

Erwerbsarbeit in der Weiterbildungsbranche – prekäre Beschäftigung in einem polarisierten Arbeitsmarkt

Im Kontext des „Lebenslangen Lernens“ wird der Weiterbildung eine hohe Bedeutung zugeschrieben und sie ist zum Adressaten diverser politischer Zielsetzungen geworden. Aufgrund dessen werden höchste und zuweilen diffuse Anforderungen an die Professionalität und das Qualifikationsniveau der Weiterbildungsbeschäftigten formuliert. Zugleich werden aber Klagen über prekäre Beschäftigungsbedingungen in der öffentlich geförderten Weiterbildung laut. Erst eine vergleichende Zusammenschau einzelner Teilarbeitsmärkte in der Weiterbildungsbranche vermag aufzuzeigen, dass hier strukturbedingte inter- und intrasegmentäre Polarisierungskräfte wirken, die einen entscheidenden Einfluss auf die individuellen Beschäftigungslagen der Weiterbildner haben. Grundlage der nachfolgenden Analyse der Beschäftigungslage ist eine Befragung von über 2.200 Weiterbildungsbeschäftigten.¹

JULIA ALFÄNGER, ROBERT CYWINSKI, ARNE ELIAS, ROLF DOBISCHAT

1. Problemstellung

Dem Lebenslangen Lernen und damit auch der Weiterbildung² wird auf unterschiedlichsten Ebenen eine Schlüsselrolle bei der Lösung vielfältiger gesellschaftlicher Problemlagen zugewiesen. Ausdruck hierfür sind die seit Jahren expandierenden Partizipationsquoten an Weiterbildungsprozessen. Hatte die Weiterbildungsbeteiligung 1979 auf Basis des BSW (Berichtssystem Weiterbildung) nur bei 23 % gelegen, so wurde im Jahr 2012 auf Basis des AES (Adult Education Survey) eine Partizipationsquote mit einem Rekordwert von 49 % der 18- bis 64-jährigen Bevölkerung ermittelt (Bilger/Kuper 2013, S. 29f.). Wenngleich einschränkend darauf verwiesen werden muss, dass sich die Weiterbildungsteilnahme nach den alt bekannten Selektionsfaktoren ausdifferenziert (Reichart 2014, S. 105ff.), ver-

weist der Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung auf eine Erfolgsstory, die faktisch die Bedeutsamkeit der Weiterbildung unterstreicht.

Der zugeschriebenen Relevanz der Weiterbildung als Problemlösungsstrategie steht jedoch eine nach wie vor zerklüftete Weiterbildungslandschaft in rechtlicher, finanzieller und organisatorischer Hinsicht gegenüber (vgl. Fischell 2013). War im Kontext der Bildungsexpansion noch der Versuch unternommen worden, die Weiterbildung als vierte Säule des Bildungssystems zu etablieren (vgl. Dobischat 2014), so befindet sie sich heute noch immer in einem Zustand der „mittleren Systematisierung“ (Faulstich et al. 1991). Seit den 1980er Jahren ist ein zunehmender Prozess der Ökonomisierung, Deregulierung und Privatisierung festzustellen, wobei Pluralität, Subsidiarität und Marktformigkeit als Strukturmerkmale für die Weiterbildung konstitutiv sind. Die insgesamt dynamische Entwicklung ►

1 Die zugrunde liegende empirische Studie wurde an der Universität Duisburg-Essen unter der Leitung von Prof. Rolf Dobischat und mit finanzieller Förderung durch die Hans-Böckler-Stiftung im Rahmen eines Forschungs- und Promotionsprojektes durchgeführt. Neben qualitativen Experteninterviews zur Feldexploration wurden in der Projekthauptphase insgesamt 2.229 Beschäftigte in der Weiterbildungsbranche mithilfe eines onlinegestützten und weitgehend standardisierten Erhebungsinstruments zu ihren Beschäftigungsbedingungen befragt. Da die Grundgesamtheit des beschäftigten Bildungspersonals in der Weiterbildung nicht bekannt ist, wurde beim empirischen

Zugriff auf eine Selbstselektionsstichprobe gesetzt. Zur Verteilung des Umfragezugangs wurde auf verschiedene Multiplikatoren, insbesondere Beschäftigten- und Anbieterorganisationen, zurückgegriffen. Die Onlineumfrage erfolgte zwischen April und November 2012, als Bezugsjahr wurde 2011 gewählt.

2 Weiterbildung wird hier und in der zugrunde liegenden Studie im Sinne des Deutschen Bildungsrates (1970) als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase“ verstanden.

im Weiterbildungsbereich blieb nicht ohne Auswirkungen auf die Beschäftigungslage der in dieser Dienstleistungsbranche Tätigen und wirft die Frage auf, ob unter den gegenwärtigen Beschäftigungsbedingungen und des damit zusammenhängenden Drucks auf das Arbeitsvermögen professionelles Handeln möglich ist.

Aktuell erhalten Weiterbildungsnotwendigkeiten vor dem Hintergrund der zunehmenden Migrationsbewegungen im Rahmen der Integrationspolitik zentrale Bedeutung, die den Teilarbeitsmarkt der Weiterbildungsbeschäftigten bereits an die Belastungsgrenze geführt hat. So sind qualifizierte Lehrkräfte für den Bereich der Integrationskurse und Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache vielerorts Mangelware. Der Annahme, dass eine verbesserte Marktposition der Deutschlehrkräfte zu einer Verbesserung ihrer beruflichen Position führen könnte, steht die offene Frage gegenüber, wie seitens der Finanziere und Auftraggeber auf die angespannte Marktlage reagiert wird und ob die notwendigen Anforderungen an die Qualifikation der Lehrkräfte auf Dauer aufrecht gehalten werden.³ Teile des Weiterbildungsarbeitsmarktes scheinen zwischen den eigenen und extern an sie herangetragenen Professionalisierungsbestrebungen und der Prekarität ihrer Beschäftigungsverhältnisse gefangen zu sein.

Die im Jahre 2005 publizierte WSF-Studie (WSF 2005), die das außerbetriebliche Lehrpersonal in der Weiterbildung zur ihrer Beschäftigungslage befragte, zeigte erstmalig auf statistisch repräsentativer Basis auf, dass das Weiterbildungspersonal zu weiten Teilen in atypischer Form und damit einhergehend partiell auch prekär beschäftigt wird.⁴ Dieser Befund wurde in weiteren empirischen Studien bestätigt (Research voor Beleid/Plato 2008; Dobischat et al. 2009; Alfänger et al. 2014a). Parallel zum Befund der prekären Beschäftigung belegte die WSF-Studie ein hohes Qualifikationsniveau der Weiterbildungsbeschäftigten, denn die Akademikerquote lag bei 73 % (WSF 2005, S. 5). Als Konsequenz offenbarte sich ein deutlicher Widerspruch zwischen hochqualifizierter, anspruchsvoller Bildungsarbeit einerseits und den nachteiligen Bedingungen prekärer Beschäftigung andererseits.

