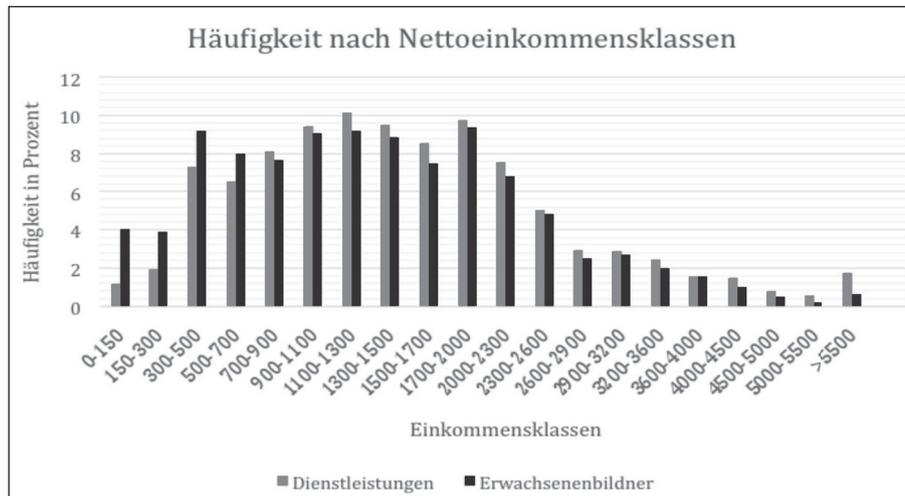


Aktuelle Daten zu Lehrkräften in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Abb. 1: Häufigkeit der Erwachsenenbildner und der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor nach Nettoeinkommensklassen in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt; Mikrozensus 2012; hochgerechnet und gewichtet; eigene Berechnung. Erwachsenenbildner: n=2339; Dienstleistungen: n=228194

Noch immer ist unklar, wie viele Menschen eigentlich in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung tätig sind, zumal als »Lehrende«, also Aufgaben in der Gestaltung und Durchführung von Lehr-Lernangeboten übernehmend. Allein die Volkshochschulen geben die Zahl ihrer Kursleitenden mit 180.000 an. Mit Daten des Mikrozensus kann immerhin hochgerechnet werden, wie viele Personen in erster Erwerbstätigkeit in einer Einrichtung der Weiterbildung oder selbstständig in der Branche tätig sind. Für 2012 sind dies 286.739. Eingerechnet sind hier neben hauptberuflich Lehrenden (z.B. selbstständige Trainer) Personen, die Planungs- und Leitungsaufgaben übernehmen ebenso wie Verwaltungskräfte. Nicht erfasst werden Erwachsenenbildner im Zweitjob und im Ehrenamt. Schätzungen zufolge dürfte die Zahl der Lehrenden insgesamt (also inkl. Nebenerwerb und Ehrenamt) über 500.000 liegen. Die folgenden Aussagen beziehen sich auf alle Personen, die über den Mikrozensus 2012 erfasst sind, also für die ihre Tätigkeit in der Erwachsenenbildung den Haupterwerb darstellt.

Beschäftigungsformen

Ein markantes Kennzeichen der Erwachsenenbildung ist die mit 36 Prozent sehr hohe Zahl an Selbstständigen – sie dominiert auch den im Mikrozensus abgebildeten professionellen Kern der Weiterbildung. In kaum einer anderen Branche ist diese Form der Arbeitsorganisation so präsent. Auch die abhängig Beschäftigten (in erster Erwerbstätigkeit) zeichnen sich durch untypische Beschäftigungsverhältnisse aus. Etwa 23 Prozent der Angestellten und sonstigen abhängig Beschäftigten in der Erwachsenenbildung haben befristete Verträge. Zum Vergleich: im Dienstleistungssektor insgesamt sind es nur 15 Prozent.

