitarbeiter in Forschung und Lehre an der Universität Duisburg-Essen am Fachgebiet für Wirtschaftspädagogik mit dem Schwerpunkt Berufliche Aus- und Weiterbildung (Prof. Dobischat) tätig. Zu seinen Arbeits- und Forschungsschwerpunkten zählen das Rechtssystem der Weiterbildung, das Übergangssystem Schule-Beruf sowie die Beschäftigung und Professionalisierung des Weiterbildungspersonals.

Trotz der erheblichen Veränderungen in der Finanzierung der Weiterbildungsbranche, wird das Geschäftsklima erstaunlicherweise insgesamt positiv beurteilt. Zwar hat die weltweite Wirtschaftskrise im Jahr 2010 auch das „Geschäftsklima“ negativ tangiert, allerdings ist die Lage positiver als im Vergleich zu anderen Geschäftszweigen. Dies ist jedoch differenziert zu betrachten. Denn während Bildungsanbieter, die sich hauptsächlich über Einzelpersonen und Betriebe finanzieren, ihre Geschäftslage positiver als im Vorjahr beurteilen und daher auch optimistisch in die Zukunft blicken, hat sich die Lageeinschätzung der Anbieter, die von Mittelzuwendungen der öffentlichen Kassen abhängig sind, weiter verschlechtert, so dass auch für die Zukunft keine Verbesserung der Geschäftslage erwartet wird (BIBB/DIE 2010, S. 7 f.). Mit der Umlenkung von Finanzströmen und der politisch gewollten Fortschreibung im Fundament der Refinanzierung dürfte sich die Kluft innerhalb der Weiterbildungslandschaft vergrößern, so dass ein weiteres Auseinanderdriften in der Branche zu befürchten ist.

**2. Beschäftigte in der Weiterbildung – Abgrenzungs- und Definitionsprobleme**

Zentrales Charakteristikum der deutschen Weiterbildungslandschaft ist ihre Pluralität und Heterogenität bei gleichzeitiger Zerklüftung. Ausdruck findet dies nicht nur in der weitestgehend deregulierten Angebots- und Anbieterstruktur, sondern auch in den mannigfaltigen Berufsbezeichnungen der Beschäftigten (z.B. Trainer, Berater, Coach, Weiterbildungsconsult, Teamer etc.), in vielfältigen Qualifikations- und Zugangswegen zum Berufsfeld wie auch in facettenreichen und zunehmend diffundierenden Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern. Schwerpunktmäßig gliedern sich die Tätigkeits- und Aufgabenbereiche in Felder des klassischen Unterrichtens, der Verwaltung und der Administration, des Management/Leitung, der Öffentlichkeitsarbeit/Marketing, des Medienumgangs, der Beratung sowie konzeptioneller Aufgaben wie z. B. der Programmplanung (Kraft 2009, S. 408).

Ist es schon an dieser Stelle problematisch, eindeutige Grenzziehungen und Markierungen eines gemeinsamen und verbindenden „Wesensmerkmals“ vorzunehmen, verflüssigen sich die Grenzen der Aufgaben- und Tätigkeitsfelder zunehmend, während eine Profession – quasi als Gegenbewegung zu dieser Diffusion – sich nicht abzuzeichnen vermag. Verschärft wird diese Komplexität zudem durch die Marktsegmentierung mit ihrer traditionellen Differenzierung von allgemeiner (politischer, kultureller), beruflicher

und betrieblicher Weiterbildung, was in der Regel mit spezifischen Arbeitgeber-, Finanzierungs- und Adressatenstrukturen korrespondiert. Das plurale und heterogene Strukturgeflecht erschwert eine umfassende (repräsentative) empirische Abbildung der Lage auf dem Arbeitsmarkt der Weiterbildung, was die geringe Anzahl empirischer Studien zu den Beschäftigten in der Weiterbildung zeigt (vgl. Nittel 2011, S. 347 ff.). Fakt ist, dass die Durchdringung des Gegenstandsbereiches defizitär ist.

Die Ungewissheit über die reale Beschäftigungslage der Weiterbildner ist an sich schon kritisch zu bewerten – an Brisanz gewinnt diese Defizit allerdings noch in dem offenkundigen Widerspruch zu den öffentlichen bildungspolitischen Bekundungen über die Relevanz des Lebenslangen Lernens und die damit wachsenden Ansprüche an die Qualität und die Professionalität, die von den Beschäftigten in der Weiterbildung erbracht werden muss.

