

Ingrid Ambos, Regina Egetenmeyer

Personalentwicklung für alle?

Beschäftigte von Weiterbildungsanbietern im Fokus des wbmonitor 2008

Dieser Bericht stellt die Ergebnisse der Erhebung wbmonitor 2008 zur Personalentwicklung von Beschäftigten in der beruflichen und allgemeinen Erwachsenenbildung vor.

Die Beschäftigungsverhältnisse von Mitarbeitenden in der Weiterbildung sind in Deutschland und Europa höchst heterogen. So finden sich vor allem unter den Lehrenden Beschäftigungsverhältnisse in Festanstellung, Freiberuflichkeit oder auch Ehrenamt. Zudem werden Tätigkeiten in Haupt- und Nebenerwerb, befristet und unbefristet ausgeübt. Diese Situation zeigt sich nicht nur in Deutschland¹, sondern auch in den meisten anderen europäischen Ländern². wbmonitor 2008 fragte nach der Personalentwicklung der Weiterbildungsanbieter und hatte dabei die verschiedenen Beschäftigungsgruppen im Fokus.³ wbmonitor ist eine bundesweite Umfrage bei Weiterbildungsanbietern, in der das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Mai 2008 zum zweiten Mal aktuelle Trends in der Weiterbildung ermittelte. Konzentrierte sich der vom BIBB initiierte wbmonitor zunächst auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung, wurde er im Rahmen der Kooperation mit dem DIE auf eine neue konzeptio-



Abb. 1: Unterstützung der Weiterbildung ihrer Lehrenden

Anbieter mit ... unterstützten diese 2007 durch ... (Angaben in Prozent)	fest Angestellten/ Beamten (N=992)	Honorarkräften (N=1373)	ehrenamtlich Tätigten (N=212)
Bereitstellung von Fachpublikationen	89	67	65
Unterstützung der Teilnahme an Vorträgen u.ä.	89	39	41
Anrechnung von Seminaren als Arbeitszeit	84	14	11
Durchführung interner Seminare	73	50	55
Vollständige Kostenübernahme externer Seminare	73	20	27
Teilweise Kostenübernahme externer Seminare	41	28	31
Sonstige Aktivitäten	16	19	19
Keine der genannten Unterstützungen	1	11	5

Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2008 (N gesamt = 1851)

nelle Grundlage gestellt, sodass seitdem explizit auch Anbieter mit einem Schwerpunkt in der allgemeinen (inkl. kulturellen und politischen) Erwachsenenbildung einbezogen werden. Zentrale Elemente der Online-Erhebungen sind jährlich wechselnde Themenschwerpunkte, die Ermittlung eines Klimaindex zur Stimmungslage in der Branche sowie ein Frageset zum Profil der beteiligten Einrichtungen.⁴ Im Jahr 2008 haben sich insgesamt 1851 Einrichtungen beteiligt. Das sind rund 10% der Grundgesamtheit der erreichbaren Anbieter. Ob und welche Personalentwicklung die Anbieter für welche Beschäftigungsgruppen durchführen, steht im Mittelpunkt unseres Beitrags: Wie beschäftigen Weiterbildungsanbieter ihre Lehrenden? Welche Unterschiede in der Weiterbildungsunterstützung von Lehrenden finden sich bei unter-

schiedlichen Beschäftigungsgruppen? Welche Weiterbildungsbedarfe bestehen bei allen Beschäftigungsgruppen? Welche Qualifikationsanforderungen bestehen beim Leitungspersonal in der Weiterbildung? Am Ende des Beitrags wird auf das Profil der antwortenden Anbieter eingegangen und die Ergebnisse werden in diesen Kontext eingeordnet.

Beschäftigungs- verhältnisse von Lehrenden in der Weiterbildung

Lehrende in der Weiterbildung sind in hohem Maße nicht in Standardarbeitsverhältnissen beschäftigt.⁵ Auch aus der Anbieterperspektive zeigt sich, dass die allermeisten durch den wbmonitor 2008 erreichten Einrichtungen Honorarkräfte in der Lehre einsetzen (91%).