Innerhalb der erziehungswissenschaftlichen Professionalisierungsdebatte, die sich mit den Prozessen einer Verberuflichung bzw. Professionalisierung der Weiterbildung auseinandersetzt, ist in den letzten Jahren ein Perspektiv-

wechsel auf die individuelle Handlungsebene, also auf die Ebene der Professionalität, zu konstatieren (Helsper/Tippelt 2011, S. 272). Es ist zu befürchten, dass durch eine Fokussierung auf die Frage nach der Professionalität innerhalb der akademischen Debatte die Frage nach den Beschäftigungsbedingungen des angenommenen beruflichen Kollektivs der Weiterbildner und damit zusammenhängend nach seiner Positionierung innerhalb des Beschäftigungssystems in Relation zu anderen Berufen in den Hintergrund tritt. Am Beispiel der Deutsch-Lehrenden in den Integrationskursen und Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache verdeutlicht, bedeutet dies zugespitzt: Beschränkt sich die akademische Debatte darauf, die Frage nach der Professionalität und nach den Kompetenzen der Lehrkräfte zu stellen, geraten die strukturellen Defizite (in diesem Fall die öffentliche Unterfinanzierung) dieses Beschäftigungsfeldes aus dem Blickfeld der Debatte. Langfristig besteht dann wiederum die Gefahr, strukturbedingte negative Effekte wie bspw. die niedrigen Honorare der Lehrkräfte zu individualisieren und sie etwa nur als Ergebnis auf dem Arbeitsmarkt nicht nachgefragter Qualifikationen zu interpretieren. Gleiches gilt für positive Effekte. So sind etwa die vergleichsweise hohen Honorare von Lehrenden im Feld der betrieblichen Weiterbildung nicht zwingend in einen exklusiven kausalen Zusammenhang zu einer besonders professionellen Leistung zu stellen. Geht man davon aus, dass die Kernaufgaben im Bereich der Weiterbildung (Bildungsangebote planen und durchführen) vergleichbar sind, so ist auch in der erziehungswissenschaftlichen Professionalisierungsdebatte intensiver die Frage zu stellen: In welchen Bereichen tritt prekäre Beschäftigung in der Weiterbildung gehäuft auf, welche Faktoren/Strukturen führen dazu und welche Implikationen hat dies für eine erwachsenenpädagogische Professionalisierung?

2. Forschungsstand und konzeptionelles Vorgehen

Die bislang vorliegenden Untersuchungen zum Thema prekäre Beschäftigung in der Weiterbildung gehen von einem

3 Die erste Reaktion des ehemaligen Präsidenten des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Manfred Schmidt, lässt eine Absenkung der Qualifikationsanforderungen für Lehrkräfte in Integrationskursen erwarten, vgl. http://www.focus.de/regional/baden-wuerttemberg/migration-praesident-des-bundesamts-fuer-migration-besucht-integrationskurs_id_4532555.html (letzter Zugriff: 06.08.2015).

4 „Atypisch“ und „prekär“ sind Begriffe, die nicht synonym zu verstehen sind. Während atypische Beschäftigung darauf hinweist, dass sie sich anhand bestimmter Merkmale (Befris-

tung, Arbeitszeit etc.) vom sogenannten Normalarbeitsverhältnis abgrenzt, deuten wir Prekarität als eine soziale Konsequenz, die sich aus der Beschäftigung speist. Die daraus resultierenden Risiken können sich in atypischer Beschäftigung entfalten, aber auch in Normalarbeitsverhältnissen (Niedriglohn). Zur Erfassung prekärer Beschäftigung, die sich nicht auf bestimmte Erwerbsformen beschränken sollte, greifen wir auf folgende vier Dimensionen zurück: Einkommen, Beschäftigungsstabilität, Beschäftigungsfähigkeit im Sinne der eigenen Weiterbildungsteilnahme zur Aufrechterhaltung selbiger und Integration in die sozialen Sicherungssysteme (vgl. u.a. Keller/Seifert 2013, S. 55ff.).

Widerspruch zwischen partiell prekärer Beschäftigungsrealität und der politisch proklamierten Bedeutsamkeit der Weiterbildungsarbeit aus und richten ihre Forschungsinteressen vor allem auf Ausmaß, Muster und Begründungszusammenhänge prekärer Beschäftigung sowie in längerfristiger Perspektive auch auf politische Handlungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten.

Bereits in einer Studie aus dem Jahr 2009 (Dobischat et al. 2009) konnte aufgezeigt werden, dass die Beschäftigungslagen von Weiterbildunglern in engem Zusammenhang mit der jeweils zugrunde liegenden Hauptfinanzierung des Weiterbildungsteilbereiches stehen. So ist der Bereich der öffentlich geförderten im Unterschied zur betrieblich/privat finanzierten Weiterbildung tendenziell mit wesentlich höheren Prekaritätsrisiken behaftet. Der jeweilige Erwerbstyp der Weiterbildungler wirkt in Kombination mit der Finanzierungsquelle verstärkend auf die Beschäftigungslage (vgl. Alfänger et al. 2014b). So kann eine auf Honorarbasis ausgeübte Beschäftigung im Bereich der betrieblich finanzierten Weiterbildung durchaus lukrativ sein, während die Honorarspannen im öffentlich geförderten Bereich wesentlich niedriger liegen und hier aufgrund der äußeren Rahmenbedingungen auch kaum Verhandlungsspielräume bestehen. In einem solchen Fall kann sich die vertragliche Basis der Honorartätigkeit nachteilig für den Weiterbildungler auswirken.

An anderer Stelle wurden diese Effekte bereits als inter- und intrasegmentäre Polarisierungskräfte beschrieben; so sind sowohl zwischen den Segmenten (z. B. wesentlich mehr und kontinuierlichere Finanzmittel in der betrieblichen als in der allgemeinen Weiterbildung) als auch innerhalb der Segmente (z. B. verdienen in der allgemeinen Weiterbildung auf Honorarbasis hauptberuflich Lehrende wesentlich weniger als sozialversicherungspflichtig Angestellte in diesem Feld) Spaltungstendenzen feststellbar (vgl. Alfänger et al. 2014a). Stellenweise führt dies dazu, dass hauptberufliche Honorarkräfte in der öffentlich finanzierten Weiterbildung nicht in der Lage sind, in die sozialen Sicherungssysteme einzuzahlen. Darüber hinaus konnte aufgezeigt werden, dass sich die Nachteile prekärer Beschäftigung ungünstig auf die subjektiv empfundene Qualität der Bildungsarbeit auswirken. Die daraus resultierenden Schieflagen in Bezug auf Ungleichheiten in der Beschäftigung und deren Einfluss auf die Qualität der Bildungsarbeit laufen somit Gefahr, die vielfältigen Funktionen der Weiterbildung zu konterkarieren (vgl. Alfänger et al. 2013, 2014a).

Die wissenschaftliche Bearbeitung dieser Fragestellung ist im Hinblick auf die Weiterbildung vor zwei zentrale Herausforderungen gestellt. Zum einen ist die Datenlage zum Weiterbildungspersonal äußerst fragmentarisch. Es liegen zwar kontinuierlich erhobene Anbieter- ebenso wie Teilnehmerbefragungen vor, zum Personal jedoch existieren keine Längsschnittstudien, die zuverlässig Aufschluss über die Prozessebene geben können. Es existieren allenfalls Querschnittsuntersuchungen, die eine Zeitdiagnose zum entsprechenden Erhebungszeitpunkt ermöglichen, oft mit

gruppenspezifischem (z. B. WSF 2005) und/oder regionalem Fokus (z. B. Lenk 2010). Zum anderen liegen bislang keine abschließend definierten Konstrukte zur Erfassung der Weiterbildungsarbeit vor, insofern stehen nur analytische Hilfskonstrukte zur Beschreibung des Beschäftigungsfeldes zur Verfügung. Neben dem Begriff der Weiterbildung selbst, der im Rahmen der im Folgenden präsentierten Studie in Anlehnung an den Deutschen Bildungsrat (1970) weit gefasst wurde, orientiert sich die im Kontext der empirischen Erhebung genutzte Segmentkonstruktion – zur Strukturierung des heterogenen Arbeitsmarktes Weiterbildung – auch an den historischen Institutionalisierungsprozessen der Weiter- bzw. Erwachsenenbildung. Die Zuordnung der befragten Weiterbildungler zu einem bestimmten Segment erfolgte in der vorliegenden empirischen Untersuchung über ihre Angabe hinsichtlich der Hauptfinanzierung und der inhaltlichen Ausrichtung des Bildungsangebots. Diese Form der Operationalisierung ist zwar als kein abschließendes, in allen Fällen die Realität treffendes und in sich geschlossenes Konstrukt zu bezeichnen. Es stellt jedoch, nicht zuletzt aufgrund der Selbsteinschätzung der Weiterbildungler, die bestmögliche Annäherung an die Realität dar. Auch den Konzepten von Profession oder prekärer Beschäftigung liegt kein abschließendes konsensuales Begriffsverständnis zugrunde. Deshalb ist es unerlässlich, präzise zu beschreiben, was unter den jeweiligen Schlagworten im Kontext der Untersuchung verstanden wird, und aufzuzeigen, dass die einzelnen Segmente mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich der Beschäftigung ausgestattet sind.

