



Wie hat sich ein spezifischer Arbeitsmarkt für hauptberuflich pädagogische Mitarbeitende (HPM) und Führungskräfte in der öffentlichen Erwachsenenbildung historisch konstituiert und welche Tendenzen lassen sich aktuell feststellen? Im Forschungsprojekt Stella untersuchen die Autor\*innen die historische und gegenwärtige Entwicklung hauptberuflicher Stellenprofile im Volkshochschulkontext sowie die Faktoren und Akteure, die diesen spezifischen Arbeitsmarkt hervorgebracht haben und ihn heute prägen.

Schlagworte: Weiterbildung; Arbeitsmarkt; Volkshochschule; Erwachsenenbildungseinrichtung; Erwachsenenbildner; Weiterbildungslehrer; Kursleiter; Volkshochschuldozent; Qualifikation; Beschäftigung; Vergütung; Personalbeschaffung  
Zitiervorschlag: Alke, M. & Uhl, L. (2024). *Etablierung und Diversifikation eines Arbeitsmarkts*. *weiter bilden*, 31(4), 19-23, Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/WBDIE2404W006>

E-Journal Einzelbeitrag  
von: Matthias Alke, Laura Uhl

## Etablierung und Diversifikation eines Arbeitsmarkts

Hauptberuflich pädagogische Mitarbeitende und Führungskräfte an Volkshochschulen

aus: Personal & Mangel (WBDIE2404W)  
Erscheinungsjahr: 2025  
Seiten: 19 - 23  
DOI: 10.3278/WBDIE2404W006

Hauptberuflich pädagogische Mitarbeitende und Leitungskräfte an Volkshochschulen

# Etablierung und Diversifikation eines Arbeitsmarkts

MATTHIAS ALKE • LAURA UHL

Wie hat sich ein spezifischer Arbeitsmarkt für hauptberuflich pädagogische Mitarbeitende (HPM) und Leitungskräfte in der öffentlichen Erwachsenenbildung historisch konstituiert und welche Tendenzen lassen sich aktuell feststellen? Im Forschungsprojekt Stella untersuchen die Autor\*innen die historische und gegenwärtige Entwicklung hauptberuflicher Stellenprofile im Volkshochschulkontext sowie die Faktoren und Akteure, die diesen spezifischen Arbeitsmarkt hervorgerufen haben und ihn heute prägen.

Die Erwachsenen- und Weiterbildung ist geprägt durch diverse Arbeitsmärkte mit jeweils eigenen historischen Traditionslinien und institutionellen Rahmenbedingungen (Alfänger et al., 2016), die sich aus der Heterogenität des Feldes ergeben und durch die vielfältigen Tätigkeitsprofile und Berufsbezeichnungen sichtbar werden. Insbesondere die Befunde aus dem wb-personalmonitor zur teilweise sehr differierenden Beschäftigungssituation in den Segmenten der allgemeinen, beruflichen und betrieblichen Weiterbildung (Martin et al., 2016) bestätigen die Existenz spezifischer Teilarbeitsmärkte. Um die einflussgebenden Rahmenbedingungen und die jeweiligen Mechanismen dieser Arbeitsmärkte genauer zu beleuchten, werden in der Weiterbildungsforschung häufig segmentationstheoretische Erklärungsansätze herangezogen. So bilanzieren Alfänger et al. (2016) in ihrer Studie zur Beschäftigungssituation einen »gespaltenen Weiterbildungsarbeitsmarkt« (S. 147) entlang der Segmente und der vorfindbaren un-

terschiedlichen Beschäftigungstypen. Die Polarität zwischen den Beschäftigungsbedingungen frei- und nebenberuflicher Lehrkräfte einerseits und angestellten Leitungskräften und HPM andererseits wird vor allem in der öffentlichen und teils auch in der beruflichen Weiterbildung ersichtlich. Während die Arbeitsmärkte für frei- und nebenberufliche Lehrkräfte größtenteils durch gering institutionalisierte Stabilisierungsmuster und überwiegend lose Strukturen geprägt sind, erweist sich die Arbeitsmarktsituation für die Hauptberuflichen in der öffentlichen Erwachsenenbildung durch die kontinuierlichen Finanzierungsgrundlagen der Weiterbildungsgesetze weitaus stabiler. Aus diesem Faktum erklärt sich schließlich, warum für HPM und Leitungskräfte ein überbetrieblicher Arbeitsmarkt entstanden ist, der wechselseitige Bindungskräfte zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten zulässt (ebd., S. 277).

