

Marcel Fischell, Anna Rosendahl

## **Das Spannungsverhältnis zwischen Beschäftigungslage und Professionalisierung in der Weiterbildung**

*Obwohl die zentrale Bedeutung von Weiterbildung als integrativer Bestandteil des lebenslangen Lernens zur Bewältigung gesellschaftlicher und ökonomischer Veränderungen fast täglich herausgestellt wird, schlägt sich diese positive Wertzuschreibung nicht immer in der Beschäftigungsrealität des Weiterbildungspersonals nieder. Feststellbar ist eine voranschreitende Ausdifferenzierung des Betätigungsfeldes, das sich insbesondere für hauptberufliche Honorarlehrkräfte im öffentlich geförderten Weiterbildungssektor als prekär und unattraktiv erweist. Ausgehend vom aktuellen Forschungsstand werden die Ergebnisse einer qualitativen Studie vorgestellt, die auf eine Interdependenz zwischen Professionalisierung, Qualitätssicherung und Beschäftigungslage in der Weiterbildung hindeuten.*

### **1. Problemaufriss**

Im Zusammenhang mit der ambitionierten Lissabon-Strategie, Europa bis 2010 zum weltweit wettbewerbsfähigsten, wissensbasierten Wirtschaftsraum zu entwickeln, wird das Postulat des lebenslangen Lernens zum wirtschaftlichen Standortfaktor deklariert. Dabei wird von gestiegenen Ansprüchen an die Professionalität des Weiterbildungspersonals ausgegangen (vgl. BLK 2004, S. 61; KREMER 2008, S. 3; FORUM BILDUNG 2001, S. 54; EUROPÄISCHE KOMMISSION 2000, S. 17; EUROPÄISCHE KOMMISSION 2006, S. 7 f.; EUROPÄISCHE KOMMISSION 2007, S. 9). Die positiven Attribute, die sich mit dem gesellschaftlich-ökonomisch wichtigen Tätigkeitsfeld verknüpfen, müssten sich eigentlich in einer hohen gesellschaftlichen Akzeptanz und Wertschätzung der Weiterbildung sowie in sozial abgesicherten, attraktiven Beschäftigungsverhältnissen des Personals ausdrücken – bekannt ist jedoch Gegenteiliges. Vorliegende Befunde deuten weder auf eine Realisierung der Professionalisierungspostulate hin, noch liegt eine durchweg positive Beschäftigungslage vor (vgl. DOBISCHAT/FISCHELL/ROSENDAHL 2010).

### **2. Ausgangslage – Beschäftigungslage und Professionalisierung in der Weiterbildung**

Obwohl im wissenschaftlichen Diskurs ein Zusammenhang zwischen Professionalisierung, Qualitätsverbesserung und Beschäftigungslage in der Weiterbildung unterstellt wird (vgl. KREMER 2008, S. 3; LATKE/NUSSL 2008, S. 16), finden sich bislang

kaum empirische Untersuchungen, die das Spannungsfeld zwischen erforderlicher Professionalität und Qualität sowie dem wachsenden Risiko prekärer Beschäftigung fokussieren. Empirische Befunde zur Beschäftigungslage in der Weiterbildung konzentrieren sich mehrheitlich auf tarifvertragliche Kriterien, wie Erwerbsstatus, Einkommen sowie Dauer, Umfang und Konstanz der Tätigkeit (vgl. WSF 2005). Im Hinblick auf die Professionalisierung wird ein unzureichender erwachsenenpädagogischer Diskurs beklagt und konstatiert, dass sich die Weiterbildung bislang nicht zu einer Profession entwickelt hat (vgl. NUISSL 2005, S. 49 ff.). Vorliegende empirische Untersuchungen zur Professionalisierung in der Weiterbildung konzentrieren sich primär auf Tätigkeits- und Aufgabenfelder, Berufsbezeichnungen, Fortbildungswege sowie Qualifizierungsbedarfe des Personals (vgl. BRATER/WAGNER 2008; HIPPEL/TIPPELT 2009; KRAFT 2006; REBMANN/SCHLÖMER 2008). Andere, vornehmlich in den 1970er- und 1980er-Jahren diskutierte berufsimmanente Merkmale einer Profession, wie die Reglementierung des Berufszugangs und seiner Ausübung, individuelle Autonomiespielräume, verbandliche Organisationsstrukturen, gesellschaftliches Prestige sowie das Vorliegen eines einheitlichen Berufsethos (vgl. DAHEIM 1970; BECK/BRATER/DAHEIM 1980; HARTMANN 1972, S. 44 ff.), bleiben hingegen im aktuellen erwachsenenpädagogischen Diskurs wie auch in Forschungsvorhaben vielfach unberücksichtigt (vgl. GIESEKE 2010a und 2010b; GIESEKE 2009; NITTEL 2000; FAULSTICH 1996; FUCHS-BRÜNNINGHOFF 2001; WITTWER 2006, S. 402).

Analog zum Strukturprinzip der Pluralität (Angebote, Bildungsträger und -anbieter, Zertifikate) existiert eine Vielzahl an Berufsbezeichnungen für die in der Weiterbildung Tätigen (vgl. KRAFT 2009, S. 405; KRAFT 2006, S. 26; FAULSTICH 1996, S. 291; REBMANN/SCHLÖMER 2008, S. 3). Dieser Facettenreichtum an „Berufstiteln“ ist symptomatisch für den Weiterbildungssektor, in dem die Bezeichnungen der Funktionsträger in der Regel ungeschützt, nicht an bestimmte Bildungspfade gebunden und häufig abhängig von der institutionellen Trägerschaft, dem Angebotssegment und dem Anbietermarkt sind (vgl. DOBISCHAT/FISCHELL/ROSENDAHL 2010). Allerdings sind mit der bundeseinheitlichen Einführung des Fortbildungsberufs zum/zur „Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen/Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogin – Geprüften Berufspädagogen/Geprüften Berufspädagogin“ mittlerweile Verberuflichungstendenzen auszumachen (vgl. BRANDT/ERNST 2008; BMBF 2010, S. 47). Die Vielschichtigkeit drückt sich ferner in zahlreichen Tätigkeits- und Aufgabenbereichen in der Weiterbildung aus, denn neben der klassischen Lehre arbeiten Weiterbildner – entweder ausschließlich oder zumindest anteilig – in der Verwaltung/Administration, im Management/in der Leitung, in der Öffentlichkeitsarbeit/im Marketing, im Medienbereich, in der Beratung sowie in konzeptionellen Aufgabenfeldern wie der Programmplanung (vgl. BRATER/WAGNER 2008, S. 5; DIETRICH 2009, S. 15; KRAFT 2009, S. 408; KOCH u. a. 2009, S. 5 f.; NUISSL 2005, S. 50; WITTWER 2006,

S. 407). Inwiefern sich die Beschäftigten quantitativ auf die unterschiedlichen Einsatzgebiete verteilen, in welcher Beschäftigungslage sich diese befinden und ob sie Merkmale einer Profession aufweisen, ist ungewiss, denn bislang liegen belastbare empirische Befunde ausschließlich zur Lehrtätigkeit in der allgemeinen und beruflichen, außerbetrieblichen Weiterbildung vor (vgl. hierzu WSF 2005).