Die beschriebene Herangehensweise an den Gegenstand führt dazu, das Beschäftigungsfeld Weiterbildung nicht als einen einheitlichen Arbeitsmarkt zu begreifen, sondern vielmehr als ein Konglomerat von verschiedenen Teilarbeitsmärkten mit jeweils eigenen Rahmenbedingungen zu deuten und prekäre Beschäftigung in der Weiterbildung nicht als ein individuelles, sondern primär als ein strukturelles Phänomen zu erfassen. Letztlich – so lässt es sich zugespitzt formulieren – sind die Rahmenbedingungen und hier maßgeblich die Finanzströme der einzelnen Teilarbeitsmärkte die Taktgeber, die über die Beschäftigungslage sowie Professionalisierungs- und Deprofessionalisierungsprozesse des Einzelnen in weiten Teilen bestimmen. Das Phänomen prekäre Beschäftigung in der Weiterbildung könnte als Ausdruck – gewissermaßen als Geburtswehe – eines kollektiven Professionalisierungsprozesses interpretiert werden und zwar insofern, als hier ehemals nebenberuflich konzipierte Tätigkeiten zunehmend hauptberuflich ausgeübt werden (vgl. Wilensky 1964; Neal/Morgan 2000). Ebenso ließe sich aber auch argumentieren, dass die prekäre Beschäftigung Ausdruck eines Deprofessionalisierungsprozesses ist, wie beispielsweise im Falle von ehemals festangestellten Weiterbildunglern im Bereich der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung, die nun, aufgrund der Folgewirkungen der Hartz-Reformen ihre Dienste auf Honorarbasis anbieten (Dobischat 2004). ►

Bevor die wichtigsten Befunde der Studie präsentiert werden, wird die genutzte Trennung des Arbeitsmarktes Weiterbildung bzw. der einzelnen Teilarbeitsmärkte in aller gebotenen Kürze beschrieben und erläutert, wie prekäre Beschäftigung im Rahmen der Untersuchung operationalisiert wurde.

3. Der gespaltene Arbeitsmarkt: Weiterbildung – drei Teilmärkte mit alternierenden Bedingungen

Die Weiterbildungsbranche bietet heute, folgt man gängigen Hochrechnungen, zwischen 325.000 (Martin/Langemeyer 2014) und 650.000 (WSF 2005) Beschäftigten ein berufliches Tätigkeitsfeld bei rund 22.000 Weiterbildungsanbietern (vgl. Koscheck/Ohly 2014), wobei es sich beim Großteil des bei den Bildungsträgern eingesetzten Personals um Honorarkräfte handelt. Einer statistisch repräsentativen Erfassung der Beschäftigten in der Weiterbildung steht die bislang unbekannte Grundgesamtheit im Wege.

Die Weiterbildungslandschaft lässt sich auf unterschiedlichste Weise ordnen und strukturieren. Allen Ordnungsprinzipien ist gemein, dass sie je nach Interessenlage herangezogen und modifiziert werden (Nuissl 2005, S. 47). Wie zuvor bereits beschrieben, strukturieren wir in der vorliegenden Untersuchung den Weiterbildungsmarkt unter anderem über die Finanzierungsströme und Förderkulissen. In aller Regel liegt den meisten Weiterbildungsangeboten eine Mischfinanzierung aus verschiedenen Quellen zugrunde. Auch bezüglich der Finanzierungsströme ist die Datenlage defizitär (Hummelsheim/Weiß 2010). Ganz grob lässt sich zwischen öffentlichen Fördergeldern unterschiedlicher Provenienz (z.B. Fördermittel der Bundesagentur für Arbeit (BA), des Europäischen Sozialfonds (ESF), Landesmittel etc.) und betrieblichen bzw. privaten Mitteln differenzieren. Um eine Einordnung vorzunehmen, wurden die Teilnehmer an der Befragung gebeten, die Relevanz der Fördermittel für ihre Beschäftigung einzustufen. Auf diese Weise lässt sich eine dichotome Einteilung vornehmen, die zwischen überwiegend öffentlicher bzw. überwiegend betrieblicher bzw. privat finanzierter Weiterbildung unterscheidet. Zudem sollten die Probanden sich selbst zu einem Segment (betriebliche, allgemeine, berufliche Weiterbildung etc.) zuordnen. Dies ermöglichte eine zusätzliche Differenzierung. Nachfolgend werden drei Segmente verdichtend beschrieben, die – so unsere These – als Teilarbeitsmärkte der Weiterbildung unterschiedlich hohe Prekarisierungsrisiken aufweisen.

3.1 Die öffentlich geförderte allgemeine Weiterbildung

Zum Bereich der öffentlich geförderten allgemeinen Weiterbildung werden die Weiterbildungseinrichtungen gezählt, die

auf der Grundlage der Weiterbildungsgesetze der Länder von öffentlicher Hand teilfinanziert werden und über ein entsprechendes Aufgabenverständnis verfügen. Hier sind vor allem die Volkshochschulen als Weiterbildungseinrichtungen zu nennen. Freilich beschränkt sich das Angebot der Volkshochschulen nicht auf den Bereich der Allgemeinbildung. So gehen in unserer Konzeption auch Angebote der politischen oder kulturellen Weiterbildung in diesem Konstrukt – maßgeblich wegen der überwiegenden Finanzierung – auf.

Für diesen Bereich ist in struktureller Hinsicht zu konstatieren, dass die öffentlichen Zuschüsse der Bundesländer seit mehreren Jahren rückläufig sind bzw. auf einem recht niedrigen Niveau stagnieren und in ihrer Funktion als Basisfinanzierung zunehmend an Bedeutung verlieren (vgl. Dollhausen 2010; Dohmen 2005). Konsequenz dieser Entwicklung ist, dass sich die Einrichtungen in diesem Bereich verstärkt um eine Teilnehmerakquise wie auch um die Einwerbung von Drittmitteln bemühen müssen, um die sinkenden institutionellen Einnahmen aus öffentlichen Mitteln zu kompensieren. Hier lässt sich eine zunehmende Marktförmigkeit der Weiterbildung ablesen, die auch auf das Selbstverständnis der Institution in der Hinsicht zurückwirkt, dass die „Kostendeckung als oberstes Bildungsziel“ (Hufer 2014, S. 24) fungiert. Es ist davon auszugehen, dass in diesem Bereich infolge der rückläufigen Finanzierung vermehrt prekäre Beschäftigung vorzufinden ist.