Auch in den Abhandlungen zur Professionalisierungsgeschichte wird die Etablierung der Weiterbildungsgesetze in

den Ländern im Zuge der westdeutschen Bildungsreformen als zentrales Momentum beschrieben, durch das sich flächendeckende Strukturen hauptberuflicher Beschäftigung und ein spezifischer Arbeitsmarkt entwickeln konnten (Gieseke 2018; Nittel 2000). Bis zu diesem Zeitpunkt war die hauptberufliche Beschäftigung sporadisch vorhanden, nicht aber strukturell verankert. Begleitet wurde der Institutionalisierungsprozess in der Bildungsreform-Ära durch die Konzeption des spezifischen, zusammengehörigen Berufsbilds für HPM und Führungskräfte, das von Verbänden, einer sich etablierenden Erwachsenenbildungswissenschaft und weiteren Akteuren vorangetrieben wurde, schließlich Eingang in die neuen Weiterbildungsgesetze fand und bis heute Grundlage für die personelle Förderung bildet.

### Volkshochschul-Statistik: Stellenentwicklung von 1962 bis heute

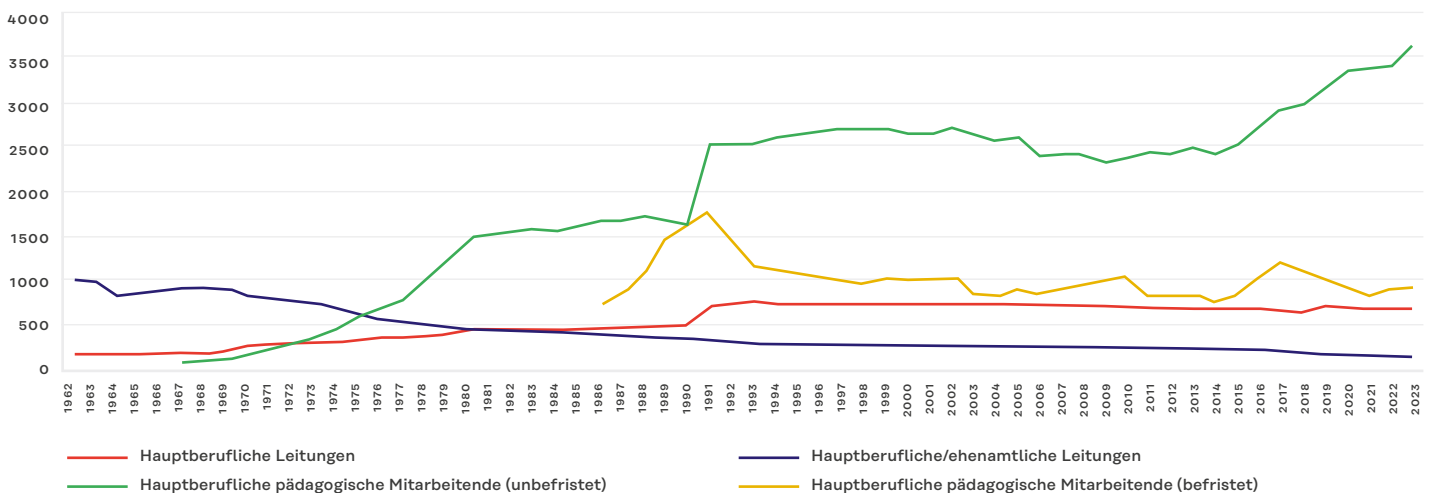
Für den Volkshochschulbereich lässt sich über die erfassten Personaldaten der vhs-Statistik nachvollziehen, wie sich seit der Bildungsreform-Ära ein Arbeitsmarkt für hauptberufliches Personal schrittweise herausgebildet und seither verändert hat. Die vhs-Statistik ist als Vollerhebung angelegt und veröffentlicht seit 1962 jährlich umfassende statistische Informationen zu den Volkshochschulen. → ABB. 1 zeigt die historische Entwicklung von Stellen für nebenberufliche/ehrenamtliche Leitungen, hauptberufliche Leitungen sowie HPM im Zeitverlauf bis 2023. Aus den historischen Erläuterungstexten zur vhs-Statistik lässt sich nicht immer eindeutig bestimmen, ob es sich bei der Angabe von Stellen um die Anzahl von Mitarbeitenden oder von Vollzeitäquivalenten handelt. Seit 2009 werden systematisch Vollzeitäquivalente erhoben.

