

# Stichwort

## Personal in der EB / WB

ANNIKA GOEZE

Für die Erwachsenen- und Weiterbildung (EB / WB), insbesondere für ihre organisierten Angebote, ist konstitutiv, dass sie regelmäßig hochgradig arbeitsteilig zustande kommt, also durch das Zusammenwirken unterschiedlicher Personalgruppen (Goeze & Stodolka, 2019). Zum Personal in der EB / WB zählen alle Menschen, die dazu beitragen, dass diese Angebote geregelt entstehen und umgesetzt werden können: Leitungspersonen, planend-disponierend tätiges Personal, Verwaltungsmitarbeitende sowie Kursleitende, Trainer\*innen und Beratende. In einem weiteren Verständnis könnte man zu dem Personal der EB / WB auch Forschende und weiterbildungsrelevante Funktionsträger\*innen aus Politik, Bildungsadministration und Verbänden hinzuzählen, da auch sie zur fortlaufenden Existenz der EB / WB beitragen.



PROF. DR. ANNIKA GOEZE

hat die Professur für Berufliche und Betriebliche Weiterbildung an der Universität Tübingen inne.

annika.goeze@uni-tuebingen.de

Ein Unterschied zu anderen Bildungsbereichen wie der frühkindlichen oder (hoch-)schulischen Bildung liegt darin, dass in der EB / WB diejenigen Mitarbeitenden, die den Kernzweck einer Weiterbildungsorganisation bzw. einer Weiterbildungsabteilung im Betrieb gewährleisten – indem sie die Lehr-Lern-Prozesse durchführen – zumeist selbst keine festangestellten Mitglieder der betreffenden Organisation sind. Vielmehr handelt es sich bei dieser größten Personalgruppe im Regelfall um nebenberufliche Honorarkräfte bzw. freiberuflich Tätige in Teil- oder Vollzeit. Diese müssen anlassbezogen immer wieder (neu) rekrutiert werden (Goeze, 2023). Alle Tätigkeiten in der EB / WB können im Haupterwerb, Nebenerwerb oder im Ehrenamt – selbst Leitungsaufgaben – durchgeführt werden. Unabhängig von genauer Tätigkeit oder Erwerbsform berichten für das Jahr 2022 knapp zwei von drei Weiterbildungsanbietern (65 Prozent) anbieterübergreifend über Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneten Weiterbildungspersonals, wobei Volkshochschulen besonders stark betroffen sind (85 Prozent) (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 252; vgl. für Initiativen, dem Fachkräftemangel in der Weiterbildung zu begegnen, den Beitrag von Biel, Brandt & Christian in dieser Ausgabe).

Den derzeit breitesten Überblick über dieses Personal, seine Demographie, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Tätigkeitsprofile, Einstellungen und Motive zur Tätigkeit in der Weiterbildung gibt der wb-personalmonitor (Martin et al., 2016).<sup>1</sup> Die Studie erhob »erstmalig den Anspruch, repräsentative Daten zum Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung« (ebd., S. 9) zu liefern und berichtet von »691.000 hier tätigen Personen insgesamt, darunter ca. 530.000 Lehrkräften«, wobei »die betriebliche Weiterbildung bisher noch nicht annähernd vollständig erfasst« ist (ebd., S. 50). Ca. 240.000 abhängige Beschäftigungsverhältnisse – die typische Beschäftigungsform

<sup>1</sup> Derzeit führt das DIE mit Teachers in Adult Education – A Panel Study (TAEPS) eine groß angelegte Untersuchung zu Beschäftigung in der Erwachsenen- und Weiterbildung durch; erste Ergebnisse finden sich u. a. in Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2024) sowie im »Tafelbild« in dieser Ausgabe.

# Personal & Mangel

bei Leitungspersonen, dem planend-disponierend tätigen Personal und Verwaltungsmitarbeitenden – existierten gegenüber mehr als 1,1 Millionen Honorarverträgen und Ehrenämtern. Dabei kommt den Honorartätigkeiten mit rund 950.000 eine herausgehobene Bedeutung zu (ebd.; zu den Beschäftigungsbedingungen s. die Beiträge von Kohsiek und Pollmann sowie das »Gespräch« in diesem Heft).