Die im Jahr 2005 vorgelegte Studie zur „beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen“ (WSF 2005) zeigt, dass sich Weiterbildung primär als nebenberufliches Betätigungsfeld konstituiert, in dem ungefähr zwei Drittel der insgesamt rund 650.000 Lehrenden begleitend zu einem Hauptberuf<sup>1</sup> tätig sind. Die Beschäftigungsdauer der Hauptamtlichen verweist auf eine hohe Kontinuität und Konstanz, denn diese sind durchschnittlich seit 13,3 Jahren in der Weiterbildung tätig (vgl. WSF 2005, S. 60). Im Gegensatz zum Segment der außerbetrieblichen Weiterbildung ist die empirische Datenlage zum betrieblichen Weiterbildungspersonal äußerst defizitär, da hierzu nur wenige qualitative, allerdings keine aktuellen repräsentativen Untersuchungen vorliegen (vgl. BRATER/WAGNER 2008, S. 9; REBMANN/SCHLÖMER 2008, S. 4). Wie aus einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) hervorgeht, waren zum Ende der 1980er-Jahre 4.789 Personen hauptberuflich und 30.164 Personen nebenberuflich in der betrieblichen Weiterbildung tätig (vgl. WEISS 1990, S. 80), sodass angenommen werden kann, dass Nebenberuflichkeit auch in diesem Weiterbildungssegment ein zentrales Beschäftigungsmerkmal darstellt.

Bei Betrachtung der Beschäftigungsstruktur der Hauptamtlichen in der außerbetrieblichen Weiterbildung zeigt sich ein beachtliches Ausmaß atypischer Erwerbsarbeit. Neben einer kleinen, in der WSF-Studie nicht ausgewiesenen Anzahl von Festangestellten bilden die Honorarlehrkräfte mit ca. 150.000 Personen die größte Gruppe der ca. 240.500 „hauptamtlich“ Lehrenden in der außerbetrieblichen Weiterbildung (vgl. WSF 2005, S. 3 ff.).

Ein zentrales Kriterium zur Beurteilung der Beschäftigungslage in der Weiterbildung bildet das Einkommen, das eine enorme Spannweite aufweist (vgl. WSF 2005, S. 73; KRAFT 2009, S. 407). Die relative Mehrheit (30 Prozent) der in der Weiterbildung Lehrenden verfügt über ein monatliches Haushaltsnettoeinkommen<sup>2</sup> zwischen 1.500 und 2.500 Euro, dennoch sind sowohl nach oben wie auch nach unten

---

1 Hauptberuflichkeit umfasst 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.

erhebliche Abweichungen zu beobachten (vgl. WSF 2005, S. 73). In Bezug auf die Honorarsätze fällt das Einkommensgefälle besonders deutlich auf, denn einige wenige verdienen pro Trainertag mehr als 1.000 Euro, wohingegen der durchschnittliche Stundensatz für Lehrende auf 15 bis 30 Euro pro Stunde beziffert wird (vgl. KRAFT 2009, S. 407).

Die vorliegenden empirischen Befunde zeigen, dass die Einkommenshöhe nach Vertragsstatus, Tätigkeitsfeld und Weiterbildungssegment auseinandergeht. So verdienen hauptberufliche Honorarlehrkräfte im Vergleich zu den festangestellten Kollegen und Kolleginnen<sup>3</sup> erheblich weniger, und teilweise sind ihre Einkommensverhältnisse sogar prekär (vgl. WSF 2005, S. 73). Forciert wird die finanziell schlechte Lage durch die unsicheren Auftragsverhältnisse und die Sozialversicherungspflicht, denn die im Vergleich zu Angestellten ungleichmäßig höheren Beitragssätze verschärfen die Einkommensbelastung der Honorarlehrkräfte zusätzlich (vgl. RESEARCH VOOR BELEID/PLATO 2008b, S. 77; RESEARCH VOOR BELEID/PLATO 2008a, S. 169). In der Folge wählen zahlreiche hauptberufliche Honorarlehrkräfte eine Mehrfachbeschäftigung für mehrere Weiterbildungseinrichtungen als strategische Option zur Kompensation der Beschäftigungs- und Einkommensrisiken (vgl. WSF 2005, S. 61). Differenziert nach Tätigkeitsfeld zeigt sich, dass die Lehre vor allem in der allgemeinen, außerbetrieblichen Weiterbildung durch eine Erosion der Normalarbeitsverhältnisse sowie eine Zunahme selbstständiger Erwerbsformen gekennzeichnet ist (vgl. RESEARCH VOOR BELEID/PLATO 2008a, S. 167 f.; KRAFT 2009, S. 406). Demgegenüber wird – wenn auch nicht quantitativ belegt – konstatiert, dass das Verwaltungs- und Leitungspersonal häufig auf Vollzeitbasis festangestellt ist (vgl. RESEARCH VOOR BELEID/PLATO 2008a, S. 105), womit angenommen werden kann, dass deren Einkommens- und Beschäftigungssituation stabiler ist. Allerdings gibt es keine empirischen Daten zu den Arbeitsverhältnissen des administrativ tätigen Personals, und demnach sind belastbare Aussagen zur Beschäftigungsstabilität dieser Gruppe nicht möglich. Nach Angebotssegmenten differenziert werden dem Bereich der betrieblichen Weiterbildung europaweit wesentlich höhere Verdienstmöglichkeiten als der allgemeinen, außerbetrieblichen Weiterbildung zugesprochen (vgl. SCHLÄFLI/SGIER 2008, S. 111 ff.). Allerdings liegen keine empirischen Daten vor, mit denen sich diese Aussage verifizieren ließe.

Im Rahmen des professionstheoretischen Diskurses in der Weiterbildung wird dem Ausbildungshintergrund des Personals besondere Aufmerksamkeit zuteil. Wenngleich immerhin ca. 80 Prozent der Lehrenden einen akademischen Studienabschluss besitzen (vgl. WSF 2005, S. 48; RESEARCH VOOR BELEID/PLATO 2008a, S. 95;

---

3 Zur Erleichterung des Leseflusses wird im Folgenden die männliche Sprachform gewählt. Alle Angaben beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form.