Anfang der 1960er Jahre ist der Stellenanteil an nebenberuflich/ehrenamtlich geleiteten Volkshochschulen hoch. Es gibt nur wenige Volkshochschulen, an denen Mitarbeitende hauptberuflich beschäftigt sind. Der Anstieg von hauptberuflichen Stellen ab Anfang der 1970er Jahre verweist auf den umfassenden Stellenausbau an Volkshochschulen vor dem Hintergrund der Schaffung länderspezifischer Weiterbil-

»Hauptberufliche  
Beschäftigung war  
lange nicht strukturell  
verankert.«

dungsgesetze. In den 1980er Jahren stagniert dieser Stellenausbau. Im Jahr 1986 wird eine neue Kategorie für befristete HPM eingeführt, die auf entsprechende Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt verweist. Es ist anzunehmen, dass die Zunahme der befristeten Stellen in dieser Zeit mit den politisch geförderten beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen zusammenhängt, die auch von Volkshochschulen umgesetzt wurden (Nittel, 2000). Im Rahmen der deutschen Wiedervereinigung werden die ostdeutschen Volkshochschulen 1991 in die Statistik integriert, woraus sich die kurzzeitige Stellenexpansion erklärt. Der sich anschließende Stellenrückgang verweist auf Einschnitte in der staatlichen Förderung in der öffentlichen Erwachsenen-

ABB. 1: Historische Stellenentwicklung an Volkshochschulen



QUELLE: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung: Volkshochschul-Statistik, Berichtsjahre 1962–2023; eigene Darstellung

bildung, die in der Literatur unter Gesichtspunkten neoliberaler Reformen diskutiert werden (Gieseke, 2018). Seit einigen Jahren ist wieder ein Stellenzuwachs zu verzeichnen, der sich u. a. aus der Zunahme von Drittmittelprojekten und Auftragsmaßnahmen im Kontext von Flucht, Migration und Integration erklären lässt (Käpplinger & Reuter, 2019).

### Qualitativ-quantitative Längsschnittanalyse von Stellenanzeigen

Vor dem Hintergrund dieser quantitativen Stellenentwicklung untersuchen wir aktuell im Forschungsprojekt Stella<sup>1</sup> die zeithistorische Entwicklung des spezifischen Arbeitsmarkts für Hauptberufliche im Volkshochschulkontext im Zusammenspiel mit der Genese und dem Wandel des Berufsbilds HPM und Leitungskräfte. Unser Interesse richtet sich darauf, wie die Bildungspolitik, die angesprochenen gesetzlichen Grundlagen sowie Verbände und weitere Akteure die Etablierung des Arbeitsmarkts und die Konturierung des Berufsbilds beeinflusst und vorangetrieben haben. Ein Schwerpunkt liegt auf den Volkshochschulen selbst, die durch ihre Organisationsentwicklung und Rekrutierungspraxen eigene Stellenprofilierungen vornehmen, die sich gleichermaßen auf die Entwicklung des Arbeitsmarkts sowie die Durchsetzung idealtypischer Berufsbilder und Standards auswirken.

