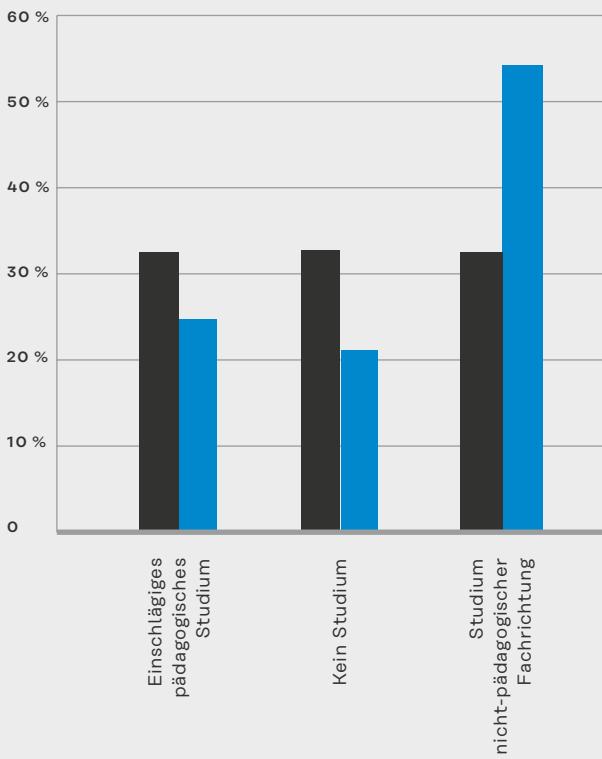


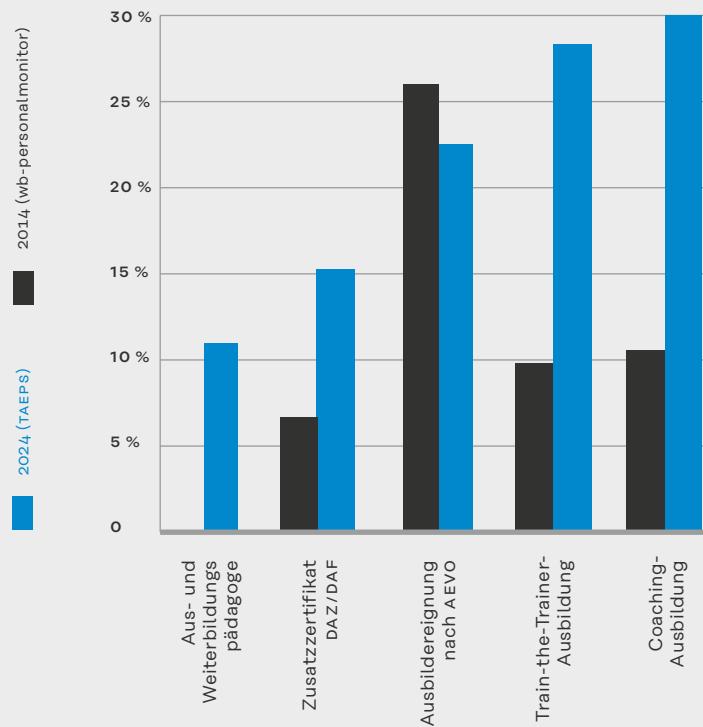
# Personal in der Weiterbildung

Die TAEPS-Studie (Teachers in Adult Education – A Panel Study) verfolgt das Ziel, ein möglichst umfassendes Bild des Lehrpersonals in der Weiterbildung nachzuzeichnen. Dafür werden mehrere tausend Personen und Einrichtungen aus allen Bereichen der Weiterbildung in einem Zeitraum von fünf Jahren dreimal befragt. Ausgewählte Ergebnisse der ersten Befragungswelle, an der über 2.500 Einzelpersonen und 1.000 Einrichtungen teilgenommen haben, werden hier präsentiert.<sup>1</sup>