Erinnert sei in diesem Kontext an die politischen Bemühungen in den 1970er Jahren, den Weiterbildungssektor als vierte Säule des Bildungssystems auszubauen und ihn in eine Sphäre öffentlicher Verantwortung zu stellen. Die Notwendigkeit hoher Professionalität fand damals u. a. ihren Niederschlag in der Einrichtung eines universitären Studiengangs mit dem Abschluss zum „Diplom-Pädagogen“ (1972). In der Folgezeit wurde die Professionsdebatte fokussiert und, u. a. durch konzeptionelle Überlegungen in Richtung eines speziellen „Weiterbildungslehrers“ (im VHS-Bereich, vgl. Beinke/Arabin/Faulstich 1981) konkretisiert und vorangetrieben.

Verknüpft war damit einerseits, ein sich abzeichnendes und sich entwickelndes Berufsprofil zu schärfen, um entsprechende Berufspositionen erobern und besetzen zu können. Andererseits sollte durch eine erwachsenpädagogische Professionalisierung eine Akzeptanz der auf die Weiterbildung abzielenden Abschlüsse geschaffen und sichergestellt werden, um sich in der Konkurrenz zu anderen, in das Berufsfeld „eindringenden“ und minder fachaffinen Disziplinen (Lehrer, Sozialwissenschaftler, Betriebswirte, Berufs- und Wirtschaftspädagogen) behaupten zu können.

Der sich entfaltende Wettbewerb um die Eroberung des Terrains eines „hauptamtlichen Weiterbildners“ vergleichbar den Hauptamtlichen Pädagogischen Mitarbeitern (HPMs) an den Volkshochschulen, hat in Korrespondenz mit der einsetzenden und beschleunigten Ausdifferenzierung und Neumischung der Aufgaben und Tätigkeiten infolge der sukzessiven Veränderungen in den arbeitsmarkt- und finanzpolitischen Rahmenbedingungen die berufspolitische Hoffnung eintrüben lassen, dass es einen Automatismus zwischen einer auf die Berufsposition abzielenden „exklusiv zertifizierten Lizenz“ und das daran gekoppelte Eintrittsmandat für eine (abgesicherte und stabile) Tätigkeit in der Weiterbildung gab (Nittel 2000). Berücksichtigt werden muss dabei aber, dass die Welt des Weiterbildners in den 1970er Jahren noch mehr oder weniger geordnet war.

Der damalige Typ des hauptberuflichen Mitarbeiters (eher administrativ-planend tätig) war flankiert von einer Vielzahl angebotsunterstützender im Sinne primär unterrichtender (als Kernkompetenz) „frei- oder nebenberuflicher“ Mitarbeiter, die aber in der Regel entweder durch ihr berufliches Hauptamt (z. B. als Lehrer, Ausbilder etc.) oder anderweitig beschäftigungsmäßig und sozial abgesichert waren (Nittel 2011). Dieses Bild hat sich in den letzten Jahrzehnten jedoch deutlich verschoben. Mit der quantitativen Expansion der Weiterbildung in den vergangenen zwei Jahrzehnten hat sich die „Berufsposition“ der als Selbstständig am Markt agierenden hauptberuflich lehrenden Honorarkraft quantitativ verbreitert.

Als Merkmale – in Abgrenzung zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – können für die selbständige Tätigkeit angesehen werden (vgl. ver.di 2010, S. 16):

* die freie Verfügbarkeit über die eigene Arbeitskraft;
* die überwiegend freie Gestaltung und Ausführung der erteilten Aufträge;
* die freie Arbeitszeitgestaltung,
* die freie Arbeitsplatzwahl (sofern die zu erbringende Leistung dies zulässt);
* die Befugnis zur Tätigkeit für eine beliebige Zahl von Auftraggebern und
* die eigene Verantwortung für das wirtschaftliche Risiko (Unternehmerrisiko).

**3. Beschäftigte in der Weiterbildung – Befunde zur Beschäftigungs- und sozialen Lage**

Aus den Ergebnissen einer repräsentativen Studie „zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen“ (WSF 2005) wurde sichtbar, dass rund zwei Drittel der 650 Tsd. Lehrenden nebenberuflich1 in der außerbetrieblichen Weiterbildung tätig sind (vgl. ebd., S. 3 ff.) und dort durchschnittlich seit rund 13 Jahren arbeiten. Was als vermeintliche Beschäftigungsstabilität erscheint, stellt sich bei näherer Betrachtung des Erwerbsstatus als obsolet dar, denn faktisch haben Formen atypischer Erwerbsarbeit in der Weiterbildung ein beachtliches Ausmaß angenommen.