Die mehrperspektivisch angelegte Untersuchung umfasst eine qualitativ-quantitative Längsschnittanalyse von Stellenanzeigen, um die von den Volkshochschulen konzipierten Stellenprofile im historischen Verlauf zu rekonstruieren. Hier werden u. a. Berufsbezeichnungen, Aufgaben, Vergütungsstrukturen und Zugangsvoraussetzungen – auch unter Gesichtspunkten regionaler und zeithistorischer Unterschiede – analysiert. Grundlage bildet ein Korpus an Stellenanzeigen aus dem Volkshochschulbereich seit der Nachkriegszeit bis heute, der auf Basis unterschiedlicher Quellen wie Verbandszeitschriften, Stellen-Datenbanken, Online-Stellenbörsen und Websites zusammengestellt wurde (1952–2022, n = 4418). Gerahmt wird die historische Stellenanzeigenanalyse durch Dokumentenanalysen von Berufskonzeptionen, bildungspolitischen Planungsdokumenten, Gutachten, verbandlichen Strategie- und Positionspapieren, Berufseinführungs- und Fortbildungsprogrammen sowie Gesetzestexten und Verwaltungsvorschriften, in denen idealtypische Berufsbilder und professionelle Standards zeithistorisch dokumentiert sind (Alke et al., 2023).

### Entstehung eines Arbeitsmarkts in der Expansionsphase

In den von uns untersuchten Verbandszeitschriften lässt sich ab Ende der 1960er Jahren ein deutlicher Zuwachs an Stellenangeboten für HPM und Leitungskräfte an Volkshochschulen verzeichnen. Dadurch wird ersichtlich, dass sich im Zeitraum der Bildungsreform-Ära ein spezifischer Arbeitsmarkt konstituiert hat, der mit der skizzierten Stellenentwicklung korrespondiert. Für die Etablierung dieses spezifischen Arbeitsmarkts haben die Volkshochschulverbände eine wichtige intermediäre Funktion übernommen, indem sie umfassende Konzeptionsarbeit für das Berufsbild HPM und Leitungskräfte geleistet haben, an denen sich die Volkshochschulen in ihrer Stellenprofilierung orientiert haben. Exemplarisch für die verbandliche Konzeptionsarbeit stehen die von der Pädagogischen Arbeitsstelle im Deutschen Volkshochschul-Verband (DVV) konzipierten Blätter für Berufskunde für HPM und Leitungskräfte, die von 1964 bis 1994 von der Bundesanstalt für Arbeit herausgegeben und dadurch in eine breite Öffentlichkeit getragen wurden. Zugleich haben die Verbände dahingehend eine intermediäre Funktion übernommen, dass sie über die Verbandszeitschriften und Mitteilungsblätter ein Forum für Stellenausschreibungen von Volkshochschulen herstellen, um Kommunen und Organisationen bei der Personalrekrutierung zu unterstützen, vor allem von neu gegründeten Volkshochschulen.

## »Es gibt eine regionale Prägung des Arbeitsmarkts.«

Unsere Auswertung verweist zudem auf eine augenfällig regionale Prägung des Arbeitsmarkts, die in einem direkten Zusammenhang mit dem Stellenausbau durch die neu aufgelegten Weiterbildungsgesetze in den Bundesländern steht. Daneben ist der untersuchte Stellenmarkt in diesem Zeitraum durch qualifikatorische Offenheit (zumeist wird nur ein Studienabschluss vorausgesetzt und es findet keine Spezifizierung, z. B. auf einen pädagogischen Abschluss, statt) sowie durch auffallend viele genannte Anreize und Benefits in den Stellenanzeigen geprägt (z. B. Attraktivität der Region, Hilfe bei

<sup>1</sup> Das Projekt Stella (Formierung und Wandel hauptberuflicher Tätigkeit in der öffentlichen Erwachsenenbildung zwischen idealtypischen Berufsbildern und organisationsspezifischen Stellenprofilen) wird seit 09/2022 von der Deutschen Forschungsgemeinschaft unter dem Förderkennzeichen AL 1954/1-1 gefördert.

der Wohnungssuche). Beides verweist auf den Personalbedarf, und möglicherweise lag in der qualifikatorischen Offenheit eine Strategie, das Rekrutierungsspektrum von neuem Personal zu erweitern (Alke et al., 2023).