Nur sechs von zehn Anbietern beschäftigen Lehrende (auch) als fest Angestellte bzw. Beamte. Relativ häufiger trifft dies auf die Teilgruppe von beruflichen Schulen und Hochschulen



Ingrid Ambos und Dr. Regina Egetenmeyer sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen beim Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibnizzentrum für Lebenslanges Lernen (DIE).

zu (83%), wogegen Volkshochschulen eher selten (37%) fest angestelltes Lehrpersonal haben. Ehrenamtlich Lehrende beschäftigt insgesamt nur eine Minderheit der Anbieter (15%). Einen vergleichsweise hohen Stellenwert haben sie erwartungsgemäß bei Einrichtungen von Kirchen, Gewerkschaften, Parteien, Verbänden u. Ä. (im Folgenden zusammengefasst als gesellschaftliche Großgruppen), von denen ein Drittel ehrenamtlich Beschäftigte in der Lehre einsetzt (34%).

Unterstützung von Weiterbildungsaktivitäten

wbmonitor 2008 untersuchte das Engagement der Anbieter in der Weiterbildung ihrer Lehrkräfte getrennt nach unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen (s. Abb. 1). Hier zeigt sich, dass die Anbieter 2007 die Weiterbildung ihrer Lehrenden am häufigsten durch die Bereitstellung von Fachpublikationen zum Selbststudium unterstützten. Bei Honorarkräften und ehrenamtlich Lehrenden stellte das Angebot interner, auf die Einrichtung zugeschnittener Seminare durch jeweils rund die Hälfte der betreffenden Anbieter die zweithäufigste Form der Unterstützung dar. Bei fest Angestellten/Beamten stand die Unterstützung der Teilnahme an Vorträgen (89%) und die Anrechnung von Seminarteilnahmen als Arbeitszeit (84%) im Vordergrund.

Ausmaß und Form der Unterstützung differieren erwartungsgemäß stark nach der Art der Beschäftigung. Am ausgeprägtesten ist das Engagement in Bezug auf festangestellte/verbeamtete Lehrende. Dabei dürfte eine Rolle spielen, dass Weiterbildungsinvestitionen bei dieser Gruppe der eigenen Weiterbildungseinrichtung voll zugute kommen und nicht – wie möglicherweise bei Honorarkräften – zusätzlich oder vornehmlich auch anderen Anbietern. Mit internen Seminaren oder der vollständigen Kostenübernahme bei externen Seminaren haben 2007 jeweils fast drei

Viertel der betreffenden Anbieter die Weiterbildung ihrer angestellten/verbeamteten Lehrenden unterstützt. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Weiterbildungseinrichtungen bezogen auf ihre eigenen Beschäftigten weiterbildungsaktiver sind als andere deutsche Unternehmen.⁷

Differenzen zeigen sich zudem zwischen Weiterbildungsanbietern unterschiedlichen Typs (ohne Abb.): So engagierten sich 2007 z.B. die Volkshochschulen überdurchschnittlich für die Weiterbildung ihrer Honorarkräfte, indem sie jeweils deutlich häufiger als die Gesamtgruppe (s. Abb. 1) interne Seminare durchführten (66%), die Teilnahme an Vorträgen etc. förderten (50%) und Kosten für externe Seminarbesuche ganz oder teilweise übernahmen (31% bzw. 71%). Bei den Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen stellte die Durchführung interner Seminare sogar die häufigste Form der Unterstützung der Weiterbildung ihrer ehrenamtlich Lehrenden dar (64%). Dies kann als Indiz gewertet werden, dass sich vor allem Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen in der Professionalisierung ehrenamtlich Lehrender engagieren.

Kooperationen und Netzwerke

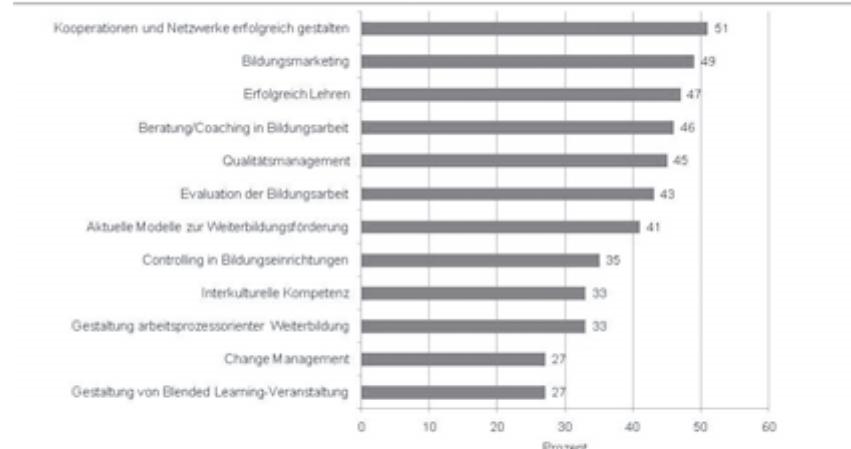
Angesichts sich ständig verändernder Rahmenbedingungen und Anforderungen an die Gestaltung von Weiterbildung ging der wbmonitor 2008 auch den Weiterbildungsbedarfen nach, die Anbieter bei ihren Mitarbeitenden sehen. Hierbei sollten sie nicht nur an die fest Beschäftigten, sondern auch an ihre Honorarkräfte und Ehrenamtlichen denken.