3.2 Die öffentlich geförderte berufliche Weiterbildung

In der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung tritt die Arbeitsverwaltung als Hauptfinanzier im Rechtskreis der nach Sozialgesetzbuch (SGB) II und III geförderten Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf. Diese werden im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit und/oder der Jobcenter in der Regel von unabhängigen Weiterbildungseinrichtungen, die am Markt agieren, durchgeführt. Einen prägenden Einschnitt auf das quantitative Volumen der Maßnahmen bilden in diesem Bereich die Hartz-Reformen. Damit waren nicht nur massive Ausgabenabsenkungen, sondern auch Veränderungen der ordnungspolitischen Steuerung verbunden. Durch das bundesweite Ausschreibungs- und Vergabeverfahren und das Bildungsgutscheinsystem wurde der Wettbewerb unter den Bildungseinrichtungen befeuert. Hinzu kommt die gewünschte Ergebnisorientierung, die mit den Instrumenten der Bildungszielplanung und den Durchschnittskostensätzen erreicht werden sollen. Eine weitere Zieldimension der Steuerungslogik stellt die im Kontext der kostenpflichtigen Zulassungsverfahren vom Finanzier beabsichtigte Qualitätssicherung dar (vgl. Rosendahl 2013, S. 12ff.). Diese Eingriffe, die als institutionelle Marktberreinigung interpretiert werden können (Schneider et al. 2007, S. 7f.), stellten die Weiterbildungsanbieter vor massive Herausforderungen, zumal die Bundesagentur für Arbeit als einziger Auftraggeber agiert und ein Ausweichen in andere Teilmärkte nicht ohne Weiteres möglich bzw. mit erheblichen Kosten

sowie Markteindringungs- und -behauptungsrisiken verbunden ist. Insofern ist davon auszugehen, dass in diesem Bereich infolge absinkender Finanzvolumina ebenfalls vermehrt prekäre Beschäftigung auftritt.

3.3 Die privat/betrieblich finanzierte Weiterbildung

Im Kontrast zur öffentlich geförderten Weiterbildung werden dem Bereich der privat- bzw. betrieblich finanzierten Weiterbildung aufgrund der dortigen spezifischen privat- bzw. betriebswirtschaftlichen Finanzierungs-, Wertschöpfungs- sowie Verwertungslogik der Maßnahmen positivere, z.T. sogar äußerst lukrative Geschäfts- und Umsatzentwicklungen attestiert (vgl. BiBB 2014, S. 315). Infolgedessen ist hier davon auszugehen, dass ein Beschäftigungsprekarität nicht in der Breite vorfindbar ist.

Die Geschäftslagen der Weiterbildungsanbieter beeinflussen unmittelbar die Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals in den jeweiligen Sektoren. In Zeiten sinkender Einnahmen und dadurch bedingter organisatorischer Rationalisierungserfordernisse sind häufig Veränderungen beim kostenintensivsten Faktor Personal anzunehmen, die sich auf die Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals auswirken (vgl. Rosendahl 2013). Wohl am deutlichsten sind diese generell für die beiden öffentlichen Bereiche und hierbei vor allem in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung zu vermuten (vgl. Dobischat 2004). Infolge eines gestiegenen Markt- und Wettbewerbsdrucks kommt es hier zu einer zunehmenden Externalisierung von ehemals sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen hin zu mehr honorarbasierten Beschäftigungsformen. Die Einführung des Mindestlohns für SGB II und III-finanzierte Weiterbildungsangebote verweist auf den Handlungsbedarf in diesem Teilarbeitsmarkt (vgl. Mania/Strauch 2010).

4. Dimensionen prekärer Beschäftigung

Atypische Beschäftigungsformen wie Leih- und Zeitarbeit, befristete und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, so-

zialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit oder neue Formen der Selbstständigkeit haben seit den frühen 1990er Jahren erheblich zugenommen. Betrug der Anteil solcher gearteter Beschäftigungsverhältnisse an allen abhängigen Beschäftigten zu dieser Zeit ca. 20 %, sind gegenwärtig mehr als ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland atypisch erwerbstätig (vgl. Keller/Seifert 2013, S. 37). Angesichts der Verbreitung von prekären Tendenzen bzw. ihrer Varianten bis tief in das Normalarbeitsverhältnis hinein,⁵ lässt sich eine strikte Gegenüberstellung von normalen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen nicht mehr aufrechterhalten (vgl. Keller/Seifert 2011, S. 140; Mückenberger 2015, S. 76).

Daher ist eine Reduktion dieser Komplexität unabdingbar. Dies wird vornehmlich durch eine vergleichende Analyse der Beschäftigungsbedingungen anhand von vier Prekaritätsdimensionen (Einkommen aus der Weiterbildungstätigkeit, Beschäftigungsstabilität, Beschäftigungsfähigkeit im Sinne der eigenen Weiterbildungsteilnahme zur Aufrechterhaltung selbiger und Integration in die sozialen Sicherungssysteme) vorgenommen (vgl. Brehmer/Seifert 2008, S. 504). Auf Basis der so gewonnenen Daten kann Auskunft darüber gegeben werden, welche Beschäftigtengruppen und Orte im Arbeitsfeld der Weiterbildung von Unsicherheitsrisiken betroffen sind und welche nicht.⁶

Wie zuvor bereits beschrieben, ist der Erwerbstyp zentral für die Analyse der Beschäftigungslage. In der durchgeführten Studie wird unter Berücksichtigung der Bedeutsamkeit der Erwerbstätigkeit daher zwischen vier Erwerbstypen differenziert:

Zum einen zwei hauptberufliche Typen:

- (1) Sozialversicherungspflichtige Festangestellte, die aus der Weiterbildungstätigkeit ihren Haupterwerb erzielen.
- (2) Selbstständig/freiberuflich Tätige, die aus der Tätigkeit in der Weiterbildung ihren Haupterwerb erwirtschaften.

Und zum anderen zwei nebenberufliche Typen, die unabhängig von ihrem Vertragsstatus

- (3) ihren Haupterwerb aus einer Tätigkeit außerhalb der Weiterbildung erzielen und ▶

5 Wie sehr sich auch das Normalarbeitsverhältnis ausdifferenziert, zeigt sich bspw. an dem Anstieg des Niedriglohnanteils auf der einen Seite und sozial abgesicherter gut bezahlter und selbst gewählter Teilzeitarbeit auf der anderen, die Bosch zufolge als „Verbote eines neuen flexiblen Normalarbeitsverhältnisses für Männer und Frauen mit flexiblen Lebensarbeitszeiten und Arbeitszeitoptionen“ (Bosch 2012, S. 7) gedeutet werden kann.

6 Die subjektiv sinnhaften Dimensionen zur Beurteilung von prekärer Beschäftigung, d.h. die Aspekte, die im Zu-

sammenhang mit der strukturellen Beschäftigungsprekarität unter dem Stichwort Prekarität der Berufstätigkeit im Sinne einer doppelten Prekarisierung (vgl. Paugam 2009, S. 176; Dörre 2009) diskutiert werden, nehmen in der vorliegenden Untersuchung aus forschungspraktischen Gründen eine untergeordnete Rolle ein. Ebenso wird an dieser Stelle aus Ressourcengründen auf die Kontextualisierung der Prekarität, die auf Basis der Angaben zum Haushaltseinkommen zwischen prekären Beschäftigungs- und prekären Lebenslagen differenziert, verzichtet.