Neben einer kleinen Anzahl von sozialversicherungspflichtig Festangestellten bilden selbstständige Honorarlehrkräfte mit ca. 150 Tsd. Personen die größte Gruppe unter den ca. 240 Tsd. hauptberuflich Tätigen. Weiterhin charakteristisch ist ein beträchtliches Einkommensgefälle. So verfügt zwar die relative Mehrheit (30 Prozent) der in der Weiterbildung Lehrenden über ein monatliches Haushaltsnettoeinkommen2 zwischen 1.500 und 2.500 €, allerdings sind sowohl nach oben wie auch nach unten erhebliche Abweichungen festzustellen (vgl. ebd., S. 73). Deutlich wird dies insbesondere an den gezahlten Honorarsätzen, denn einige wenige verdienen pro Trainertag mehr als 1.000 Euro, während der durchschnittliche Stundensatz für selbstständig Lehrende auf 15 bis 30 Euro pro Stunde beziffert wird (vgl. Kraft 2009, S. 407).

Die empirischen Befunde zeigen, dass sich die Einkommenshöhe je nach Vertragsstatus, Tätigkeitsfeld und Weiterbildungssegment unterscheidet. So verdienen hauptberufliche Honorarlehrkräfte im Vergleich zu ihren sich in fester Anstellung befindenden Kollegen deutlich weniger und sind zum Teil sogar von prekären Einkommensverhältnissen betroffen (vgl. WSF 2005, S. 73). Verstärkt wird die finanziell schlechte Lage durch die unsichere Auftragslage bei den Bildungsträgern und die Sozialversicherungspflicht, die die Einkommensbelastung der Honorarlehrkräfte im Vergleich zu den Festangestellten zusätzlich verschärfen (vgl. Research voor Beleid/Plato 2008b, S. 77; Research voor Beleid/Plato 2008a, S. 169).

Eine Kompensation dieser Risiken wird dadurch erreicht, dass hauptberufliche Honorarlehrkräfte notwendigerweise für mehrere Weiterbildungseinrichtungen parallel tätig sind (vgl. WSF 2005, S. 61). Betrachtet man die Tätigkeitsfelder, so zeigt sich, dass beim Verwaltungs- und Leitungspersonal eine Dominanz von festangestellten Beschäftigten auf Vollzeitbasis vorherrscht (vgl. Research voor Beleid/Plato 2008a, S. 105), während in der Lehre atypische Erwerbsformen das zentrale Beschäftigungsmuster darstellen (vgl. ebd., S. 167f; Kraft 2009, S. 406).

Nach Beschäftigungssegmenten differenziert, werden insbesondere dem Bereich der betrieblichen Weiterbildung wesentlich höhere Verdienstmöglichkeiten als der allgemeinen, außerbetrieblichen Weiterbildung zugesprochen (vgl. Schulz-Oberschelp 2010; Dobischat/Fischell/Rosendahl 2009a; Schläfli/Sgier 2008, S. 111 ff.). Festzustellen ist dabei, dass sich bei den gezahlten Honoraren

eine deutliche Einkommensspreizung niederschlägt, wobei der überwiegend gezahlte Honorarsatz sich in einer Range zwischen 10 und 20 € pro Stunde bewegt. Die Höhe der Honorare wird aber vornehmlich durch die fachliche Unterrichtstätigkeit beeinflusst. Während im Bereich der „Beruflichen Weiterbildung“ durchaus Honorare von bis zu 56 € pro Stunde realisiert werden, bewegen sich die Vergütungen in den Feldern „Deutsch als Fremdsprache“, „Integrationskurse“ und Kursen zur „Beruflichen Weiterbildung“ im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit mit ca. 17 € pro Stunde auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Angesichts der Tatsache, dass derjenige, der von seinem Honorareinkommen halbwegs gut leben und im Alter nicht in die Armut abrutschen will, ein beinahe doppelt so hohes Stundenhonorar (ca. 30 €) benötigt (vgl. ver.di 2010, S. 26), bleibt festzuhalten, dass sich die Beschäftigungslage und soziale Absicherung für Honorarkräfte in bestimmten Tätigkeitssegmenten deutlich als prekär darstellt.

Diese wenigen Befunde, die auf Ausdifferenzierungsprozesse im Beschäftigungsfeld mit unterschiedlichen Risikobelastungen hinweisen, stehen nicht in einem Zusammenhang mit dem erreichten Qualifikationsniveau der Beschäftigten. So verfügen lehrende/unterrichtende Beschäftigte unabhängig vom jeweiligen Vertragsstatus, der Tätigkeit in einem bestimmten Weiterbildungssegment und dem Einkommen über ein relativ hohes formales Qualifikationsprofil, denn ca. 80 Prozent können einen akademischen Studienabschluss vorweisen (vgl. WSF 2005, S. 48; Research voor Beleid/Plato 2008a, S. 95; Research voor Beleid/Plato 2008b, S. 78), was für Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor einer außergewöhnlich hohen Quote entspricht (vgl. Baethge 2011, S. 53, Tab. 3).