RESEARCH VOOR BELEID/PLATO 2008b, S. 78), geht dieser in nur ca. 40 Prozent auf ein pädagogisches Studium zurück (vgl. WSF 2005, S. 48 ff.). Aus diesem Grund kommt der pädagogischen (Anpassungs-)Qualifizierung für die Qualität der Weiterbildung eine zentrale Bedeutung zu. Allerdings verweisen die vorliegenden Befunde auch in diesem Zusammenhang auf äußerst ungleiche Konditionen. Aus den Ergebnissen des wbmonitors 2008 geht hervor, dass Angestellte in Weiterbildungseinrichtungen wesentlich häufiger als Honorarlehrkräfte durch die Arbeitgeber in Form von Arbeitszeitfreistellung und/oder finanziellen Direktzahlungen in ihrer beruflichen (Weiter-)Qualifizierung unterstützt werden (vgl. BIBB/DIE 2008, S. 6 ff.). Die geringe Hilfestellung der Anbieter bei der Weiterbildung ihrer auf Honorarbasis beschäftigten Mitarbeiter ist vornehmlich bei kleineren Anbietern festzustellen (vgl. AMBOS/EGETENMEYER/SHELLER o.J., S. 5), diese jedoch gehören zur Mehrheit der am Markt agierenden Einrichtungen (vgl. BIBB/DIE 2008b, S. 19).

### **3. Entwicklungen am Weiterbildungsmarkt und Beschäftigungseffekte**

Die oben aufgeführten Befunde deuten auf ein heterogenes, überwiegend nicht reglementiertes Betätigungsfeld mit divergierender Attraktivität und Professionalität hin. Vor allem die prekäre Einkommenslage der Lehrenden steht im offensichtlichen Widerspruch zur proklamierten Bedeutung von Weiterbildung für die Bewältigung des gesellschaftlichen und ökonomischen Wandels. Erste empirische Befunde (IZA/DIW/INFAS 2005; RESEARCH VOOR BELEID/PLATO 2008a; SCHLÄFLI/SGIER 2008) legen die Annahme nahe, dass sich insbesondere die unterschiedlichen Finanzierungsquellen der Bildungsanbieter auf die Beschäftigungslage der Weiterbildner auswirken.

Durch Inkrafttreten der „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz-Gesetze) wurden neue, auf Teilnehmerwettbewerb ausgerichtete Förderinstrumente (z. B. Bildungsgutscheine) in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung eingeführt sowie die Ausgaben für Weiterbildung vonseiten der Bundesagentur für Arbeit (BA) reduziert (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2008a; BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2008b, S. 1; DIE 2008, S. 107). Der Mittelrückgang hatte und hat Medienberichten zufolge erhebliche Konsequenzen für die Personalstruktur in der Weiterbildung; beobachtet wurden Personalentlassungen, Leistungsverdichtungen, Gehaltskürzungen und Ausweitungen von Honorarverträgen (vgl. WSF 2005, S. 16 ff.; IZA/DIW/INFAS 2005, S. 172 ff.). Um ein weiteres Absinken der zum Teil bereits jetzt relativ niedrigen Einkommen zu verhindern, wurden die Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II und SGB III zu Beginn des Jahres 2009 in das Arbeitnehmersendegesetz (AEntG) aufgenommen mit dem Ziel, einen allgemein verbindlich erklärten Branchenmindestlohn einzuführen (vgl. SCHAAD

2008); im Oktober 2010 wurde dies allerdings aufgrund eines fehlenden öffentlichen Interesses abgelehnt. Der Zusammenhang zwischen einem Rückgang öffentlicher Zuschüsse für die Weiterbildung und gleichzeitiger Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse insbesondere für die Gruppe der hauptberuflich Selbstständigen ist auch in anderen öffentlich geförderten Weiterbildungssegmenten zu beobachten (vgl. KRAFT 2006, S. 23).

Im Vergleich zu öffentlich geförderten Weiterbildungsanbietern deuten eruierte Befunde auf eine positivere Geschäfts- und Beschäftigungslage bei überwiegend aus privaten Mitteln finanzierten Einrichtungen hin (vgl. SCHLÄFLI/SGIER 2008, S. 111 ff.). Der im wbmonitor (2009) berechnete Geschäftsklimaindex verweist im Vergleich zur Lage in der Gesamtwirtschaft auf ein positiveres Klima bei privaten und wirtschaftsnahen Anbietern, wohingegen überwiegend auf staatliche Zuschüsse (Bund, Länder, Gemeinden, EU) angewiesene Einrichtungen eine schlechtere Wirtschaftslage konstatieren (vgl. BIBB 2010, S. 293 f.).

#### **4. Beschäftigungssituation in der Weiterbildung – Ergebnisse einer explorativen Kurzstudie**

Das Ziel der explorativen Kurzstudie (vgl. im Folgenden DOBISCHAT/FISCHELL/ROSENDAHL 2009) bestand in einer annähernden Darstellung und Auslotung der Dimensionsbreite der Beschäftigungssituation in der Weiterbildung. Die Ausgangsthe-se leitete sich aus der Differenzierung der Finanzierungs- und Trägerstruktur ab: Die Beschäftigungsbedingungen unterscheiden sich zwischen den Segmenten der öffentlich geförderten Weiterbildung auf der einen Seite und der privat finanzierten Weiterbildung auf der anderen Seite. Es sollten zentrale Merkmale der Erwerbstätigkeit und Professionalisierung innerhalb einer als prekär zu diagnostizierenden Beschäftigungssituation identifiziert werden, wobei Differenzen in verschiedenen finanziell geförderten Weiterbildungssegmenten angenommen wurden.

Die Studie wurde mittels qualitativer, teilstandardisierter Experteninterviews durchgeführt. Ausgehend vom beschäftigungs- und institutionspezifischen Kontext, der mittels eines standardisierten Fragebogens erhoben wurde, standen im Anschluss die subjektiven Wahrnehmungs- und Verarbeitungsmuster im Fokus leitfadengestützter Interviews. Das Befragungssample von 14 Probanden basierte auf einer Zufallsstichprobe von hauptamtlichen Weiterbildungsbeschäftigten, die unterschiedliche Statusgruppen hinsichtlich der vertraglichen Beschäftigungsform („selbstständige Honorartätigkeit“ und „abhängige Beschäftigung mit Festanstellung“), der verschiedenen Funktions- und Aufgabenschwerpunkte und der unterschiedlichen Arbeit- bzw. Auftraggeber (privat oder öffentlich finanzierte Weiterbildung) repräsentieren. In der Auswertung wurden anhand der Beschäftigungsbedin-

gungen Kategorien gebildet, nach denen die transkribierten Textpassagen codiert und ausgewertet wurden.

Mit dem Zugriff auf die Beschäftigtengruppen in den zwei unterschiedlichen Weiterbildungssegmenten sollten Kontraste wie auch Parallelitäten hinsichtlich der Beschäftigungssituation kenntlich gemacht werden. Die Befragungsergebnisse generieren und verdichten insofern die aktuelle Datenlage zur Beschäftigung in der Weiterbildung und stellen einen Zusammenhang zu Aspekten des eigenen Professionsverständnisses und der subjektiv empfundenen Qualität der erbrachten Arbeitsleistung her. Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse besitzen damit einen explorativen Charakter und lassen nur exemplarisch einen Blick auf die reale Beschäftigungssituation zu.