TABELLE 1

Monatliches Bruttoeinkommen nach Segment und Beschäftigungstyp

Angaben in Prozent

		Bruttoeinkommen										Gesamt
		Bis 750 €	751 € bis 1.250 €	1.251 € bis 1.750 €	1.751 € bis 2.250 €	2.251 € bis 2.750 €	2.751 € bis 3.250 €	3.251 € bis 3.750 €	3.751 € bis 4.250 €	4.251 € bis 4.750 €	Über 4.750 €	
Betriebliche Weiterbildung privat finanziert	Typ 1		4	8	8	14	11	19	7	10	18	100
	Typ 2	14	11	3	8	8	5	5	16	11	19	100
	Typ 3	58	13	17	4	8						100
	Typ 4	25		25					25		25	100
	Gesamt	15	7	9	7	11	7	12	9	8	15	100
Berufliche Weiterbildung öffentlich finanziert	Typ 1		4	10	21	22	18	10	7	5	3	100
	Typ 2	5	20	16	15	14	10	6	3	3	8	100
	Typ 3	40	26	11	4	2	2	2	2	2	9	100
	Typ 4	23	34	26	9	6					3	100
	Gesamt	3	8	12	19	19	15	9	6	5	4	100
Allgemeine Weiterbildung öffentlich finanziert	Typ 1	2	5	12	11	12	9	10	13	10	15	100
	Typ 2	14	32	32	11	6	1	0	1	0	3	100
	Typ 3	62	12	14	4	4	1	0			3	100
	Typ 4	54	24	10	8	1		1	1		2	100
	Gesamt	18	18	19	10	8	4	5	6	5	8	100

Quelle: Alfänger et al. (2015); Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

(4) Personen, die in der Weiterbildung tätig sind, ihren Lebensunterhalt aber hauptsächlich aus anderen Quellen oder Transferleistungen beziehen (bspw. Einkommen des Partners, Sozialleistungen, Renten etc.).

5. Ergebnisse

5.1 Bruttoeinkommen

Im Hinblick auf das Bruttoeinkommen lässt sich zunächst generell für die Hauptberufler (Typ 1 und 2) feststellen, dass die Medianlöhne im Bereich der betrieblichen Weiterbildung sowohl für die Angestellten als auch die Freiberufler höher ausfallen als in den beiden öffentlichen Weiterbildungsbereichen (Tabelle 1). Blickt man genauer auf die Daten, werden segmentäre Einkommensunterschiede vor allem für den Beschäftigungstyp 2, d. h. die hauptberuflichen Honorarkräfte ersichtlich. Während der Medianlohn in der privat finanzierten betrieblichen Weiterbildung zwischen 3.251 und 3.751 € liegt und damit den höchsten Wert im segmentären Vergleich aufweist, liegt der Medianlohn in der öffentlich finanzierten beruflichen Weiterbildung in der Einkommenskategorie zwischen

1.751 und 2.251 € und liegt demzufolge zwar recht deutlich darunter, aber trotzdem oberhalb der Einkommensprekariätsgrenze.⁷

Für die hauptberuflichen Honorarkräfte in der öffentlich finanzierten allgemeinen Weiterbildung sind die Befunde hingegen weitaus alarmierender, denn sie zeigen die deutlichsten Einkommensrisiken. So liegt der Medianlohn in diesem Bereich in einer Einkommensschwelle zwischen 1.251 und 1.750 € und damit im einkommensprekären Bereich. Als besonders drastisch von dieser sozialen Lage gekennzeichnete Arbeitsfelder sind die Bereiche Deutsch als Zweit- und Fremdsprache und die Integrationskurse zu benennen. Dort beträgt der Wert der von Einkommensprekariät betroffenen Freiberufler 77 %.

In einer intrasegmentären Betrachtungsweise, d. h. der Erörterung der Einkommensunterschiede innerhalb der einzelnen Weiterbildungsbereiche, ist vor allem der Befund der markanten Einkommensspreizung zwischen den beiden

⁷ Einkommensprekariät wird dabei in Anlehnung an Brehmer/Seifert (2008) angenommen, wenn das monatliche Bruttoeinkommen unterhalb von zwei Dritteln des Medianlohns liegt. In Deutschland lag der Medianlohn im Jahr 2010 bei 2.702 €. Die Prekariätsschwelle würde somit 1.801,33 € betragen. Durch die in der Umfrage genutzten Kategorien in der Einkommensabfrage wird ein Einkommen als prekär bewertet, wenn es unterhalb von 1.751 € liegt.

Haupterwerbsgruppen im Bereich der öffentlich finanzierten allgemeinen Weiterbildung auffällig. In keinem der Segmente ist der Einkommensunterschied zwischen den Beschäftigungstypen 1 und 2 so stark ausgeprägt wie in diesem Sektor.

Die klassische nebenberufliche Tätigkeit (Typ 3) erwirtschaftet erwartungsgemäß geringe Einkommen aus der Weiterbildungstätigkeit, wenn auch gerade in der beruflichen Bildung hier lukrative (Zu-)Verdienste erreicht werden können.

Als Einflussfaktoren auf die Prekarität des Einkommens scheinen sich der Vertragsstatus und die Finanzierungskulisse zu bestätigen (vgl. Alfänger et al. 2014b), jedoch sind weitere Risikofaktoren bei der Betrachtung prekärer Einkommenschancen zu berücksichtigen. Insbesondere Geschlecht, Alter, die Dauer der Berufszugehörigkeit bzw. der Erwerbsperiode und die Arbeitszeit scheinen sich als erklärende Einflussvariable zu erweisen (vgl. Martin/Langemeyer 2014).

Auch in den vorliegenden Daten ist ein Zusammenhang zwischen prekären Einkommen und Arbeitszeit deutlich. Insbesondere hauptberufliche Honorarkräfte (Typ 2) in der öffentlich geförderten allgemeinen Weiterbildung akquirieren im Mittel nicht genügend Aufträge, um auf eine vollzeitäquivalente Arbeitszeit zu kommen (Tabelle 2). Die Gründe hierfür sind vielfältig und sowohl in einem individuellen Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten, aber nicht zuletzt auch in den systembedingten Gegebenheiten des Weiterbildungssegmentes zu suchen. In diesem Zusammenhang ist zudem explizit darauf hinzuweisen, dass auch höhere Arbeitszeiten im Segment der öffentlich geförderten allgemeinen Weiterbildung nicht vor prekären Einkommen schützen: Knapp 71 % der hauptberuflich Selbstständigen, die zwischen 31 und 40 Stunden in der Woche in der Weiterbildung tätig sind, können nur weniger als 1.751 € (brutto) im Monat erwirtschaften.

5.2 Beschäftigungsstabilität

In Bezug auf die Befristungsquoten bei Neueinstellungen ist die Branche Erziehung und Wissenschaft mit einem Befristungsanteil von bis zu 76 % zu einem expliziten Negativbeispiel geworden (vgl. IAB 2013). Dort, wo nicht ohnehin auf flexible Beschäftigungsformen zurückgegriffen werden kann, wird zunehmend mittels Befristungen Arbeit flexibilisiert. Nicht nur, dass die Befristungsquoten in der vorliegenden Studie segmentübergreifend mit über 20 % aller Anstellungsverhältnisse über dem Bundesdurchschnitt und auch über dem Branchendurchschnitt Erziehung und Unterricht liegen (vgl. ebd.), wird gerade in der öffentlich finanzierten beruflichen Bildung das befristete Anstellungsverhältnis zunehmend zur Normalität. In der vergleichenden Betrachtung verweisen die Ergebnisse darauf, dass der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse im Bereich der öffentlich finanzierten beruflichen Weiterbildung mit einem Befristungsanteil von 28 % am stärksten ausgeprägt ist. Die Befristungsquoten erhöhen sich dramatisch, wenn man nur