Diese sich in der Weiterbildung abzeichnende Ausdifferenzierung der Beschäftigungsbedingungen (Dobischat/Fischell/Rosendahl 2009b), stört empfindlich das subjektive Gerechtigkeitsempfinden, zumal Qualifikationen und die soziale Lage nicht als Kriterien einer Lohngerechtigkeit greifen. Vielmehr resultieren die Honorarsätze maßgeblich aus einer marktwirtschaftlichen „Gerechtigkeit“, nach der die Lohnhöhe durch den Wettbewerb zwischen den Bildungsträgern bestimmt wird. Gestaltet sich dieser Wettbewerb vornehmlich über den Preis, wie es bspw. in der Vergabepolitik der Bundesagentur für Arbeit der Fall ist, setzen sich die billigeren Angebote durch, was zu Niedriglöhnen nahe der Armutsgrenze führt (Mania/Strauch 2011).

Die skizzierten Forschungsbefunde zur Beschäftigungslage in der außerbetrieblichen Weiterbildung belegen, dass vornehmlich die selbstständig Lehrenden in bestimmten Tätigkeitsfeldern die Last der Umwälzungen in der Weiterbildungsbranche tragen und dies im eklatanten Widerspruch zur proklamierten Wertschätzung von Weiterbildung als Erfolgsgarant bei der Bewältigung des gesellschaftlichen und ökonomischen Wandels steht. Dabei nehmen die drastischen Einsparungen, die zu Dumpinglöhnen in der Branche geführt haben, einen Verstärkereffekt bei der zunehmenden Prekarisierung ein (vgl. IZA/DIW/infas 2005, S. 172 ff.; Kraft 2006, S. 23).

Um ein weiteres Absinken der niedrigen Einkommen zu verhindern, wurden die Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II und SGB III zu Beginn des Jahres 2009 in das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) aufgenommen und dies mit dem Ziel, einen allgemeinverbindlich erklärten Branchenmindestlohn einzuführen (vgl. Schaad 2008). Im Zusammenhang mit den jüngsten Hartz IV-Verhandlungen im Vermittlungsausschuss wurde die Zahlung eines Mindestlohns ausgehandelt, der zumindest diejenigen (geschätzten) 25 Tsd. Beschäftigte betrifft, die im Segment der öffentlich geförderten Maßnahmen der Bundesagentur (SGB II und SGB III) arbeiten. Um jedoch der Politik der Dumpinglöhne auf breiter Front Einhalt zu gebieten, bedarf es weiterhin der Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch das zuständige Ministerium, um zukünftig einen Branchentarifvertrag abzusichern.

**4. Die Lage ist unübersichtlich – was kann die Forschung zur Klärung beitragen?**

Die Klärung der Frage, ob der eingenommene Erwerbsstatus vor dem Hintergrund der veränderten Finanzierungsströme die Ausdifferenzierung der Beschäftigungslage ausreichend erklärt und Einfluss auf die Professionalisierungsbemühungen von Weiterbildnern hat, war Ausgangspunkt einer explorativen Studie im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung (vgl. Dobischat/Fischell/Rosendahl 2009a; Dobischat/Fischell/Rosendahl 2010). Im Rahmen von qualitativen problemzentrierten Interviews wurden beschäftigungs- und institutionsspezifische Merkmale von Beschäftigten unterschiedlicher Statusgruppen („selbstständige Honorartätigkeit“ und „abhängige Beschäftigung mit Festanstellung“) erhoben sowie subjektive Wahrnehmungs- und Verarbeitungsmuster zur eigenen Beschäftigungssituation analysiert. Die Erkenntnisse aus den Interviews belegen, dass die jeweilige Finanzierungskulisse für die ausgeübte Tätigkeit die Beschäftigungsbedingungen wesentlich beeinflusst. Zudem konnten die Determinanten von prekärer, atypischer Beschäftigung aus bereits vorliegenden Untersuchungen bestätigt werden. Aufbauend auf diesen Ergebnissen finanziert die Hans-Böckler-Stiftung im Rahmen eines Forschungsprojektes (Laufzeit: 2010-2013) drei Promotionsvorhaben an der Universität Duisburg-Essen mit dem Ziel, die in der Vorstudie identifizierten Zusammenhänge zwischen Finanzierungsquelle, objektiver Beschäftigungssituation und subjektiven Wahrnehmungen von Professionalisierung und Weiterbildungsqualität auf eine empirisch belastbare Grundlage zu stellen.