### Stagnation des Stellenausbaus und erneuter Aufschwung seit den 2010er Jahren

Die in der VHS-Statistik sichtbare Stagnation der Stellenentwicklung ab den 1980er Jahren spiegelt sich auch in den Verbandszeitschriften wider, da nur noch wenige Stellenangebote von Volkshochschulen veröffentlicht wurden. Zu diesem Zeitpunkt hatte sich der durch die Bildungsreformen hervorbrachte öffentlich geförderte Ausbau und die Besetzung von Stellen vollzogen. Mit Rekurs auf die Auswertung weiterer Quellen lässt sich bilanzieren, dass bis Anfang der 2010 Jahre zwar kontinuierlich Stellenausschreibungen für HPM und Führungskräfte an Volkshochschulen in Verbandszeitschriften und anderen Publikationsorganen zu finden sind, jedoch bei weitem nicht in der Quantität wie in den 1970er Jahren. Ab Mitte der 2010er Jahre lässt sich ein Zuwachs von Stellenangeboten beobachten, der auch im Verhältnis zu einem in der Erwachsenenbildung diskutierten und durch einige Erhebungen bestätigten »Generationenwechsel« des hauptberuflichen Personals steht (z. B. Pfiszer, 2018).

### Aktuelle Diversifikation von Stellenprofilen und Tendenzen der Prekarisierung

Im Rahmen unserer qualitativen Analysen aktueller Stellenausschreibungen lässt sich deutlich erkennen, dass die gegenwärtigen hauptberuflichen Stellenprofile an Volkshochschulen weiterhin Bezüge zum Berufsbild HPM und Führungskräfte aufweisen. Hierhin zeigt sich, dass es sich als Referenzmodell im Volkshochschulkontext etabliert hat. Auch die qualifikatorische Offenheit kennzeichnet weiterhin den Arbeitsmarkt für HPM und Führungskräfte, wobei mittlerweile deutlich stärker erwachsenpädagogische Qualifikationen, Fachstudiengänge mit Programmbereichsbezug oder betriebswirtschaftliche Abschlüsse nachgefragt werden.

Zugleich zeigen sich neue Schwerpunktsetzungen in den Aufgaben, bis hin zu neuartigen Stellenprofilen, z. B. mit Schwerpunkt auf Digitalisierung, Beratung, Drittmittelakquise, Marketing oder die Bildungsarbeit mit bestimmten Zielgruppen. Auch Stellen mit sozialpädagogischem Zuschnitt sind in der letzten Dekade an Volkshochschulen zunehmend vorhanden. Die neuen Stellenprofile sind häufig projektförmig und befristet angelegt, jedoch finden sich vereinzelt fachbereichsübergreifende unbefristete Querschnittsstellen. Im

Gesamten verweist diese Diversifikation von Stellenprofilen auf die historische Ausdifferenzierung der Aufbauorganisation vieler Volkshochschulen. Anknüpfend an betriebswirtschaftliche Theorien zum Organisations- und Stellenaufbau gewinnen organisationale Sekundäraufgaben in Volkshochschulen an Bedeutung: Während Stellen in der Primärorganisation das Kerngeschäft und die Kernkompetenzen einer Organisation sichern, fokussiert die Sekundärorganisation auf die Weiterentwicklung bestehender sowie die Erschließung neuer Geschäfte und Kompetenzen (Krüger, 2005, S. 170). Stellen in der Sekundärorganisation sind demnach darauf ausgerichtet, zeitlich begrenzte Spezialthemen, Schnittstellenprobleme und Innovationsnotwendigkeiten zu bearbeiten, die über

»Die neuen  
Stellenprofile  
sind häufig  
projektförmig  
und befristet  
angelegt.«

das Tagesgeschäft hinausgehen. Dass an Volkshochschulen vermehrt Stellen solchen Zuschnitts ausgeschrieben werden, verweist einerseits auf veränderte Finanzierungsstrukturen über Projektförderungen sowie andererseits auf Anpassungsdruck und Innovationsbedarfe hinsichtlich der eigenen Organisationsentwicklung und Zielgruppengewinnung.

Zur Primärorganisation von Volkshochschulen gehören auch Stellen für organisatorisch-pädagogische Mitarbeitende (OPM), die idealtypisch als assistierende Stellen an der Schnittstelle von Verwaltung und Pädagogik angesiedelt sind (von Hippel, 2010) und die sich in den letzten zwei Jahrzehnten verstärkt herausgebildet haben. In unserem Material finden sich jedoch auch Beispiele für OPM-Stellen ohne assistierenden Charakter, die einen breiten Verantwortungsbereich und teils sogar die alleinige Verantwortung für bestimmte Programmbereiche tragen – bei weiterhin eher niedriger Vergütung, was auf eine Prekarisierung hauptberuflicher pädagogischer Arbeit verweist.