#### **4.1 Beschäftigungssituation und Professionalisierung – Polarisierung zwischen den Segmenten?**

Die Erkenntnisse der Interviews untermauern die zugrunde gelegte Forschungshypothese, denn die Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung driften zwischen den beiden hier analytisch getrennten Segmenten stark auseinander. Demnach stellt sich die Finanzierungsquelle der Weiterbildungsangebote als wesentliche Einflussgröße heraus. Als weitere Determinanten einer prekären Beschäftigung bestätigen sich die aus anderen Studien (vgl. hierzu u. a. WSF 2005; RESEARCH VOOR BELEID/PLATO 2008a) bekannten Variablen, wie der Vertragsstatus sowie damit zusammenhängend die Konditionen der Sozialversicherung und die Einkommenshöhe.

Den Ergebnissen der Kurzstudie zufolge können die Probanden in drei Beschäftigtentypen klassifiziert werden:

- a) Selbstständige in der öffentlich finanzierten Weiterbildung
- b) Selbstständige in der privat finanzierten Weiterbildung
- c) Festangestellte in der Weiterbildung

##### **a) Selbstständige in der öffentlich finanzierten Weiterbildung**

Besonders von prekärer Beschäftigung betroffen sind die Selbstständigen in der öffentlich finanzierten Weiterbildung. Niedrige Einkommen, flexible Arbeitseinsätze für mehrere Auftraggeber, zeitlich verdichtete Arbeit und erhebliche Belastungen sind die wesentlichen Attribute des Arbeitsalltags dieser Beschäftigtengruppe. Das monatlich verfügbare Gesamteinkommen liegt nach Angaben der Probanden zwischen 800 und 1.100 Euro, mit dem pauschal nur die Unterrichtszeit vergütet wird, die damit zusammenhängenden Aufgaben und Aufwendungen, wie Anfahrt, Vor- und Nachbereitung, Materialbeschaffung und Aufbereitung etc., allerdings nicht abgedeckt sind. Aufgrund des niedrigen Einkommens stellen die Sozialabgaben eine

hohe finanzielle und stellenweise existenzielle Belastung dar, was so weit führt, dass in Einzelfällen von Ausweichstrategien, wie dem Zurückhalten der Sozialversicherungsbeiträge, berichtet wird. Durch die niedrigen Stundensätze sind die Selbstständigen in der öffentlich finanzierten Weiterbildung außerdem gezwungen, ihr monatliches Existenzminimum durch eine höhere Stundenzahl zu erwirtschaften, was mitunter zu einer Arbeitszeit von bis zu 200 Unterrichtsstunden im Monat führt. Die Ausdehnung der Arbeitszeiten in den Abend bzw. ins Wochenende wird als mehr oder minder selbstverständlich hingenommen, kritisiert wird hierbei aber die unzureichende Bezahlung dieser Leistung. Vor allem für einen Unterrichtsausfall durch Krankheit, zu geringe Teilnehmerzahlen oder während der Ferienzeit muss in den verbleibenden Wochen und Monaten ein finanzielles Polster erwirtschaftet werden, was sich aufgrund der niedrigen Stundensätze äußerst schwierig und belastend gestaltet. Der Mangel an finanziellen Spielräumen erschwert die Bildung von Rücklagen und den Aufbau von Zeitkontingenten zur Vorbereitung und Anpassung an die geänderten Erfordernisse. Die hohe Stundenzahl geht mit einer hohen Heterogenität der Adressaten und Auftraggeber einher, die von den Weiterbildungnern eine hohe curriculare und didaktische Flexibilität einfordern. Mit der Beschäftigungsform werden die zentralen Standards eines „normalen“ Arbeitsverhältnisses verletzt und die sozialen Schutzzonen zulasten der Betroffenen verschoben. Die subjektive Verarbeitung der eingeforderten Flexibilitätsbereitschaft als positives Attribut individueller Disposition in der Arbeit steht im Widerspruch zu den Beschäftigungsbedingungen und Anforderungen. Durch das geringe Einkommen und die kurzen Vertragslaufzeiten im fünf- bis sechsmonatigen Semesterrhythmus sehen sich die Befragten permanent mit einem Bedrohungsszenario des beruflichen Verlustes und des sozialen Abdriftens konfrontiert. Die dauerhafte Unsicherheit führt darüber hinaus zu weitgehenden beruflichen, persönlichen und familiären Lebens- und Planungsproblemen.

#### **b) Selbstständige in der privat finanzierten Weiterbildung**

Die kontrastierende Vergleichsgruppe der Selbstständigen in der privat finanzierten Weiterbildung verzeichnet nach eigenen Angaben ein durchschnittliches Nettoeinkommen von 3.300 Euro im Monat. In dieser Gruppe wird die auftragsgebundene Ausdehnung von Arbeitszeiten respektiert; allerdings muss diese aufgrund ihrer besseren sozialen Lage geringere zeitliche Übergriffe in die Freizeitphase in Kauf nehmen. Insofern bleibt die Verteilung von Arbeits- und Freizeit in einem ausbalancierten Verhältnis, was keine außergewöhnliche Belastung verursacht und auch nicht so empfunden wird. Im Beschäftigungsfeld ist nach Aussagen der Probanden wegen der überdurchschnittlichen Entlohnung ein Fundament für relativ große Entscheidungs- und Handlungsspielräume entstanden, in dem Flexibi-



lität und Mobilität nicht als Belastungsmomente verstanden werden, sondern als Ausdruck von Arbeitsautonomie gelten. Im Gegensatz zu deren Berufskollegen in der öffentlich finanzierten Weiterbildung berichten diese von vergleichsweise homogenen Auftraggebern, Adressaten und Unterrichts-/Themenfeldern, was nicht zuletzt auch als Profilierung und Professionalisierung im Sinne einer Standardisierung und Qualitätssicherung gewertet wird. Ausgehend von einer sehr stabilen Einkommenssituation werden die Arbeitsbedingungen durch die befragten selbstständig Tätigen positiv beschrieben, wobei die hohen Autonomiespielräume in der Arbeit besonders hervorgehoben werden. Die positive Wahrnehmung der eigenen Tätigkeit färbt auf die Beurteilung der zukünftigen Entwicklungsperspektiven ab. Diese eröffnen nach Auffassung der Probanden aufgrund des demografischen Wandels, Fachkräftebedarfs und der technisch-organisatorischen Entwicklungen weiterhin stabile sowie sichere Beschäftigungsaussichten und sogar ein Beschäftigungswachstum, sofern eine hohe Flexibilitäts- und Mobilitätsbereitschaft besteht.

Die Einkommenshöhe und Beschäftigungsbedingungen wie auch die Arbeitsbelastung der Probanden stehen in einem deutlichen Zusammenhang zu den zu betreuenden Adressatengruppen, den Maßnahmenzielen und dem Weiterbildungsträger. Die Finanzkraft der Bildungsträger und Teilnehmer spiegelt sich somit in den Beschäftigungsbedingungen der Lehrenden wider, die eine Polarisierung zwischen den Beschäftigtengruppen sowie hier vornehmlich zwischen den selbstständig in der Weiterbildung Tätigen provoziert.