TABELLE 2

Mittlere Arbeitszeiten nach Beschäftigungstyp und Segment

Angaben in absoluten Zahlen

	Betriebliche Weiterbildung privat finanziert	Berufliche Weiterbildung öffentlich finanziert	Allgemeine Weiterbildung öffentlich finanziert
mittlere Arbeitszeiten (Wochenstunden real)			
Typ 1	38	39	38
Typ 2	38	37	31
Typ 3	8	20	9
Typ 4	2	20	16

Quelle: Alfänger et al. (2015); Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

die Gruppe der Berufseinsteiger betrachtet. Bei den Personen, die weniger als ein Jahr in der Weiterbildungsbranche beschäftigt sind, liegt der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse unter den Angestellten (Typ 1) segmentübergreifend bei 73 % und betrifft dementsprechend nahezu drei Viertel der befragten Berufseinsteiger. Auch hier sind verhältnismäßig häufiger die Beschäftigten aus der beruflichen Weiterbildung von einer Befristung betroffen als in den beiden anderen Teilarbeitsmärkten. Während in der allgemeinen Weiterbildung etwas mehr als jeder zweite Branchennewling (52 %) und in der betrieblichen Weiterbildung rd. 63 % dieser Personengruppe ein befristetes Beschäftigungsverhältnis innehaben, beträgt der Befristungsanteil unter den Branchennovizen in der beruflichen Weiterbildung 84 % und scheint damit den Normalfall in diesem Segment zu repräsentieren.

Dass bezogen auf alle Beschäftigten die Gesamt-Befristungsquoten mit rund 20 % nicht so hoch ausfallen wie dies mit Blick auf die Befristungen bei Neueinstellungen erwartet werden könnte, ist auf die Vielzahl von Altverträgen im Sample zurückzuführen. Denn obwohl auch die Übernahmequoten innerhalb der Branche gering ausfallen (vgl. IAB 2013), arbeiten viele der erfahrenen Weiterbildner auf der Basis abgesicherter Beschäftigungsverhältnisse. Unter den Transformationsprozessen der letzten Jahre hat sich die Lage für Neueinsteiger in das Berufsfeld jedoch massiv verschlechtert. Für die Gruppe der Festangestellten ist auf Basis des Vergleichs zwischen Altverträgen und Neueinsteigern sowie vor dem Hintergrund der erheblichen Absenkung der öffentlichen Fördermittel in diesem Feld im Gegensatz zum zumeist lehrenden Personal nicht mehr von einem Professionalisierungsprozess im Sinne der Verberuflichung auszugehen. Die Prekarisierung in Bezug auf die Sicherheit der Beschäftigung ist vielmehr als Ausdruck eines Deprofessionalisierungsprozesses der Branche zu deuten, innerhalb dessen der wenig regulierte Berufszugang bei zugleich sinkenden Beschäftigungsperspektiven dazu führt, dass die Beschäftigten nicht mehr in der Lage sind, über die Qualität ihrer Arbeit zu bestimmen: weder über die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen noch ►

über die Qualitätskriterien ihrer Leistung. Dies gilt insbesondere für Neueinsteige in den Teilarbeitsmarkt der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung und droht erst langsam auf die Altverträge und die gesamte Branche auszustrahlen.

5.3 Soziale Absicherung

Die prekäre Beschäftigungslage vieler Dozenten in der Weiterbildung wird umso evidenter, wenn man neben dem Einkommen auch die Einbindung in die sozialen Sicherungssysteme betrachtet. Trotz der Rentenversicherungspflicht für selbstständige Lehrer, die seit der Erweiterung des Invaliditätsversicherungsgesetzes von 1899 besteht, haben nur 55 % der hauptberuflich auf Honorarbasis Lehrenden angegeben, in die gesetzliche Rentenversicherung einzuzahlen. Legt man die Zahlen der Mikrozensusauswertung von Martin und Langemeyer zugrunde, sind die Werte noch erschreckender. Innerhalb der Stichprobe des Mikrozensus gaben nur 23 % der Weiterbildner an, in der Rentenversicherung pflichtversichert zu sein (Martin/Langemeyer 2014, S. 49).

Ca. jeder Vierte (23 %) der befragten hauptberuflichen Honorarkräfte zahlt weder in die gesetzliche noch in die private Rentenversicherung ein oder sorgt anderweitig für den späteren Lebensunterhalt. Ein mögliches Erklärungsmuster für diesen recht hohen Anteil der Selbstständigen, die weder in die gesetzliche noch in die private Rentenversicherung einzahlen, ist in den mangelnden finanziellen Spielräumen der Dozenten infolge der niedrigen Honorare zu sehen. Ferner entsteht für die Honorardozenten kaum ein Anreiz zur Entrichtung der Rentenversicherungsbeiträge, wenn sie aufgrund der geringen Einkünfte ohnehin keinen Rentenanspruch erwerben können, der jenseits der obligatorischen Grundsicherung liegt. Diese beiden Aspekte verstärken sich sehr wahrscheinlich gegenseitig. Dieser Befund der fehlenden Altersvorsorge trifft im Vergleich weitaus öfter auf die hauptberuflichen Honorarkräfte in der öffentlich finanzierten beruflichen Weiterbildung (26 %) und in der öffentlich finanzierten allgemeinen Weiterbildung (28 %) zu als für die Selbstständigen der privat finanzierten betrieblichen Weiterbildung, deren Anteil hier vergleichsweise niedrige rd. 8 % beträgt.

Betrachtet man die Statistik der Deutschen Rentenversicherung, so erscheint die Gruppe der pflichtversicherten Lehrer als eine Teilmenge anderer pflichtversicherter Selbstständiger und die Gesamtzahl der Beitragszahler wirkt mit rund 50.000 verhältnismäßig klein (Deutsche Rentenversicherung 2011, S. 150f.). Ein Großteil der selbstständig Lehrenden zahlt demnach nicht in die Rentenversicherung ein.

5.4 Eigene Weiterbildungspartizipation als Grundlage der Beschäftigungsfähigkeit

Bei sich stetig ausdehnendem Tätigkeitsspektrum sind die Weiterbildner darauf angewiesen, ihr Wissen stets auf dem aktuellen Stand zu halten. Insgesamt zeugen die Ergebnisse von einer ausgeprägten Weiterbildungsaффinität der Beschäftigten.

Die in den Daten zu beobachtende hohe Weiterbildungsaspiration erstreckt sich beschäftigungstypenübergreifend, da beide Haupterwerbstypen sich in ihrer Weiterbildungsbeteiligung nicht sonderlich unterscheiden. So haben 86 % der hauptberuflichen Angestellten und 87 % der hauptberuflichen Honorarkräfte in den letzten zwei Jahren selbst an Weiterbildung teilgenommen. Auch für die beiden Nebenerwerbstypen ist eine ausgeprägte Weiterbildungssensibilität zu beobachten. So liegt der Anteil der Befragten, die an mindestens einer Weiterbildung teilgenommen haben, für Typ 3 bei 81 % und für Typ 4 bei 84 %.

Es lässt sich in einer vergleichenden Perspektive feststellen, dass in der öffentlich finanzierten beruflichen Weiterbildung sowohl der Anteil der Weiterbildungsabstinenten am höchsten als auch die Anzahl der tatsächlichen Teilnahmen am geringsten ausfällt.