Themen der Marktpositionierung spielen eine wichtige Rolle (s. Abb. 2)⁸: An erster Stelle steht der Weiterbildungsbedarf bei Kooperationen und Netzwerken. Darauf folgen Bildungsmarketing und aktuelle Modelle der Weiterbildungsförderung. Dabei wurde das Thema Bildungsmarketing auffallend häufig (61%) von Volkshochschulen genannt. Unterschiede zwischen allen Antwortenden und den Anbietern gesellschaftlicher Großgruppen sind marginal.

Die Ergebnisse legen einen Zusammenhang mit gegenwärtigen Herausforderungen an Einrichtungen nahe, wonach sie mit Kooperationen auf knapper werdende Finanz- und Fördermittel strategisch reagieren. Denn der Anteil der Weiterbildungsförder-



Abb. 2: Weiterbildungsbedarf der eigenen Mitarbeitenden



Anteil der Anbieter, die einen eher großen Bedarf nach den genannten Weiterbildungen haben

Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2008 (N=1720)

zierung am Bruttoinlandsprodukt ist ebenso rückläufig wie die Beteiligung der öffentlichen Hand.⁹

Der hohe Weiterbildungsbedarf in den Bereichen Qualitätsmanagement und Evaluation der Bildungsarbeit korrespondiert mit zunehmenden Anforderungen an Evaluation und Zertifizierung (z.B. ISO, LQW) durch öffentliche Mittelgeber.¹⁰

Auch beim Thema »Erfolgreich lehren«, der Kernaufgabe pädagogisch Tätiger, sieht fast die Hälfte der Anbieter Weiterbildungsbedarfe. Dies zeigen auch andere Erhebungen¹¹ und lässt sich dadurch erklären, dass viele Lehrende durch einen Quereinstieg in die Erwachsenenbildung kommen und sich Lehrkompetenzen erst aneignen müssen. Hoher Weiterbildungsbedarf besteht auch beim Thema Beratung/Coaching. Diese Ergebnisse werden vor dem Hintergrund neuer Anforderungen an die Lehre in der Weiterbildung wie z.B. Selbstlernzentren oder multimedial unterstützte Lehre verständlich und durch andere Erhebungen gestützt.

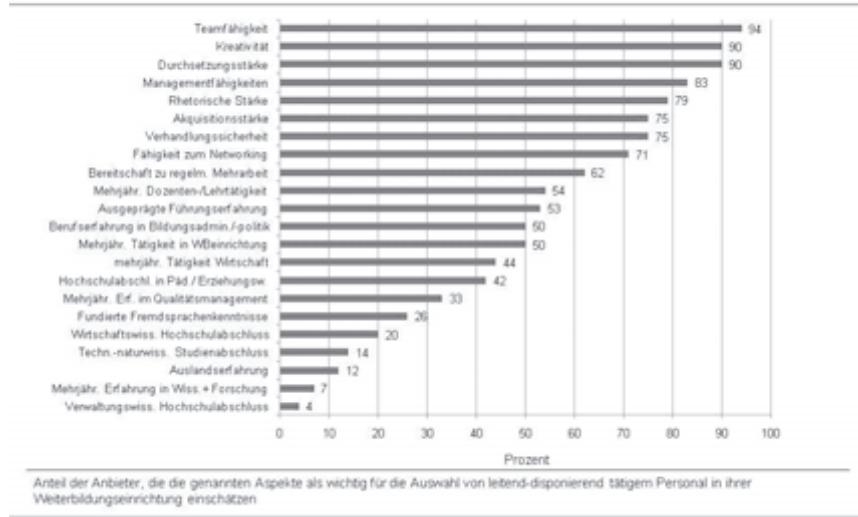
Qualifikations- und Kompetenzanforderungen

wbmonitor 2008 liefert erstmals auf breiter Basis empirische Daten dazu, welche Anforderungen an die leitend Beschäftigten von den Anbietern gestellt werden. Kommunikative und gestalterische Kompetenzen erreichen in der Rangfolge die vorderen Plätze (s. Abb. 3): Teamfähigkeit, Kreativität und Durchsetzungsstärke erachten je mindestens neun von zehn Anbietern als wichtig¹², drei Viertel oder mehr legen Wert auf Managementfähigkeiten, rhetorische Stärke, Akquisitionsstärke und Verhandlungssicherheit.