### c) Festangestellte in der Weiterbildung

Treffen die zusammenfassenden Aussagen zur Polarisierung der Beschäftigungslage bei den Selbstständigen in grundsätzlicher Betrachtung zu, gestaltet sich die Lage bei den Festangestellten entspannter. Deren Beschäftigungslage kann auf einem Kontinuum der beiden hier aufgezeigten Pole verortet werden. Zwar schlägt auch hier das Beschäftigungssegment auf die Arbeitsbedingungen durch, allerdings nicht in der Ausprägung, wie es bei den selbstständig Tätigen der Fall ist. Bei den Festangestellten gestaltet sich die Einkommensdifferenz zwischen den Segmenten aufgrund der vertraglichen Absicherung nicht so dramatisch wie bei den Selbstständigen. Diese nur marginalen Unterschiede lassen keinen direkten Rückschluss auf das Segment als Einflussgröße zu, da die Einkommensdifferenz auch auf das Geschlecht der Probanden und die damit verbundenen Erwerbsbiografien zurückgeführt werden könnte. Ebenfalls sind in der Arbeitsbelastung sowie in der Ausdehnung der Arbeitszeit keine signifikanten Unterschiede zu identifizieren. Auch die Anstellung in unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen tritt unabhängig vom Weiterbildungssegment und -träger auf.

## 4.2 Professionalisierung als Verstärker einer Polarisierung der Beschäftigung

Fast alle Befragten besitzen einen akademischen Abschluss mit einer hohen Affinität zur pädagogischen Disziplin. Die Mehrheit verfügt zudem über anerkannte Zusatzzertifikate, die als Voraussetzung für die Durchführung bestimmter Weiterbildungsmaßnahmen vorgeschrieben sind. Trotz hoher Formalqualifikation wird mit Blick auf die alltäglichen Arbeitsanforderungen mit ihrem beschleunigten Wechsel eine zunehmende Passungenauigkeit der Ausbildung konstatiert, da die vermittelten Inhalte in den absolvierten Studiengängen kaum oder nur unzureichend auf den Erwerb von operativem Handlungswissen ausgerichtet waren und nicht mit dem zu bewerkstellenden Tätigkeits- und Funktionsfeld übereinstimmen.

In ihrer Selbstwahrnehmung sehen sich alle Probanden vornehmlich als Lehrende in der Weiterbildung mit einer erwachsenen Zielgruppe. Ihr primäres Aufgabenfeld wird in der Durchführung von Veranstaltungen sowie der entsprechenden Vor- und Nachbereitung verortet. Während die Forschung ein breites Tätigkeits- und Funktionsfeld ermittelt hat, das sowohl organisatorische, administrative als auch Managementaufgaben von Weiterbildnern erfordert, sehen die Interviewpartner den Kern ihrer Profession im Unterrichten. Die Befragten haben somit ein recht enges Bild von ihrer Tätigkeit und Profession.

Entgegen ihrem Aufgabenverständnis berichten die Selbstständigen in der öffentlich finanzierten Weiterbildung, dass sie vielfach Aufgaben mit einem anderen Inhaltszuschnitt übernehmen. Die Befragten verweisen darauf, dass sich die als originäre, im Sinne der unterrichtlichen Vermittlung von fachlichen Inhalten verstandene Tätigkeit zunehmend in Richtung einer sozialen Integration und sozialpädagogischen Betreuung und Beratung speziell von Gruppen mit kultureller und sozialer Benachteiligung, einhergehend mit lernbezogenen Defiziten, verschiebt. In der Rolle als „intervenierender Sozialpädagoge“ fühlen sie sich überfordert, da sie die Aufgaben und Funktionen nicht mit dem Verständnis des selbst zugeschriebenen Tätigkeits- und Aufgabenfeldes als Weiterbildner in Einklang bringen können. Das zu bewältigende Aufgabenprofil weist eine starke Interdisziplinarität in der Tätigkeit auf, wird aber subjektiv als inhaltliche Überfrachtung empfunden, da vordergründig sozialpolitische Inhaltsakzente abverlangt werden, was hinsichtlich des eigenen Professionsverständnisses deutliche Probleme aufwirft. Die Probanden dieser Gruppe grenzen sich mittels ihrer erworbenen Qualifikation und „Profession“ als „Weiterbildungspädagoge“ deutlich davon ab. Den zeitlich und finanziell sehr begrenzten Dispositionsspielräumen stehen wachsende Arbeitsanforderungen der Auftraggeber gegenüber, deren Ansprüche zur Aufgabenerledigung nur durch eine entsprechende Weiterqualifizierung befriedigt werden könnten, was aber aufgrund der restriktiven Rahmenbedingungen der Arbeitstätigkeit kaum oder nur bedingt möglich ist. Die

somit erzwungene Weiterbildungsabstinenz liegt u. a. darin begründet, dass keiner der Befragten durch die Auftraggeber bzw. den oder die Beschäftigungsbetriebe in Form einer entlohnten Arbeitsfreistellung und/oder einer (Teil-)Übernahme der Kosten bei der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung unterstützt wird. Die Befragten berichten ausnahmslos, dass sie sich lediglich durch ein Selbststudium, sofern erforderlich, weiterqualifizieren. Die Betroffenen finden sich in dem Dilemma wieder, in dem sie kurzfristig nicht die Möglichkeit haben, ihre Professionalität sowie Beschäftigungsfähigkeit zu sichern, mittel- bis langfristig aber gerade dadurch eben diese gefährden. Exemplarisch lässt sich die Situation eines solchen „Qualifikationsdilemmas“ anhand der Lehrenden in den durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) finanzierten Integrationskursen bzw. den Angeboten „Deutsch als Fremdsprache (DaF)“ verdeutlichen. Als Voraussetzung für die Durchführung solcher Kurse verlangt das BAMF die Teilnahme an einer Zusatzqualifizierung, die erst im Anschluss an die Maßnahme durch das Bundesamt refinanziert wird. Die entstandenen Einkommensausfälle werden dagegen nicht berücksichtigt, wodurch sich die Betroffenen kurzfristig mit stellenweise existenziellen Einkommensverlusten konfrontiert sehen; langfristig allerdings gefährden sie ihre Beschäftigungsfähigkeit und Einkommensquelle, wenn sie auf die obligatorische Qualifizierungsmaßnahme für diese DaF-Kurse verzichten. Die notwendige Weiterbildung als Voraussetzung für den Beschäftigungserhalt gerät somit in einen nur schwer aufzulösenden Konflikt zur erforderlichen Existenzsicherung. Die beschriebene Situation verdeutlicht, dass die desolante Beschäftigungssituation eigenen Professionalisierungsbestrebungen entgegensteht. Das Auseinanderdriften der erworbenen Qualifikationen und der tatsächlichen Anforderungen des Tätigkeits- und Funktionsfeldes wird als Prozess einer Deprofessionalisierung empfunden. Dies wird durch die Entfremdung von der Selbstzuschreibung pädagogischer Kerntätigkeiten und die dadurch entstehende Diskrepanz weiter verstärkt.