In der von der Max-Traeger-Stiftung geförderten Vorstudie wurden verschiedene Beschäftigtentypen berücksichtigt: a) Selbstständige in der öffentlich finanzierten Weiterbildung und b) Selbstständige in der privat finanzierten (beruflich-betrieblichen) Weiterbildung, wenngleich die genannten Typen nicht das gesamte Spektrum abdecken können. Befragt wurden zudem festangestellte, hauptberuflich tätige Weiterbildner, deren Beschäftigungslage sich in der Mitte der anderen beiden Gruppen verorten lässt, weshalb ihre spezifische Situation an dieser Stelle nicht gesondert thematisiert wird (vgl. dazu Dobischat/Fischell/Rosendahl 2009b).

**4.1 Selbstständige in der öffentlich finanzierten Weiterbildung**

Diese Gruppe ist besonders von prekärer Beschäftigung betroffen. Das monatlich verfügbare Gesamteinkommen liegt nach Angaben der interviewten Personen zwischen 800 und 1.100 Euro, mit dem pauschal nur die geleistete Unterrichtszeit vergütet wird. Die Nebenkosten, wie Anfahrtskosten, Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Materialbeschaffung und -aufbereitung etc., sind damit nicht abgegolten, d.h., diese Kosten werden über die gezahlten Honorare finanziert. Wegen des insgesamt sehr niedrigen Einkommens stellen die Sozialabgaben für die Selbstständigen in diesem Bereich eine hohe finanzielle und stellenweise existenzielle Belastung dar, was so weit führt, dass die Beiträge für die verpflichtende Renten- und Krankenversicherung in Einzelfällen nicht entrichtet werden. Ebenfalls bleiben den Selbstständigen dieses Weiterbildungsbereichs kaum finanzielle Spielräume für finanzielle Rücklagen, die z. B. in die eigene Weiterbildung investiert werden könnten. Dieser Tatbestand könnte sich angesichts der steigenden Qualifikationsanforderungen als hohes Beschäftigungsrisiko erweisen, denn aus den Ergebnissen des wbmonitors 2008 geht hervor, dass Honorarlehrkräfte nur in Ausnahmefällen durch den Auftraggeber in zeitlicher und/oder finanzieller Hinsicht bei der (Weiter-) Qualifizierung unterstützt werden (vgl. BIBB/DIE 2008, S. 6 ff.). Das niedrige Einkommen wie auch die unsichere (befristete) Auftragslage führen in der Regel dazu, dass die Selbstständigen dieses Sektors hohe Arbeitszeitbelastungen von bis zu 200 Unterrichtsstunden im Monat, meistens parallel für mehrere Weiterbildungseinrichtungen gleichzeitig in Kauf nehmen.

**4.2 Selbstständige in der privat finanzierten (beruflich-betrieblichen) Weiterbildung**

Die Vergleichsgruppe der Selbstständigen in der privat finanzierten, vornehmlich dem beruflich-betrieblichen Segment zuzuordnenden Weiterbildung verfügt nach eigenen Angaben über ein durchschnittliches Nettoeinkommen von 3.300 Euro im Monat. Zwar lassen sich auch in dieser Gruppe deutlich über das Normalmaß hinausreichende Arbeitszeiten feststellen, allerdings bleibt die Verteilung von Arbeits- und Freizeit wegen des höheren Einkommens in einem relativ ausbalancierten Verhältnis. Auch werden die Sozialversicherungspflicht und die eigene Teilnahme an Weiterbildung nicht als Belastung empfunden. Im Gegensatz zu den Selbstständigen in der öffentlich finanzierten Weiterbildung berichtet diese Gruppe von einer hohen Auftrags- und Zielgruppenkontinuität.

Der Vergleich beider Selbstständigengruppen legt nahe, dass die Einkommenshöhe, die Beschäftigungsbedingungen wie auch die Arbeitszeitbelastung mit den zu betreuenden Adressatengruppen, den Maßnahmenzielen und dem Weiterbildungsträger zusammen hängen könnten. So spiegeln sich die Finanzkraft der Bildungsträger und die Nähe der Teilnehmerklientel zu betrieblichen Arbeitsmärkten deutlich in den Beschäftigungsbedingungen der interviewten Personen wider. Dieser Zusammenhang wird darin deutlich, dass sich die prekär Beschäftigten ausschließlich im Bereich der öffentlich geförderten Weiterbildung mit vorwiegend „benachteiligten“ Teilnehmergruppen wiederfinden, während die Selbstständigen mit deutlich besserer Einkommens- und Beschäftigungssituation vornehmlich für Betriebe und hochqualifizierte Erwerbstätige tätig sind und sich demnach dem privatfinanzierten Weiterbildungssegment zuordnen lassen.