Spezifische Berufserfahrungen werden von rund der Hälfte der Anbieter für die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben in ihrer Einrichtung als wichtig erachtet. Dazu zählen mehrjährige Dozenten-/Lehrtätigkeit, ausgeprägte Führungserfahrung, Berufserfahrung in der Bildungsadministration/-politik und mehrjährige Tätigkeit in einer



Abb. 3: Auswahlkriterien bei der Einstellung von Leitungspersonal



Anteil der Anbieter, die die genannten Aspekte als wichtig für die Auswahl von leitend-disponierend tätigem Personal in ihrer Weiterbildungseinrichtung einschätzen

Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2008 (N=1700)

Weiterbildungseinrichtung. Letztere hat als Einstellungskriterium in Volkshochschulen eine relativ große Bedeutung (66%). Eine mehrjährige Tätigkeit in der Wirtschaft halten weniger Weiterbildungsanbieter für relevant, darunter vor allem solche, die sich als wirtschaftsnahe Einrichtungen klassifizieren oder deren Haupteinnahmequelle Unternehmen darstellen.

Hochschulabschlüsse mit einer speziellen Studienrichtung sind spezifische Anforderungen, die nicht für alle Anbieter gleichermaßen bedeutsam sind, wobei der pädagogische Hochschulabschluss noch am häufigsten gefragt ist. Ein überdurchschnittlich wichtiges Einstellungskriterium ist er bei überwiegend öffentlich finanzierten Anbietern. Hierunter fallen auch die Volkshochschulen und Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen.

Der geringe Stellenwert von Fremdsprachenkenntnissen und Auslandserfahrungen deutet darauf hin, dass nur wenige Anbieter eine internationale Ausrichtung haben¹³. Dieser Stellenwert ist bei Anbietern gesellschaftlicher Großgruppen noch geringer (Fremdsprachenkenntnisse 7%, Auslandserfahrungen 7%). Volkshochschulen legen dahingegen ein deutlich überdurchschnittliches Gewicht auf Fremdsprachenkenntnisse (35%).

Beteiligte Anbieter am wbmonitor 2008

Das breite Anbieterspektrum in der bundesdeutschen Weiterbildungslandschaft spiegelt sich in den Strukturen der beteiligten Einrichtungen wider. Fast die Hälfte von ihnen sind private (kommerzielle oder gemeinnützige) Anbieter (s. Abb. 4). Jede siebente Einrichtung gehört zu einer gesellschaftlichen Großgruppe (wie Kirche, Partei, Gewerkschaft). Betriebliche und wirtschaftsnahe Weiterbildungseinrichtungen stellen einen Anteil von 13%, die Volkshochschulen 11%.

Mehrheitlich handelt es sich um kleine und mittlere Anbieter – sowohl mit Blick auf den Personalbestand als auch unter Berücksichtigung des Umfangs an Weiterbildung, der 2007 realisiert wurde: Mehr als die Hälfte der Einrichtungen (mit Angaben bei den entsprechenden Fragen) hat weniger als 3.000 Unterrichtsstunden durchgeführt (56%), und zwei von drei Anbietern beschäftigten höchstens 9 fest Angestellte/Beamte (67%).

Die meisten Anbieter (62%) haben sowohl berufliche als auch allgemeine Weiterbildung im Angebot. Dabei beträgt das Verhältnis zwischen den Einrichtungen mit beruflicher Weiter-

bildung als Hauptaufgabe und denen mit einem Arbeitsschwerpunkt in der allgemeinen Weiterbildung fast 2 zu 1 (72% vs. 37% der gültigen Angaben; Mehrfachnennungen).