Die erwartete Weiterbildungsabstinentenz aufgrund eines Qualifikationsdilemmas (vgl. Dobischat et al. 2009) ist auf Basis der vorliegenden Daten nicht festzustellen. Jedoch ist der Großteil darauf angewiesen, die Kosten hierfür selbst aufzubringen. Nicht einmal jede Vierte (22 %) der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen wurde ganz oder anteilig durch die Arbeit- bzw. Auftraggeber getragen. Ein Qualifikationsdilemma, d.h. die erzwungene Weiterbildungsabstinentenz aufgrund mangelnder zeitlicher und finanzieller Ressourcen, ist langfristig nicht auszuschließen, da hier die wesentlichen Gründe der Nichtteilnahme an Weiterbildung liegen. Sind Beschäftigte nicht in der Lage, an für ihre Berufstätigkeit relevanten Weiterbildungen teilzunehmen und ihr Wissen entsprechend zu aktualisieren, riskieren sie ihre Beschäftigungsfähigkeit.

Differenziert man die Hinderungsgründe nach den Segmenten und richtet den Blick hierbei auf die aus Kosten- und Zeitgründen resultierenden Nichtteilnahmen, zeigen die Daten, dass die Anteile dieser Hinderungsgründe in den beiden öffentlichen Segmenten höher ausfallen als in der privat finanzierten betrieblichen Weiterbildung. Während in der betrieblichen Weiterbildung zusammengenommen 42 % aus Kosten- oder Zeitgründen nicht an eigener Weiterbildung partizipiert haben, liegen die Anteile in der beruflichen Weiterbildung bei 65 % und in der allgemeinen Weiterbildung bei 68 % und umfassen damit ca. zwei Drittel der weiterbildungsabstinenten Beschäftigten in der öffentlichen Weiterbildung.

In der Summe der Prekaritätsfaktoren zeigen sich die hauptberuflichen Honorarkräfte in der öffentlich finanzierten Weiterbildung als besonders sozial bedroht.

6. Fazit

Die Weiterbildung in Deutschland kann nicht per se bzw. pauschal als Hort prekärer Beschäftigung beschrieben werden. Vielmehr zeigt sich anhand der vorangegangenen Ana-

lyse, dass das Phänomen prekärer Beschäftigung in der Weiterbildung in einem korrespondierenden Zusammenhang mit den jeweiligen Strukturen des einzelnen Segments oder des Teilarbeitsmarktes steht. Die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Teilmärkte, d.h. allen voran die Finanzierungsquellen und die damit zusammenhängenden Verwertungs- und Zielinteressen sowie der Erwerbsstatus, verursachen letztlich auch unterschiedlich hohe Risiken für prekäre Beschäftigung zwischen den Segmenten (intersegmentär) einerseits und innerhalb der Segmente (intra-segmentär) andererseits. Nimmt man die hier abgebildeten vier Dimensionen von prekärer Beschäftigung hinzu, zeigt sich ein noch differenzierteres Bild für die einzelnen Teilmärkte und macht beispielweise deutlich, dass etwa die Gruppe der Festangestellten innerhalb der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung ein zunehmend hohes Prekaritätsrisiko hinsichtlich der Beschäftigungsstabilität in Form hoher Befristungsquoten bei Neueinstellungen aufweist.

Prekäre Beschäftigung kann sowohl Indikator für einen Professionalisierungs- als auch für einen Deprofessionalisierungsprozess sein. Um hier eine Deutung vornehmen zu können, erweist sich die Aufgliederung des Weiterbildungsmarktes in Teilarbeitsmärkte anhand genannter Parameter als erkenntnisbringend.

Während innerhalb der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung sich allem Anschein nach Deprofessionalisierungstendenzen mit einhergehender Prekarisierung der Beschäftigungslagen der Festangestellten bemerkbar machen, die als Resultat der Transformationsprozesse in Folge der Hartz-Gesetzgebung interpretiert werden können und bisher Erreichtes in der Institutionalisierung der Weiterbildung als vierte Säule des deutschen Bildungssystems infrage stellen, verweisen die Ergebnisse der Studie für die öffentlich geförderte allgemeine Weiterbildung auf einen möglichen Trend zunehmender hauptberuflicher Solo-Selbstständigkeit der Lehrkräfte, die mit prekären Beschäftigungsbedingungen korrespondieren. Die letztere Gruppe ist jedoch nicht einem Prozess unterworfen, der ihre Beschäftigungsbedingungen zunehmend verschlechtern würde, sondern die unsicheren Beschäftigungsbedingungen sind in vielen Fällen darauf zurückzuführen, dass vormals als nebenberuflich konzipierte Tätigkeiten nun von Personen ausgeübt werden, die dies als ihren Hauptberuf sehen. Sie stehen am Beginn eines Professionalisierungsprozesses, verstanden als Verberuflichungsprozess, der die Lehrtätigkeit in der Erwachsenenbildung als Beruf als ein fernes Ziel erahnen lässt.

Die vergleichsweise guten Arbeitsbedingungen in der betrieblichen Weiterbildung zeigen, dass Beschäftigungsbedingungen und individuelle Leistungen von Weiterbildnern nicht in ein zwingendes Kausalverhältnis zu stellen sind, sondern immer auch in den Kontext der strukturellen Bedingungen einzuordnen sind.

Die aktuellen Daten lassen vermuten, dass die Lehrkräfte im Fach Deutsch als Zweitsprache bzw. in Integrationskursen am ehesten diesen Weg beschreiten können, da ihre Tätigkeiten im Zuge zunehmender Migration auf Dauer von der Gesellschaft nachgefragt und notwendig sein werden. Dass sich gerade bei dieser Gruppe die prekärsten Arbeitsfelder diagnostizieren lassen, zeigt, dass die Verberuflichung auch mit unsicheren Beschäftigungsperspektiven einhergehen kann. Wenn es dieser Gruppe gelingt, die Nachfrage nach ihrer Expertise dauerhaft zu sichern und zugleich den Zugang zu ihrem Berufsfeld zu regulieren, ist es denkbar, dass trotz der Abkehr von der Kategorie Profession in den Erziehungswissenschaften (vgl. Helsper/Tippelt 2011) ein erneuter Professionalisierungsschub in der Weiterbildung zu beobachten sein könnte. In diesem Falle wird Professionalisierung jedoch nicht losgelöst vom Prekaritätsdiskurs diskutierbar sein.

Führt man sich vor Augen, dass die Weiterbildungsbranche nicht nur quantitativ einen nicht zu vernachlässigenden Teilarbeitsmarkt bildet, sondern zugleich als Funktionssystem auf den gesamten deutschen Arbeitsmarkt wirken soll, wird deutlich, welche Brisanz die Vernachlässigung dieser Beschäftigtengruppe entwickeln kann. Ein Weiterbildungssystem, das von Deprofessionalisierungstendenzen und Prekarisierung bedroht ist, wird nur schwer die mannigfaltigen Erwartungen erfüllen können, die im System Lebenslangen Lernens gestellt werden. Dabei steht die Weiterbildungsbranche exemplarisch als „Laboratorium moderner Arbeitsformen“ (Alfänger et al. 2014a) für die Effekte flexibilisierter Arbeitsorganisation. ■