**5. Ungleiche Professionalisierungschancen – Ergebnis einer Polarisierung in den Beschäftigungslagen?**

Die beiden Selbstständigengruppen unterscheiden sich, trotz ihrer sehr unterschiedlichen Beschäftigungs- und Einkommensbedingungen, qualifikatorisch kaum. Sie sind formal hochqualifiziert und in der Regel mit einem akademischen Abschluss wie auch mit pädagogischen Zusatzqualifikationen ausgestattet. In ihrem Selbstverständnis sind sie Lehrende, die speziell mit erwachsenen Zielgruppen arbeiten.

Obwohl die Selbstständigen beider Weiterbildungssegmente ihr originäres Tätigkeitsfeld in der Durchführung von Unterricht und Lehre. verorten, sind deutliche Abweichungen im Arbeitsalltag der beiden Gruppen festzustellen. Während die Selbstständigen in der öffentlich finanzierten Weiterbildung berichten, dass sich ihre originäre Lehrtätigkeit in den letzten Jahren zunehmend in Richtung sozialer Integrationsarbeit durch sozialpädagogische Betreuung und Beratung von Gruppen mit kulturellen, sozialen und damit lernbezogenen Benachteiligungen verschoben hat, verweisen die Selbstständigen in der privat finanzierten (beruflich-betrieblichen) Weiterbildung auf eine mehr oder weniger hohe Kontinuität und Stabilität des Zielgruppen- und Anforderungsspektrums. Gerade durch die permanente „Interventionsarbeit“ fühlen sich die Selbstständigen im öffentlichen Sektor überfordert und „ausgepowert“, denn ihre prekäre Einkommenslage ermöglicht es ihnen in der Regel nicht, für die angemessene Qualifizierungsmaßnahmen zur Bewältigung der gewandelten Herausforderungen im Arbeitsalltag zu besuchen.

Diese Gruppe schildert ein „Qualifikationsdilemma“, das sich darin äußert, dass die eigene Weiterqualifizierung finanziell und zeitlich nicht realisiert werden kann, obwohl gerade diese für die Sicherung ihrer zukünftigen Beschäftigungsfähigkeit und die Qualität dieses Weiterbildungsbereichs als unerlässlich angesehen wird. Demgegenüber berichten die Selbstständigen in der privat finanzierten Weiterbildung über ein höheres Maß an beruflicher Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit. Im Kern decken sich ihre Erfahrungen aus der Berufspraxis mit den subjektiven Vorstellungen über das Berufsfeld. Lehraufgaben, Beratung und administrative Tätigkeiten (Kundenakquise, Marketing etc.) werden als eindeutig professionszugehörig klassifiziert, wobei die Aufgabenmischung als Bereicherung empfunden wird. Die eigene Weiterbildung ist für sie fester Bestandteil der Berufsausübung und die Bereitschaft, Kosten und Zeit hierfür zu investieren, ist stark ausgeprägt, was vermutlich auf die bessere Einkommenslage zurückzuführen ist.

Die Sicherstellung von Qualität stellt für sie ein hohes, nicht durch Weiterbildungsabstinenz zu riskierendes Gut dar, um das es sich permanent zu bemühen gilt, um am Markt bestehen zu können. In den hier dargestellten Merkmalen entspricht der Beschäftigungstypus des selbstständigen Weiterbildners dem des „Arbeitskraftunternehmers“ (Voß/Pongratz 1998). Dessen Ausprägungsmerkmale der Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Verbetrieblichung der eigenen Arbeitskraft und Lebensführung können als Tendenz der Beschäftigungsentwicklung in der Weiterbildungsbranche festgemacht werden.

Genau wie die Gruppe der Selbstständigen im öffentlichen Sektor berichten alle Festangestellten Segment übergreifend von Veränderungen ihres Aufgabenschwerpunkts, was zu negativen Erfahrungen führt. Zwar verspüren die Festangestellten nicht den Druck wie die Selbstständigen in der öffentlich geförderten Weiterbildung, dennoch wird auch in dieser Statusgruppe eine deutliche Aufgabenverschiebung in Richtung zu vermehrt administrativer Tätigkeit, Management- und Sachbearbeitungsfunktionen festgestellt (z. B. Drittmittelakquise und -verwaltung). Lehrende und auch beratende Aufgaben treten dabei zunehmend in den Hintergrund. Für viele der zu erfüllenden Aufgaben, und zwar jenseits der pädagogisch-lehrenden Arbeit, wird das Fehlen von Kernkompetenzen bemängelt, die weder im Studium noch in der bisherigen Berufspraxis ausreichend erworben werden konnten. Zur Kompensation von Fachdefiziten kann diese Gruppe jedoch eigene Weiterbildung betreiben, bei der sie häufig in finanzieller und/oder zeitlicher Hinsicht durch den Arbeitgeber unterstützt wird.