Fazit

Insgesamt zeigt sich ein hohes Engagement der Anbieter für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten über alle beteiligten Einrichtungen hinweg. Unterschiede zwischen verschiedenen Anbiertypen und in Bezug auf bestimmte Beschäftigtengruppen zeigen sich dahingehend, dass Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen auf ehrenamtliche Lehrkräfte setzen und sich für diese auch überdurchschnittlich durch interne Seminare engagieren. Hinsichtlich des Weiterbildungsbedarfes und der Qualifikations- und Kompetenzanforderungen an Leitungspersonal konnte **wbmonitor** 2008 nur wenige nennenswerte Unterschiede feststellen.

ANMERKUNGEN

- 1 WSF 2005.
- 2 Research voor Beleid 2008.
- 3 Ambos, Egetenmeyer u.a. 2008.
- 4 Nähere Informationen und weitere Ergebnisse finden sich im Internet unter www.wbmonitor.de. Dort können sich auch Anbieter melden, die bisher nicht in die Umfrage einbezogen wurden und Interesse an einer Teilnahme am wbmonitor haben.
- 5 S. WSF 2005.
- 6 Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf die gültigen Antworten.
- 7 Die Daten des CVTS beziehen sich auf ca. 76000 Betriebe mit mindestens 10 fest Beschäftigten aus allen Branchen außer der Land- und Forstwirtschaft, der öffentlichen Verwaltung, dem Militär und dem Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen. Die Ergebnisse zu betrieblichen Weiterbildungaktivitäten unterscheiden sich stark nach Branche und Anzahl der Beschäftigten (vgl. Destatis 2007, S. 16). Bezieht man sich beim wbmonitor nur auf die Einrichtungen mit mindestens 10 fest Beschäftigten, das sind 34%, so erhöht sich die Zahl »weiterbildungsaktiver« Einrichtungen: 85% dieser Anbieter unterstützen die Weiterbildung ihrer fest angestellten/verbeamteten Lehrenden durch interne Seminare. Unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Erhebungen und der Struktur der Branchen können die Ergebnisse lediglich als Indizien gedeutet werden.
- 8 Die Anbieter schätzten die Bedarfe auf einer fünfstufigen Skala von »großer Bedarf« (1) bis »kein Bedarf« (5) ein. Als »(eher) großer Bedarf« wurden für Abb. 2 die Kategorien 1 und 2 zusammengefasst.

9 DIE, S. 90ff.

10 Dies wird gestützt durch das Ergebnis, wonach Anbieter, die sich zu mindestens 50% durch öffentliche Mittel finanzieren, relativ häufiger einen großen Weiterbildungsbedarf bzgl. Qualitätsmanagement und Evaluation der Bildungsarbeit angaben.

11 Z.B. Gieseke, Reich 2006.

12 Die Anbieter bewerteten die Wichtigkeit der Auswahlkriterien auf einer fünfstufigen Skala von »sehr wichtig« (1) bis »unwichtig« (5). Für die Auswertung wurden die Antworten aus »sehr wichtig« und »eher wichtig« addiert. Im Folgenden werden sie mit »wichtig« bezeichnet.

13 Vgl. dazu F.A.Z.-Institut 2008.

LITERATUR

- Ambos, I.; Egetenmeyer, R. u.a. (2008): wbmonitor 2008: Personalentwicklung und wirtschaftliches Klima bei Weiterbildungsanbietern. Bonn, [https://www.wbmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20081218.pdf](http://www.wbmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20081218.pdf).
- Destatis (2007): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Dritte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3). Wiesbaden.
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (2008): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2008. Bielefeld.
- F.A.Z.-Institut (2008): Trendbarometer 2008 Exportbranche Aus- und Weiterbildung. Bonn, http://www.imove-germany.de/images/Trendbarometer_2008.pdf.
- Gieseke, W.; Reich, R. (2006): Weiterbildungsinteressen von Weiterbildner/innen. Ergebnisse einer Befragung. In: Heuer, U.; Gieseke, W. (Hg.): Pädagogisches Wissen für die Weiterbildung. Fortbildungsbedarf und Personalentwicklung. Oldenburg, S. 35–140.
- Research voor Beleid (2008): ALPINE – Adult Learning Professionals in Europe. A study of the current situation, trends and issues. Final report. Zoetermeer, http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/adultprofession_en.pdf.
- Wirtschaft- und Sozialforschung (WSF) (2005): Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Schlussbericht. Kerpen, http://www.bmbf.de/pub/berufliche_und_soziale_lage_von_lehrenden_in_weiterbildungseinrichtungen.pdf.



Abb. 4: Art der beteiligten Einrichtungen