**Welche akademische Qualifikation haben die Lehrenden?**



**Welche Zusatzqualifikationen haben die Lehrenden?**

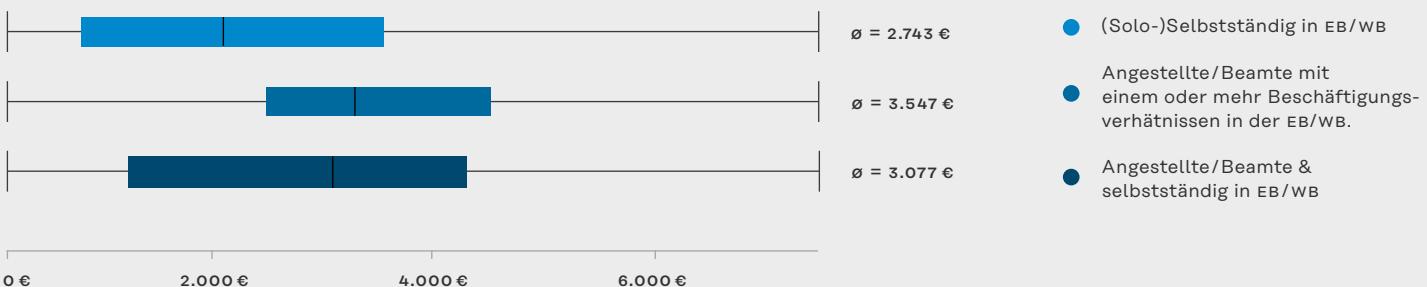


<sup>1</sup> Für die hier präsentierten Ergebnisse aus der TAEPS-Umfrage wurde mit einem reduzierten Sample von N=2063 gearbeitet, in dem nur Befragte aufgenommen wurden, die zur Zeit der Befragung in der EB/WB tätig sind - unabhängig davon, ob als Honorarkraft, festangestellt oder verbeamtet und unabhängig davon, ob in Voll- oder Teilzeit. Aufgrund unterschiedlicher Methodiken sind die Vergleiche mit den Zahlen aus dem wbpersonalmonitor und dem AES nur veranschaulichend; bspw. wird im wbmonitor nur die außerbetriebliche, in TAEPS aber auch die innerbetriebliche Weiterbildung erfasst.

QUELLEN: TAEPS-Umfrage des DIE (eigene Berechnungen); wbpersonalmonitor 2014: 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.; AES 2024: BMBF (Hrsg.) (2024). Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022; Ergebnisse des Adult Education Survey — AES-Trendbericht. Berlin: BMBF.

## Was verdient das Lehrpersonal?

Bruttoeinkommen aus der Tätigkeit in der EB/WB, in Euro



## Rekrutierung des (Lehr-)Personals

**72,8 %**

der befragten Einrichtungen sprechen bei der **Suche nach Personal** Personen an, die ihnen von Dritten empfohlen wurden. Damit liegt dieser Rekrutierungsweg mit weitem Abstand auf Platz 1. Abgeschlagen auf den Plätzen 8 und 10 sind die klassischen Wege der Ausschreibung in Internet-Jobbörsen (31,9 %) und in Printmedien (17,6 %).

**64,8 %**

der Einrichtungen holen sich im Vorfeld Meinungen über die Lehrkraft ein. Damit dominiert die Empfehlung auch bei den **Auswahlverfahren** – gefolgt von Bewerbungsgesprächen (59 %). Nur 37,8 % aller Einrichtungen (Rang 3) geben hingegen an, ein schriftliches Seminarkonzept zu prüfen, und weniger als 30 % (Rang 5) bestanden auf einem Probeseminar.

**69,5 %**

der Einrichtungen geben an, dass die formale fachliche Qualifikation der Lehrkraft ein wichtiges **Auswahlkriterium** ist – sie liegt hinter der Methodenkompetenz und der Erfahrung mit der Zielgruppe auf Rang 3. Die formale pädagogische Qualifikation ist weniger wichtig (50,8 %, Rang 5), während erwachsenenpädagogische Kompetenzen nur für ein gutes Viertel aller Einrichtungen wichtig ist (26,2 %, Rang 10).

## Teilnahme an Weiterbildung

Knapp

**70 %**

der Befragten in TAEPS geben an, sich in den vergangenen 12 Monaten weitergebildet zu haben; damit bilden sich Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung überdurchschnittlich oft fort. Fast 90 % davon nimmt an Veranstaltungen teil, um sich für die eigene Lehrtätigkeit weiterzubilden. Zum Vergleich: Die Weiterbildungsquote der 18- bis 64-Jährigen in Deutschland lag im Jahr 2022 (AES 2024) bei insgesamt 58 %.

**58 %**