## Ausblick und Schluss



Zwar hat sich ein spezifischer Arbeitsmarkt für HPM und Führungskräfte im Volkshochschulbereich historisch ausgeprägt und verstetigt, aber aufgrund der skizzierten qualifikatorischen Offenheit handelt es sich bis heute nicht um einen »Facharbeitsmarkt« im engeren Sinne, der »nur für Arbeitskräfte mit standardisierter, berufsspezifischer Qualifikation zugänglich« ist (Matthes & Vicari, 2018, S. 5). Vereinzelt finden sich zwar regionale oder programmbezogene Qualifikationsanforderungen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt stärker regulieren, etwa im Bereich Deutsch als Fremdsprache, indem eine BAMF-Zulassung oder DAF/DAZ-Zusatzqualifikationen verlangt werden, dennoch handelt es sich aus segmentationstheoretischer Sicht um einen offenen und überbetrieblichen Arbeitsmarkt. Perspektivisch könnte vergleichend untersucht werden – ähnlich wie es Schrader et al. (2023) mit Blick auf organisationale Rekrutierungsstrategien von Lehrkräften umgesetzt haben – wie sich der Arbeitsmarkt für das Personal mit leitenden und planenden Aufgaben in den unterschiedlichen Segmenten in der Weiterbildung entwickelt hat und welchen Einfluss die jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen haben.



PROF. DR. MATTHIAS ALKE

ist Inhaber der Professur für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung/Weiterbildung an der Universität Tübingen.

Matthias.Alke@uni-tuebingen.de



LAURA UHL

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im DFG-Projekt Stella an der Universität Tübingen.

Laura.Uhl@uni-tuebingen.de

Alfänger, J., Cywinski, R. & Elias, A. (2016). *Beschäftigung in der Weiterbildung. Der gesplittete Weiterbildungsarbeitsmarkt im Spannungsfeld von Profession und Prekarität*. Dissertation: Universität Essen-Duisburg.

Alke, M., Uhl, L. & Troidl, K. (2023). Intermediäre Akteure und ihre Bedeutung für die historische Formierung von spezifischen Berufsbildern und Arbeitsmärkten in der öffentlichen Erwachsenenbildung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 46(3), 495–516.

Gieseke, W. (2018). Professionalisierung der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Historische Prozesse und strukturelle Herausforderung der Gegenwart. In R. Dobitsch et al. (Hrsg.), *Das Personal in der Weiterbildung* (S. 57–77). Wiesbaden: Springer v.s.

Hippel, A. 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 Weiterbildungsforschung*, 33(2), 77–88.

Käpplinger, B. & Reuter, M. (2019). Verschiebungen bei Personal- und Programmstrukturen an Volkshochschulen. Explorationen der Volkshochschulstatistik und Forschungsdesiderate. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 69(2), 142–150.

Krüger, W. (2005). Organisation. In F. X. Bea, E. Dichtl & M. Schweitzer (Hrsg.), *Allgemeine Betriebswirtschaftslehre* (9. Aufl., 2 Bd., S. 140–234). Stuttgart: UTB.

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

Matthes, B. & Vicari, B. (2018). Arbeitsmarktorientierte Berufsforschung. In R. Arnold, A. Lipsmeier & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildung*. Wiesbaden: Springer v.s. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-19372-0\\_52-1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-19372-0_52-1)

Nittel, D. (2000). *Von der Mission zur Profession? Stand und Perspektiven der Verberuflichung in der Erwachsenenbildung*. Bielefeld: wbv.

Pfiszter, F. (2018). *Professionelles Selbstverständnis im Wandel der Generationen. Intergenerationelle Veränderungen im Selbstverständnis von Leitenden und Programmplanenden an Volkshochschulen*. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.

Schrader, J., Büchler, T. & Kohl, J. (2023). Rekrutierung von Lehrkräften durch Organisationen der Weiterbildung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 46(3), 441–473.