**6. Fazit und Ausblick**

Die Veränderungsprozesse in der Weiterbildungslandschaft – insbesondere die Spareinschnitte in den öffentlichen Haushalten – haben in der Weiterbildungsbranche tiefe Spuren hinterlassen. Die referierten empirischen Befunde lassen erkennen, dass sich unter den Beschäftigten in den verschiedenen Segmenten der Branche Kern- und Randbelegschaften mit unterschiedlichen

Beschäftigungsrisiken herauskristallisiert haben. Es ist davon auszugehen, dass sich die bestehenden Polarisierungen in den Beschäftigungsbedingungen fortsetzen und sich die selektiven Teilnahmemuster am Weiterbildungsmarkt zunehmend auch in der Beschäftigungslage des eingesetzten Lehrpersonals niederschlagen.

Vornehmlich der privat finanzierte Bereich der beruflichen Weiterbildung bietet gegenwärtig – so die Befunde – Rahmenbedingungen, attraktive, gutbezahlte und relativ abgesicherte Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu bieten, die zugleich auch die notwendige Qualität sicherstellen wie auch Professionalisierungschancen eröffnen. Für den Bereich der in der öffentlich finanzierten Weiterbildung selbstständig Tätigen kann die Lage als zunehmend prekär eingeschätzt werden. Die Vermutung, dass die beschriebenen Polarisierungs- und Segmentationstendenzen in der Weiterbildungsbranche im Wesentlichen auf die heterogenen institutionellen Finanzierungsmodalitäten zurückzuführen sind, kann an dieser Stelle nur als These formuliert werden. Benötigt wird eine repräsentative empirische Datenbasis, die es im Rahmen des o. g. Forschungsprojektes im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung aufzubauen gilt. Hierzu werden noch in diesem Jahr onlinegestützte Repräsentativbefragungen von Weiterbildungsbeschäftigten unterschiedlicher Trägergruppen und Finanzierungssegmente umgesetzt. Weiterhin werden systematische Stellenanzeigenanalysen durchgeführt, um die von Arbeitgeberseite an die Beschäftigten herangetragenen Anforderungsprofile und die gebotenen Beschäftigungsperspektiven zu eruieren.

Sofern sich das Ausmaß atypischer Beschäftigungsformen mit all den negativen Konsequenzen für die Beschäftigten, die Teilnehmer wie auch für den öffentlich geförderten Weiterbildungssektor insgesamt empirisch belastbar bestätigen lässt, wird ordnungspolitisches Handeln dringend erforderlich. Andernfalls droht die Gefahr, dass die Förderpolitik der öffentlichen Hand ihr selbst gestecktes Ziel, Lebenslanges Lernen für alle zu ermöglichen, zunehmend konterkariert. Erforderlich ist ein tariflicher Mindestlohn als Schutzzone in der gesamten Branche, der die Umsetzung des Prinzips von Equal-Pay bzw. gute Bildung durch gute Arbeit ermöglicht. Es grenzt an Zynismus, wenn den Beschäftigten in der Weiterbildung öffentlichkeitswirksam symbolische Anerkennung für ihre Arbeit gezollt wird, ihnen aber ein gerechter Lohn vorenthalten wird.

## Literatur


Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010, Bielefeld.

Baethge, Martin (2011): Die Arbeit in der Dienstleistungsgesellschaft. In: Evers, Adalbert/Heinze, Rolf G./Olk, Thomas (Hrsg.): Handbuch Soziale Dienste. Wiesbaden, S. 35-61.

Beinke, Lothar/Arabin, Lothar/Faulstich, Peter (Hrsg.) (1981): Der Weiterbildungslehrer. Weil der Stadt.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)/Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hrsg.) (2008): Grundauszählung wbmonitor 2008. Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)/Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hrsg.): wbmonitor Umfrage 2010: Wie regelt sich der Weiterbildungsmarkt? Bonn 2010.

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.) (2010): Trends der Weiterbildung. DIE Trendanalyse 2010. Bielefeld.

Dobischat, Rolf/Fischell, Marcel/Rosendahl, Anna (2009a): Beschäftigung in der Weiterbildung. Prekäre Beschäftigung als Ergebnis einer Polarisierung in der Weiterbildungsbranche? Gutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung. Essen. URL: http://www.gew.de/Binaries/Binary57566/Dok%2009-2009.pdf (Stand: 26.04.2010).