Einkommen im Vergleich

Die Höhe der Einkommen von Erwachsenenbildnern weicht besonders im Bereich der unteren Einkommen deutlich von dem im Dienstleistungsbereich Üblichen ab (Abb. 1). Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein Großteil

der Tätigkeiten in Teilzeit ausgeübt wird (knapp 51 Prozent). Obwohl es sich ausnahmslos um die jeweilige Haupteinwerbstätigkeit handelt, findet diese dennoch häufig in Form geringfügiger Beschäftigung statt. Höhere Einkommen sind auch in der Erwachsenenbildung nicht seltener als im Dienstleistungsbereich insgesamt. Unter Berücksichtigung der hohen Qualifikationsniveaus und der überdurchschnittlichen Anforderungen im Job sind die Einkommen in der Erwachsenenbildung jedoch relativ gering, auch im Vergleich zu anderen, semiprofessionellen Berufsgruppen (vgl. Martin & Lange-meyer, 2014, S. 59).

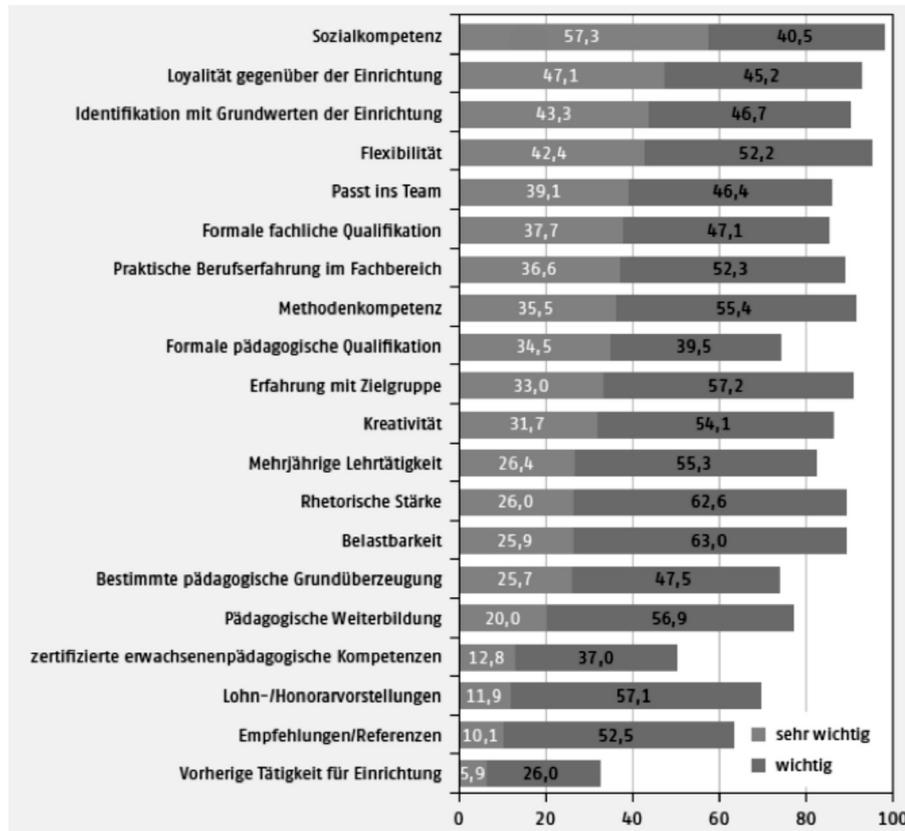
Bildungsstand – Professionalität

Der wichtigste Gradmesser professioneller Berufsausübung ist das dafür notwendige Qualifikationsniveau. Im Vergleich zu allen Dienstleistungen ist dieses in der Erwachsenenbildung relativ hoch. Knapp 50 Prozent aller Erwerbstätigen in der Erwachsenenbildung verfügen über einen akademischen Grad. Etwas über 14 Prozent hingegen haben überhaupt keinen Berufsabschluss. Der größte Teil der Personen ohne Berufsausbildung ist dabei nicht in Ausbildung. Ein wichtiger Bezugspunkt für den professionssoziologischen Status des Tätigkeitsfeldes ist die Homogenität der Berufsabschlüsse der Erwerbstätigen. Die Erwachsenenbildung weist im Gegensatz zu anderen pädagogischen Berufen eine relativ hohe Heterogenität und eine geringe »berufsfachliche Dichte« auf (Lange-meyer & Martin, 2014, S. 22). Die am häufigsten genannte Fachrichtung der Berufsausbildung (2012) ist die Erziehungswissenschaft mit 6,8 Prozent.