Auch die Festangestellten schildern eine Wandlung ihres Aufgabenfeldes, was anhand der ursprünglichen Tätigkeitsbeschreibung verdeutlicht und als „Entfremdung“ bewertet wird. Für die vergangenen Jahre konstatieren die Befragten eine Verschiebung zu vermehrt administrativen Vorgängen und Management- sowie Sachbearbeitungsfunktionen, wie der Bearbeitung von Anträgen, Formularen, Dokumentationen und Pflege von Datenbanken sowie Aufgaben im Bereich des Marketings oder Rechnungswesens. Auch bei dieser Gruppe stimmt die Aufgabenerledigung mit der eigenen Vorstellung von pädagogischer Arbeit nicht mehr überein, da die lehrenden und beratenden Aufgaben zunehmend zurückgedrängt werden. Die Ausdünnung des Kontaktes zu den Teilnehmern wird als qualitativer Verlust in der Arbeit erfahren und als problematische Erosion in der originären Kernzone pädagogischer Arbeit interpretiert. Begleitet ist dies durch die notwendige und geforderte Flexibilität in den Themen und

Aufgabenstellungen. Zwar wird die Flexibilität als positiver Anreiz und Herausforderung beurteilt, jedoch wird die subjektiv wahrgenommene „Entfremdung“ von pädagogischen Arbeitskontexten zuweilen als Überforderung empfunden. Die zu erbringende Flexibilitätsleistung der Festangestellten ist nicht mehr durch die Stellenbeschreibung und das Arbeitsplatzprofil abgedeckt, sodass diese keine verlässliche Orientierungsfunktion für die Arbeitsinhalte und das Arbeitsvolumen mehr bieten. Dies wird einerseits als Chance interpretiert, da sich daraus inhaltliche Schwerpunktsetzungen, die z. B. die eigenen Arbeitsinteressen betreffen, ableiten lassen; andererseits wird dies als permanente Verflüssigung und Aushöhlung des Kompetenzprofils gesehen, was einer geforderten Professionalisierung entgegensteht. Das ursprüngliche Stellenprofil scheint sich zunehmend in Richtung administrativer und operativer Aufgaben zu verschieben, was letztlich zu einer „Entpädagogisierung der Arbeit“ führt. Für viele der zu erfüllenden Aufgaben, jenseits der pädagogischen Arbeit, wird das Fehlen einer Kernkompetenz bemängelt, die weder im Studium noch in der bisherigen Berufspraxis ausreichend erworben werden konnte. Zur Kompensation von Defiziten wird daher die eigene Weiterbildung intensiv in unterschiedlichen Lern- und Organisationsformen genutzt. Probleme (finanziell, organisatorisch etc.) hinsichtlich der Wahrnehmung von Weiterbildung zwischen dem Beschäftigungsbetrieb und den Beschäftigten existieren kaum. Trotz der im Großen und Ganzen artikulierten Zufriedenheit klagen die Festangestellten über schleichende innerorganisatorische Veränderungsprozesse, was zu einer Verlagerung bzw. Verbreiterung der Tätigkeiten, zu einer zunehmenden Arbeitsdichte und zu erhöhtem Leistungsdruck führt und qualitative Probleme in der Arbeits erledigung sowie innerhalb der selbst formulierten Qualitätsansprüche aufwirft.

Entgegen den Beschreibungen der Festangestellten entspricht die aktuell ausgeübte Tätigkeit der Selbstständigen in der privat finanzierten Weiterbildung im Kern den eigenen Vorstellungen der Berufsausübung. Mit der Bezeichnung Dozent oder Coach charakterisieren sie ihre Haupttätigkeit als vermittelnd, lehrend und beratend. Aufgaben wie die Kundenakquise, die Abrechnung oder Vermarktung von Kursangeboten werden als professionszugehörig, aber eher peripher, wenngleich in ihrer Querschnittsfunktion als pädagogisch affin akzeptiert. Vornehmlich die Kundenakquise wird als Betätigungsfeld des professionellen und qualitativen Handelns angesehen. In dieser Hinsicht grenzen sich die selbstständig arbeitenden Weiterbildner von den Festangestellten ab, die in diesen oder vergleichbaren Aufgaben eine Erosion ihrer pädagogischen Arbeit sehen. Die eigene Weiterbildung gehört für die Selbstständigen dieses Segmentes zur Berufsausübung. Die Bereitschaft, Kosten und Zeit hierfür zu investieren, ist hoch ausgeprägt, zumal für die Investitionen aufgrund der geschilderten Einkommenssituation auch die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung stehen. Die Qualität der zu erbringenden Weiterbildungsdienstleistung wird von den Selbstständigen als ausschlaggebender Erfolgsfaktor und als Gradmesser der

Arbeit herausgestellt. Eine gute Qualität sichert Auftragskontinuität und wirtschaftlichen Ertrag. Qualität der Arbeitsleistung ist ein zentrales Merkmal professionellen Handelns und konstituiert den Markterfolg gegenüber der Konkurrenz. Aufgrund deren veritabler Konstellation und finanziellen Abdeckung durch die vergleichsweise hohen Stundensätze ist es ihnen möglich, ausreichend Zeit und Geld für die soziale Absicherung als auch für die eigene Qualifizierung aufzuwenden und damit ihre Beschäftigungsfähigkeit und Marktgängigkeit aufrechterhalten zu können.

Die Selbstständigen in der privat finanzierten Weiterbildung sowie die Festangestellten verfügen, so die Ergebnisse der Interviews, über einen hohen Dispositionsspielraum im unmittelbaren beruflichen Handlungsfeld. Dies schlägt sich im Streben nach eigener Professionalisierung wie auch im Anspruch nach einer guten Qualität der eigenen Arbeit nieder.

## **5. Perspektiven von Professionalisierung und Beschäftigung – Forschungsdesiderata**

Mit den vorgestellten Ergebnissen konnte nur ein Schlaglicht auf die Beschäftigungslage in der Weiterbildung im Wechselspiel zur Qualität und Professionalisierung geworfen werden. Das, was sich bereits in den Ergebnissen der WSF-Studie aus dem Jahr 2005 in ersten Konturen abzeichnete, hat sich seitdem beschleunigt und zu dramatischen Beschäftigungsverhältnissen zumindest im Sektor der öffentlich finanzierten Weiterbildung mit expandierender Tätigkeit auf Basis prekärer Honorarverträge geführt. In Bezug auf das reale Ausmaß der Lebens-, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Weiterbildnern in unterschiedlichen Segmenten ist dringender Forschungsbedarf durch empirische Erhebungen zu reklamieren. Der Gegenstandsbereich erweist sich jedoch als hochkomplex, da sich z. B. die beschäftigungsspezifischen Rahmenbedingungen sowie die institutionellen Kontexte und Tätigkeitsfelder zwischen den Segmenten und Finanziers erheblich unterscheiden.