Dobischat, Rolf/Fischell, Marcel/Rosendahl, Anna (2009b): Beschäftigung in der Weiterbildung. Prekäre Beschäftigung als Ergebnis einer Polarisierung in der Weiterbildungsbranche? In: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand (Hrsg.): Schwarzbuch Weiterbildung. Frankfurt, S. 44-80.

Dobischat, Rolf/Fischell, Marcel/Rosendahl, Anna (2010): Professionalität bei prekärer Beschäftigung? Weiterbildung als Beruf im Spannungsfeld von professionellem Anspruch und Destabilisierungen im Erwerbsverlauf. In: Bolder, Axel/Epping, Rudolf/Klein, Rosemarie/Reutter, Gerhard/Seiverth, Andreas (Hrsg.): Neues Lebenslaufregimes – neuen Konzepte der Bildung Erwachsener? Wiesbaden, S. 163-181.

Hummelsheim, Stefan (2010): Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland. Bielefeld.

Hummelsheim, Stefan/Weiß, Sabine (2010): Finanzierung der Weiterbildung. In: Barz, Heiner (Hrsg.): Handbuch Bildungsfinanzierung. Wiesbaden, S. 237-248.

Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA)/Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin/Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas) (Hrsg.) (2005): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen. Berlin.

Kraft, Susanne (2006): Aufgaben und Tätigkeiten von Weiterbildner/inne/n – Herausforderungen und Perspektiven einer weiteren Professionalisierung in der Weiterbildung. Bonn. URL: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/kraft06_02.pdf, (Zugriff am: 09.10.2008)

Kraft, Susanne (2009): Berufsfeld Weiterbildung. in: Tippelt, Rudolf; Hippel, Aiga v. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/ Weiterbildung. 3. überarb., erw. Aufl. Wiesbaden, S. 427-436.

Mania, Ewelina/Strauch, Anne (2011): Lohngerechtigkeit in der Weiterbildung. Gerechtigkeitskonzepte und Diskussionsstand. In: DIE Zeitschrift, H.2/2011, S. 31-34.

Nittel, Dieter (2000): Von der Mission zur Profession? Stand und Perspektiven in der Erwachsenenbildung. Bielefeld.

Nittel, Dieter (2011): Die Erwachsenenbildner. In: Fuhr, Thomas/Gonon, Philipp/Hof, Christiane (Hrsg.): Handbuch der Erziehungswissenschaft. 4. Erwachsenenbildung – Weiterbildung. Paderborn u.a., S. 487-504.

Schulz-Oberschelp, Peter (2010): Honorare in der Weiterbildung. URL: http://www.netzwerk-weiterbildung.info/upload/m4c501e5e64cb9_verweis1.pdf (Zugriff am 23.05.2011)

Research voor Beleid/Plato (Hrsg.) (2008a): Alpine – Adult Learning Professions in Europe. A study of the current situation, trends and issues. Final report. Zoetermeer.

Research voor Beleid/Plato (Hrsg.) (2008b): VET trainers in public and private training institutions. Final report. Leiden, Zoetermeer.

Schaad, Ilse (2008): Druck aufrecht erhalten. In: Prekär, H. 21, S. 4.

Schläfli, André/Sgier, Irena (2008): Situation in European Countries, in: Nuissl, Ekkehard; Lattke, Susanne (Hrsg.): Qualifying adult learning professionals in Europe. Bielefeld, S. 111-120.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2010): Bildungsfinanzbericht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden.

Voß, Günter G.; Pongratz, Hans J., 1998: Der Arbeitskraftunternehmer, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1996), 1, 131-158.

Ver.di (2010): Umgang mit der Beschäftigung von DozentInnen. Arbeitshilfe für Betriebsräte in Bildungsunternehmen. Berlin.

WSF Wirtschafts- und Sozialforschung (Hrsg.): Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Kerpen 2005.

## ⓘ Fußnoten

(1) Im Gegensatz dazu meint Hauptberuflichkeit bzw. Hauptamtlichkeit diejenigen, die in Weiterbildungseinrichtungen fest angestellt sind bzw. mit dieser Tätigkeit ihren Lebensunterhalt bestreiten (vgl. WSF 2005, S. 5).

(2) Das Haushaltsnettoeinkommen summiert sich aus sämtlichen Nettoeinkommen der in einem Haushalt zusammenlebenden Personen. Da in der WSF-Studie keine Aussagen zum Verhältnis zwischen der Anzahl der in dem Haushalt lebenden Personen und deren jeweiligen Haushaltsnettoeinkommen gemacht werden, besitzen die Einkommensinformationen keine tatsächliche Aussagekraft hinsichtlich der realen Einkommensverhältnisse. Aus diesem statistischen Wert ist nicht ersichtlich, welchen Anteil das Einkommen aus der Weiterbildung ausmacht.