In diese Honorartätigkeiten von Lehrenden fällt typischerweise die Konzeption von Bildungsveranstaltungen, die konkrete Vorbereitung von einzelnen Lehr-Lernsituationen, inkl. der Erstellung bzw. Auswahl von (digitalen) Materialien, Medien und Lernumgebungen, die tatsächliche Durchführung, die (Lern- und Kurs-)Beratung von Teilnehmenden, ggf. Lernerfolgserfassungen, teils auch die Veranstaltungsevaluation.

Das planend-disponierende Personal ist (mit Unterstützung des Verwaltungspersonals) zumeist für Aufgaben zuständig wie die Bedarfs- und Zielgruppenanalysen, das Bildungsmarketing, die Bildungsberatung, die Programmentwicklung, -planung, -organisation, -evaluation, die Projektakquise, das Qualitätsmanagement und Bildungscontrolling sowie die Rekrutierung von Honorarkräften inkl. deren Beratung und Betreuung.

Den Leitungen der WB-Organisation(seinheit) obliegt im Regelfall die öffentliche Repräsentanz nach außen, Fragen der Profilbildung, Legitimation und Öffentlichkeitsarbeit, sowie der Ressourcensicherung, Finanzen und Personalführung.

28,7 Prozent der Erwerbstätigen in der Weiterbildung sind ausschließlich in der Lehre aktiv; lediglich 13,3 Prozent sind gar nicht lehrend tätig; 58 Prozent hingegen kombinieren unterschiedliche Aufgaben (Martin et al., 2016, S. 102).

Laut Schneider (2019) dominieren bei der Arbeitsteilung, wie z. B. bei der Interaktion zwischen Planenden und extern rekrutierten Lehrenden, »Aushandlungsprozesse«, und zwar insbesondere darüber, welche Formen der Arbeitsteilung zur Entwicklung von Programmen und Angeboten real werden. Schneider identifiziert fünf verschiedene »Typen« von Zusammenarbeit, bei denen als »Push-« bzw. »Pull-Strategien« Aufgaben der Programm- und Ver-

anstaltungsplanung sowie der Lehre abhängig vom professionellen Selbstverständnis der Beteiligten »rübergeschoben« bzw. »herangezogen« übernommen werden. An diesen Ergebnissen sowie auch an denen von von Hippel (2010) – wonach Verwaltungsmitarbeitende genuin pädagogische Aufgaben übernehmen und oftmals die Schnittstelle nicht nur zu Festangestellten, Lehrenden und Teilnehmenden, sondern auch zu externen Kooperationspartnerinnen und -partnern sind – zeigt sich, dass die oben prototypisch personalgruppenspezifisch umrissenen pädagogischen Tätigkeitsprofile einer über die Jahrzehnte zunehmenden Pluralisierung und Entgrenzung unterliegen (vgl. zu diesen Aspekten auch den Beitrag von Alke & Uhl in dieser Ausgabe).



Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2024). *Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung*. Bielefeld: wbv Publikation.

Goeze, A. (2023). Von der Personalbeschaffung zur Personalgewinnung: Aktuelle Rekrutierungswege und -methoden in der Erwachsenenbildung. *forum erwachsenenbildung*, 56(2), 40–44.

Goeze, A. & Stodolka, F. (2019). Das Personal als Ressource der Erwachsenenbildung/Weiterbildung – Ein systematisches Review über das Zusammenwirken unterschiedlicher Personalgruppen. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 69(4), 354–364.

Hippel, Aiga v. (2010). Erwachsenenbildner/innen an der Schnittstelle zwischen Verwaltung und Pädagogik. Eine explorative Analyse der Tätigkeitsfelder von Verwaltungsmitarbeiter/innen mit pädagogischen Aufgaben. Report: *Zeitschrift für Weiterbildung*, 33(2), 77–88.

Martin, A., Lencer, S., Schrader, J., Koscheck, S., Ohly, H., Dobischat, R., Elias, A., & Rosendahl, A. (2016). *Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf*. Bielefeld: wbv.

Schneider, D. (2019). *Rekrutierungserfahrungen und -strategien von KursleiterInnen und TrainerInnen. Über den Zugang in und die Zusammenarbeit mit Bildungsorganisationen*. Bielefeld: wbv.