Die Tätigkeit der Weiterbildner ist diffus, sodass eine Klassifizierung für die gesamte Weiterbildung im Sinne einer homogenen „Profession“ eher unwahrscheinlich ist und sich damit die Frage stellt, ob eine Professionalisierungsdebatte bezogen auf die gesamte Weiterbildung grundsätzlich angemessen ist. Professionalisierungsforschung sollte an den verschiedenen Tätigkeitsfeldern innerhalb der Weiterbildung ansetzen, um eventuelle inhaltliche Überschneidungen und auf eine „Gesamtprofession“ zutreffende Tätigkeiten zu identifizieren.

Ohne Zweifel befindet sich das Selbstverständnis der Weiterbildner im Wandel, worauf die Ergebnisse der Kurzstudie hindeuten. Dies konzentriert sich vor allem auf die Befürchtung eines schleichenden Verlusts des Pädagogischen und der damit korrespondierenden Kernaufgabe der Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen und ihrer

Qualität(ssicherung). Es bedarf der empirischen Klärung, welche Wirkungen dieser Wandel entfaltet, wobei es wichtig ist, die Veränderungen im Tätigkeitsfeld vor dem Hintergrund des Selbst- und Fremdbildes zu untersuchen. Handelt es sich um eine Deprofessionalisierung im Sinne einer Diskrepanz zwischen (pädagogischer) Qualifikation und (dazu nicht affinen) Funktionen und Aufgaben? Oder handelt es sich um eine Veränderung des Tätigkeitsfelds im Sinne einer „Reprofessionalisierung“ in neuen Korridoren?

Die in dieser Studie identifizierten negativen Auswirkungen auf die Weiterbildungsqualität, die sich nach Ansicht der Probanden aus der Prekarisierung der Beschäftigungsbedingungen und der Destabilisierung des Erwerbsverlaufs sowie aus den wahrnehmbaren Verlusten des originär „Weiterbildnerischen“ ergeben, bedürfen weitergehender, empirischer Untersuchungen, um diesen Zusammenhang zu überprüfen sowie mögliche Ebenen der Veränderung zu identifizieren.

Weiterhin muss die in der Kurzstudie identifizierte Polarisierungstendenz belastbar untersucht werden. Es stellt sich die Frage, ob sich die Beschäftigungslage und die Professionalisierung in der Weiterbildung tatsächlich eindeutig zwischen den verschiedenen Erwerbsformen, Tätigkeitsfeldern und unterschiedlich finanzierten Weiterbildungssegmenten unterscheiden oder ob nicht vielmehr unterschiedliche Ausprägungsstufen existieren.

Ebenfalls gilt es, maßgebliche Ursachen für die heterogene Beschäftigungssituation sowie unterschiedliche Gestaltungsebenen zur Förderung von Professionalisierung und Qualität zu identifizieren. Hierbei sind nicht nur die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder und Finanzierungsströme in der Weiterbildung zu berücksichtigen, sondern ebenfalls die Einflüsse der Strukturprinzipien von Weiterbildung (Marktorganisation, Subsidiarität und Pluralität) und institutionelle Unterschiede der Beschäftigungsbetriebe zu überprüfen.

In der erwachsenenbildnerischen Professionsdebatte stellt sich die Aufgabe, die dialektische Spannung zwischen „gesellschaftlichem Mandat und Lizenz“ (NITTEL 2000) – also die Divergenz eines oftmals diffusen und weiten Aufgaben-, Tätigkeits- und Funktionsfeldes (weites Mandat) und einem nur begrenzten Gestaltungsspielraum und Handlungsrepertoire (enge Lizenz) – aufzuheben, damit sich eine identitätsstiftende Profession der Weiterbildung herausbilden kann. Der wissenschaftliche Diskurs über die weiterbildnerische Profession korrespondiert zwangsläufig mit der Beschäftigungssituation und den Arbeitsbedingungen, die sich in einem Spannungsfeld zwischen erforderlicher Professionalität und dem wachsenden Risiko prekärer Beschäftigung entwickeln. Vor einigen Jahrzehnten stellten Professionscharakteristika noch vorwiegend auf regulierte, durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geprägte Arbeitsmärkte ab. Es ist jedoch fraglich, ob diese auch gegenwärtig in einem Zeitalter zunehmend atypischer Beschäftigung noch geeignet sind, spezielle

Berufsgruppen in der durch Heterogenität und neue Lehr-/Lernformen geprägten Weiterbildung zu charakterisieren (vgl. KNOLL 2002). Interessant wird bei diesem Aushandlungsprozess sein, ob sich eine subjektive Beruflichkeit in biografischer Perspektive als Gegenentwurf zu den Konstrukten des „Arbeitskraftunternehmers“ und „Selbstmanagers“ entwickeln kann.

## Literatur

- AMBOS, Ingrid; EGETENMEYER, Regina; SCHELLER, Friederich: *wbmonitor 2008: Personalentwicklung und wirtschaftliches Klima bei Weiterbildungsanbietern – Zentrale Ergebnisse im Überblick*. Bonn o. J.
- BECK, Ulrich; BRATER, Michael; DAHEIM, Hansjürgen: *Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse*. Hamburg 1980
- BRANDT, Henriette; ERNST, Helmut: *Qualifizierung durch Fortbildung. Das Modellprojekt Berufspädagoge/Berufspädagogik IHK in Mecklenburg-Vorpommern*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 37 (2008) 6, S. 26–27
- BRATER, Michael; WAGNER, Jost: *Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonals. Ergebnisse einer explorativen Studie*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 37 (2008) 6, S. 5–9
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): *Ausgewählte arbeitsmarktpolitische Instrumente – lange Zeitreihen (2000–2006)*. Nürnberg 2008a – URL: <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/f.html> (Stand 10.10.2008)
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): *Einsatz ausgewählter arbeitsmarktpolitischer Instrumente. Jahreszahlen 2007*. Nürnberg 2008b – URL: <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/f.html> (Stand 10.10.2008)
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Vorversion*. Bonn 2010 – URL: [http://datenreport.bibb.de/media2009/datenreport\\_bbb\\_2010.pdf](http://datenreport.bibb.de/media2009/datenreport_bbb_2010.pdf) (Stand: 25.05.2010)
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB)/DEUTSCHES INSTITUT FÜR ERWACHSENENBILDUNG (DIE) (Hrsg.): *Grundauszählung wbmonitor 2008*. Bonn 2008b
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (Hrsg.): *Berufsbildungsbericht 2010*. Bonn, Berlin 2010
- BUND-LÄNDER-KOMMISSION FÜR BILDUNGSPLANUNG UND FORSCHUNGSFÖRDERUNG (BLK) (Hrsg.): *Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland*. Bonn 2004
- DAHEIM, Hansjürgen: *Der Beruf in der modernen Gesellschaft. Versuch einer soziologischen Theorie beruflichen Handelns*. Köln und Berlin 1970
- DEUTSCHES INSTITUT FÜR ERWACHSENENBILDUNG (DIE) (Hrsg.): *Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2008*. Bielefeld 2008
- DIETRICH, ANDREAS: *Bildungspersonal in Schule und Betrieb zwischen Polyvalenzanforderungen und Professionalisierung*. In: *Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*. – (2009) Profil 2 – URL: [http://www.bwpat.de/profil2/dietrich\\_profil2.pdf](http://www.bwpat.de/profil2/dietrich_profil2.pdf) (Stand: 21.01.2010)