Arbeitszeitdefizit

Ein wichtiges, häufig jedoch völlig unberücksichtigtes Problem sowohl für die

Abb. 2: Relevanz von Auswahlkriterien bei der Rekrutierung von Lehrenden (Anteile in Prozent)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2014. Hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.895 bis n = 1.979; nicht abgebildet sind Werte für die Antwortvorgaben »eher unwichtig« und »unwichtig«.

Einkommen der Erwerbstätigen in der Erwachsenenbildung als auch für die Professionalität des Tätigkeitsfeldes ist der systematische Mangel an Arbeitszeitvolumen.

Die Einkommensfrage wird häufig aus gewerkschaftlicher Sicht entlang von Stunden- und Mindestlöhnen diskutiert. Für die Lebenslage einer Person ist jedoch nicht nur der Stundenlohn zentral, sondern das tatsächlich zur Verfügung stehende Einkommen. Dies hängt stark von der Arbeitszeit ab. Auch höhere Stundenlöhne können zu kurze Arbeitszeiten nicht kompensieren. Zudem stellen zu kurze Arbeitszeiten für die Entwicklung der Professionalität in der Erwachsenenbildung ein Problem dar. Investitionen in die eigene Qualifikation und das eigene Arbeitsvermögen

rentieren sich umso mehr, je umfangreicher diese dann tatsächlich auch in Arbeit umgesetzt werden können. Während die durchschnittliche Arbeitszeit aller Erwerbstätigen in allen Branchen bei ca. 35,5 Stunden liegt, beträgt sie bei den Erwerbstätigen in der Erwachsenenbildung nur 28,5 Stunden. Dass dies häufig nicht gewollt, sondern dem Mangel an Arbeitszeitvolumen geschuldet ist, zeigt sich in dem Wunsch nach mehr Arbeitszeit, den 16,4 Prozent aller Erwachsenenbildner äußern. Unter allen Erwerbstätigen sind es nur 10,4 Prozent.

Noch eindringlicher stellt sich die Situation bei den Soloselbstständigen (Honorarkräften) dar. Obwohl insgesamt und auch im Bereich der Dienstleistungen die Arbeitszeiten von Soloselbst-

ständigen etwas höher sind als die aller Erwerbstätigen, sind sie bei den Honorarkräften in der Erwachsenenbildung deutlich geringer. Entsprechend stark ist der Wunsch nach mehr Arbeitszeit ausgeprägt. Er liegt mit 22,2 Prozent deutlich über dem Wert für die Soloselbstständigen im Dienstleistungsbereich insgesamt (12,4%). Die hier als Soloselbstständige identifizierte Teilgruppe dürfte sich mit der Gruppe der im Haupterwerb als Lehrkräfte Tätigen recht gut decken.

Rekrutierungskriterien

Abschließend soll noch der Blick gerichtet werden auf die Perspektive derjenigen, die Lehrkräfte in den Weiterbildungseinrichtungen rekrutieren. Welche Kompetenzen sind ihnen wichtig? Kriterien der Personalgewinnung hat der wbmonitor in seiner Befragung 2014 bei Einrichtungen aller Trägerbereiche erhoben. Danach dominieren Schlüsselkompetenzen und überfachliche Einstellungen das Erwartungsspektrum – vor fachlichen und methodisch-didaktischen, also im engeren Sinne erwachsenenpädagogischen Kompetenzen und praktischer Berufserfahrung (Abb. 2). Es zeigt sich, dass das Anforderungsprofil an Lehrende sehr umfassend ist – und damit im Gegensatz steht zur oben skizzierten unterdurchschnittlichen Einkommenssituation.

DIE/PB; Andreas Martin (DIE)

Literatur

Ambos, I., Koscheck, S. & Martin, A. (2015). *Personalgewinnung von Weiterbildungsanbietern. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2014*. Abgerufen von wbmonitor.bibb.de/downloads/Ergebnisse_20150331.pdf

Langemeyer, I. & Martin, A. (2014): *Das Personal in der Erwachsenenbildung. Gemeinsamkeiten und Unterschiede zum Bildungs- und Dienstleistungssektor. Hessische Blätter für Volksbildung*, (1), 17-28.

Martin, A. & Langemeyer, I. (2014). *Demografie, sozioökonomischer Status und Stand der Professionalisierung – das Personal in der Weiterbildung im Vergleich*. In Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.). *Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2014*. (S. 43-68). Bielefeld: wbv.