LITERATUR

- Alfänger, J./Cywinski, R./Elias, A.** (2013): Weiterbildung als Beruf. Zur Notwendigkeit, Profession und Prekarität gemeinsam zu denken, in: POLIS 1/2013, S. 10–12
- Alfänger, J./Cywinski, R./Elias, A.** (2014a): Weiterbildung im Wandel – Ein Laboratorium moderner Arbeitsformen?, in: Dobischat, R./Hufer, K.-P. (Hrsg.): Weiterbildung im Wandel. Profession und Profil auf Profitkurs, Schwalbach/Ts., S. 39–63
- Alfänger, J./Cywinski, R./Elias, A.** (2014b): Einkommensverhältnisse, Tätigkeiten und Selbstwahrnehmungen des Weiterbildungspersonals im Wandel – Ergebnisse einer Online-Befragung, in: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hrsg.): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2014, Bielefeld, S. 69–79
- Alfänger, J./Cywinski, R./Elias, A.** (2015): Beschäftigung in der Weiterbildung. Der gespaltene Weiterbildungsmarkt im Spannungsfeld von Profession und Prekarität (unveröffentlichter Datensatz des Forschungs- und Promotionsprojektes)
- BiBB (Bundesinstitut für Berufsbildung)** (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn
- Bilger, F./Kuper, H.** (2013): Trendvergleich: Teilnahme und Aktivitäten, in: Bilger, F./Gnahs, D./Hartmann, J./Kuper, H. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland – Resultate des Adult Education Survey 2012, Bielefeld
- Bosch, G.** (2012): Prekäre Beschäftigung und Neuordnung am Arbeitsmarkt. Expertise im Auftrag der Industriegewerkschaft Metall, Duisburg
- Brehmer, W./Seifert, H.** (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 41 (4), S. 501–531
- Deutsche Rentenversicherung Bund** (2011): Statistik der Deutschen Rentenversicherung – Versicherte 2011, Bd. 190, Berlin, <http://www.fdz-rv.de/FdzPortalWeb/> (letzter Zugriff: 28.03.2015)
- Deutscher Bildungsrat** (1970): Strukturplan für das Bildungswesen, Bonn
- Dobischat, R.** (2004): Förderung der beruflichen Weiterbildung – Konsequenzen aus der „Hartz-Reform“, in: WSI-Mitteilungen 57 (4), S. 199–205, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_24435_24441.htm
- Dobischat, R.** (2014): „Entwicklung der Weiterbildung hin zu einer zunehmenden Vermarktlichung.“ Weiterbildung im Spannungsfeld öffentlicher und privater Interessen, in: Dobischat, R./Hufer, K.-P. (Hrsg.): Weiterbildung im Wandel. Profession und Profil auf Profitkurs, Schwalbach/Ts., S. 101–124
- Dobischat, R./Fischell, M./Rosendahl, A.** (2009): Beschäftigung in der Weiterbildung. Prekäre Beschäftigung als Ergebnis einer Polarisierung in der Weiterbildungsbranche? Gutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung, Essen
- Dohmen, D.** (2005): Ökonomisierung und Angebotsentwicklung in der (öffentlichen) Weiterbildung, http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-2005/dohmen05_01.pdf (letzter Zugriff: 26.03.2015)
- Dollhausen, K.** (2010): Einrichtungen, in: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hrsg.): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2010, Bielefeld, S. 35–74
- Dörre, K.** (2009): Prekariat im Finanzmarkt-Kapitalismus, in: Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage des 21. Jahrhunderts, Frankfurt a. M., S. 35–64
- Faulstich, P./Teichler, U./Bojanowski, A./Döring, O.** (1991): Bestand und Perspektiven der Weiterbildung. Das Beispiel Hessen, Weinheim

Fischell, M. (2013): Die Architektur Lebenslangen Lernens unter weiterbildungsrechtlicher Regulation, Baltmannsweiler

Helsper, W./Tippelt, R. (2011): Ende der Profession und Professionalisierung ohne Ende? Zwischenbilanz einer un abgeschlossenen Diskussion, in: Dies. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität, Zeitschrift für Pädagogik, 57. Beiheft, Weinheim, S. 268–288

Hufer, K.-P. (2014): Volkshochschule im Wandel: Von der Bildungseinrichtung für alle zum rentablen Unternehmen, in: Dobischat, R./Hufer, K.-P. (Hrsg.): Weiterbildung im Wandel. Profession und Profil auf Profitkurs, Schwalbach/Ts., S. 11–38

Hummelsheim, S./Weiß, S. (2010): Finanzierung von Weiterbildung, in: Barz, H. (Hrsg.): Handbuch Bildungsfinanzierung, Wiesbaden, S. 237–248

IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) (2013): Aktuelle Daten und Indikatoren. Befristete Beschäftigung – Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2012, Nürnberg, http://doku.iab.de/aktuell/2013/befristung_2012.pdf (letzter Zugriff: 17.11.2014)

Keller, B./Seifert, H. (2011): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion, in: WSI-Mitteilungen 64 (3), S. 138–145, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_25543_25548.htm

Keller, B./Seifert, H. (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick, Berlin

Koscheck, S./Ohly, H. (2014): 22.000 Weiterbildungsanbieter sichern flächendeckende Versorgung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 43 (2), S. 4–5, www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/7222 (letzter Zugriff: 02.03.2015)

Lenk, C. (2010): Freiberufler in der Weiterbildung. Empirische Studie am Beispiel Hessen, Bielefeld

Mania, E./Strauch, A. (2010): Personal in der Weiterbildung, in: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Trends in der Weiterbildung – DIE-Trendanalyse 2010, Bielefeld, S. 75–93

Martin, A./Langemeyer, I. (2014): Demografie, sozioökonomischer Status und Stand der Professionalisierung – das Personal in der Weiterbildung im Vergleich, in: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2014, Bielefeld, S. 43–67

Mückenberger, U. (2015): Zeit für ein neues Normalarbeitsverhältnis!, in: WSI-Mitteilungen 68 (2), S. 76, http://www.boeckler.de/wsimit_2015_02_kommentar.pdf

Neal, M./Morgan, J. (2000): The professionalization of everyone? A comparative study of the development of the professions in the United Kingdom and Germany, in: European Sociological Review 16 (1), S. 9–26

Nuissl, E. (2005): Professionalisierung in Europa, in: Report. Forschungs- und Literaturreport Weiterbildung 28 (4), S. 47–56, <http://www.die-bonn.de/doks/nuissl0502.pdf> (letzter Zugriff: 10.11.2014)

Paugam, S. (2009): Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung, in: Castel, R./Dörre, K. (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt a. M., S. 175–196

Reichart, E. (2014): Weiterbildungsbeteiligung und Teilnahmestrukturen, in: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hrsg.): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2014, Bielefeld, S. 103–129

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

Rosendahl, A. (2013): Beschäftigungs- und Geschäftslage(n) in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung – Institutionelle Reaktionsmuster zur Kompensation von finanzierungs- und steuerungsbedingten Unsicherheiten?, in: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik-online 25, S. 1–25

Schneider, H./Brenke, K./Jesske, B./Kaiser, L. C./Rinne, U./Schneider, M./Steinwede, J./Uhlendorff, A. (2007): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission-Bericht 2006: Institute for the Study of Labor (IZA), IZA Research Report (10)

Wilensky, H. (1964): The professionalization of everyone?, in: American Journal of Sociology 70 (2), S. 137–158

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

AUTOREN

JULIA ALFÄNGER, M.A., ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Berufs- und Weiterbildung (IBW) der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Beschäftigung und Professionalität in der Weiterbildung.

@ julia.alfaenger@uni-due.de

ROBERT CYWINSKI, Dipl. Päd., ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am IBW der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt und Beschäftigungsformen der Weiterbildung.

@ robert.cywinski@uni-due.de

ARNE ELIAS, M.A., ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am IBW der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Professionalisierung und Beschäftigung in der Weiterbildung.

@ arne.elias@uni-due.de

ROLF DOBISCHAT, Prof. Dr. rer. pol. phil. habil., ist Leiter des Fachgebiets Berufliche Aus- und Weiterbildung am IBW der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Berufsbildungsforschung, regionale Bildungspolitik und betriebliche Weiterbildungsforschung.

@ rolf.dobischat@uni-due.de