- DOBISCHAT, Rolf; FISCHHELL, Marcel; ROSENDAHL, Anna: Beschäftigung in der Weiterbildung. Prekäre Beschäftigung als Ergebnis einer Polarisierung in der Weiterbildungsbranche? Gutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung – URL: <http://www.gew.de/Binaries/Binary57566/Dok%2009-2009.pdf> (Stand: 26.04.2010)
- DOBISCHAT, Rolf; FISCHHELL, Marcel; ROSENDAHL, Anna: Professionalität bei prekärer Beschäftigung? Weiterbildung als Beruf im Spannungsfeld von professionellem Anspruch und Destabilisierungen im Erwerbsverlauf. In: BOLDER, Axel u. a. (Hrsg.): Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener. Wiesbaden 2010, S. 163–181
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (Hrsg.): Memorandum über Lebenslanges Lernen. Brüssel 2000
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (Hrsg.): Erwachsenenbildung: Man lernt nie aus. Brüssel 2006
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (Hrsg.): Aktionsplan Erwachsenenbildung: Zum Lernen ist es nie zu spät. Brüssel 2007
- FAULSTICH, Peter: Erwachsenenbildung als Beruf. In: Hessische Blätter für Volksbildung. 46 (1996) 1, S. 289–294
- FORUM BILDUNG (Hrsg.): Neue Lern- und Lehrkultur: Vorläufige Empfehlungen und Expertenbericht. Bonn 2001
- FUCHS-BRÜNINGHOFF, Elisabeth: Profession. In: ARNOLD, Rolf; NOLDA, Sigrid; NUISSL, Ekkehard (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn 2001
- GIESEKE, Wiltrud: Professionalisierung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: HIPPEL, Aiga von; TIPPELT, Rudolf (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 3., überarb. u. erw. Aufl. Wiesbaden 2009, S. 385–429
- GIESEKE, Wiltrud: Professionalität und Professionalisierung. In: ARNOLD, Rolf; NOLDA, Sigrid; NUISSL, Ekkehard (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. überarb. Aufl. Bad Heilbrunn 2010a, S. 243–244
- GIESEKE, Wiltrud: Professionstheorie. In: ARNOLD, Rolf; NOLDA, Sigrid; NUISSL, Ekkehard (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. überarb. Aufl. Bad Heilbrunn 2010b, S. 244–246
- HARTMANN, Heinz: Arbeit, Beruf, Profession. In: LUCKMANN, Thomas; SPRONDEL, Walter Michael: Berufssoziologie. Köln 1972, S. 36–52
- HIPPEL, Aiga v.; TIPPELT, Rudolf: Fortbildung der Weiterbildner/innen. Eine Analyse der Interessen und Bedarfe aus verschiedenen Perspektiven. Weinheim 2009
- INSTITUT ZUR ZUKUNFT DER ARBEIT (IZA)/DEUTSCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG (DIW) BERLIN/INSTITUT FÜR ANGEWANDTE SOZIALWISSENSCHAFT (INFAS) (Hrsg.): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen. Berlin 2005
- KOCH, Raphaela u. a.: Aufgaben- und Rollenpluralität des beruflichen Bildungspersonals – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online – (2009), H. Profil 2 – URL: [http://www.bwpat.de/profil2/diettrich\\_profil2.pdf](http://www.bwpat.de/profil2/diettrich_profil2.pdf) (Stand: 21.01.2010)
- KRAFT, Susanne: Aufgaben und Tätigkeiten von Weiterbildner/inne/n – Herausforderungen und Perspektiven einer weiteren Professionalisierung in der Weiterbildung. Bonn 2006 – URL: [http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/kraft06\\_02.pdf](http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/kraft06_02.pdf) (Stand: 09.10.2009)



- KRAFT, Susanne: Berufsfeld Weiterbildung. In: TIPPELT, Rudolf; HIPPEL, Aiga v. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 3. überarb., erw. Aufl. Wiesbaden 2009, S. 427–436
- KREMER, Manfred: Kompetenz des Bildungspersonals – Basis für die Qualität der beruflichen Bildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 37 (2008) 6, S. 3–4
- LATTKE, Susanne; NUISSL, Ekkehard: Qualifying Professionals for Adult Learning in Europe. In: NUISSL, Ekkehard; LATTKE, Susanne (Hrsg.): Qualifying adult learning professionals in Europe. Bielefeld 2008, S. 7–18
- NITTEL, Dieter: Von der Mission zur Profession. Stand und Perspektiven der Verberuflichung in der Erwachsenenbildung. Bielefeld 2000
- NUISSL, Ekkehard: Professionalisierung in Europa. In: Report: Zeitschrift Weiterbildungsforschung 28 (2005) 4, S. 47–56
- REBMANN, Karin; SCHLÖMER, Tobias: Qualifizierung und Professionalisierung des Aus- und Weiterbildungspersonals. In: Berufsbildung 62 (2008) 111, S. 3–6
- RESEARCH VOOR BELEID; PLATO (Hrsg.): Alpine – Adult Learning Professions in Europe. A study of the current situation, trends and issues. Final report. Zoetermeer 2008a
- RESEARCH VOOR BELEID; PLATO (Hrsg.): VET trainers in public and private training institutions. Final report. Leiden, Zoetermeer 2008b
- SCHAAD, Ilse: Druck aufrecht erhalten. In: Prekär 21 (2008) 1, S. 4
- SCHLÄFLI, André; SGIER, Irena: Situation in European Countries. In: NUISSL, Ekkehard; LATTKE, Susanne (Hrsg.): Qualifying adult learning professionals in Europe. Bielefeld 2008, S. 111–120
- WEISS, Reinhold: Die 26-Mrd.-Investition – Kosten und Strukturen betrieblicher Weiterbildung. Berichte zur Bildungspolitik 1990 des Instituts der Deutschen Wirtschaft. Köln 1990
- WIRTSCHAFTS- UND SOZIALFORSCHUNG (WSF) (Hrsg.): Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Kerpen 2005
- WITTWER, Wolfgang: Die Aus- und Weiterbildner in außerschulischen Lernprozessen. In: ARNOLD, Rolf; LIPSMEIER, Antonius (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. Opladen 2006, S. 401–412

© 2012 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn  
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn  
Internet: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

aus: FISCHHELL, Marcel; ROSENDAHL, Anna: Das Spannungsverhältnis zwischen Beschäftigungslage und Professionalisierung in der Weiterbildung.

In: ULMER, Philipp; WEIß, Reinhold; ZÖLLER, Arnulf (Hrsg.): Berufliches Bildungspersonal: Stellenwert, Entwicklungstendenzen und Perspektiven für die Forschung.  
Bonn 2012, S. 59-75



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz  
(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine  
Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>