

# Das Personal in der Erwachsenenbildung

## Gemeinsamkeiten und Unterschiede zum Bildungs- und Dienstleistungssektor

Ines Langemeyer, Andreas Martin

### Zusammenfassung

*Das Personal in der Erwachsenenbildung wird in diesem Beitrag hinsichtlich demographischer Merkmale, Qualifikationen sowie den Beschäftigungs- und Einkommensverhältnissen vergleichend untersucht. Als Bezugsgrößen dienen dabei nicht nur die Beschäftigten im primären, sekundären und tertiären Bildungsbereich, sondern auch die Erwerbstätigen im Dienstleistungsbereich insgesamt. Es lässt sich anhand von Mikrozensusdaten zeigen, dass es nicht nur große Unterschiede zwischen der Erwachsenenbildung und dem übrigen Bildungssektor gibt, sondern auch, welche Parallelen zum Dienstleistungssektor existieren. Dieser Vergleich ist auch vor dem Hintergrund plausibel, dass sich Erwachsenenbildung ohnehin als eine wissensintensive und interaktive Arbeit beschreiben lässt, die in weiten Teilen über den Markt verfügbar gemacht wird. Unter sozioökonomischen Aspekten sticht die strukturelle Benachteiligung des Personals in der Weiterbildung hervor. Nicht Niedriglöhne kristallisieren sich als übergreifendes Problem heraus, sondern durchschnittliche Einkommensnachteile über alle Einkommensklassen hinweg und ein zu geringes Volumen an Arbeitszeit, was sich zusammen in erheblichem Maße durch den fehlenden Schutz vor Vermarktlichung der Arbeitsverhältnisse erklärt.*

### 1. Der Dienstleistungssektor als Vergleichsebene

Vergleiche zur Einordnung der Erwachsenenbildung nach Beschäftigungsverhältnissen und Qualifikationen orientieren sich häufig an anderen Formen pädagogischer Arbeit im primären, sekundären und tertiären Bildungsbereich (wie z. B. die neueren Untersuchungen von Nittel/Tippelt/Wahl/Buschle 2013). Dies unterstreicht die häufig wie selbstverständlich angenommene Zugehörigkeit dieses Tätigkeitsfeldes zum öffentlich organisierten Bildungssystem. Aus einer analytischen Perspektive liegt es jedoch auch nahe, die Erwachsenenbildung mit Berufen und Tätigkeiten im Dienstleistungssektor ins Verhältnis zu setzen. Denn orientiert man sich an den üblichen Systematiken des Beschäftigungs- und Berufssystems, handelt es sich ja bei der

Erwachsenenbildung in der Tat um eine an und für Personen erbrachte Dienstleistung, die auf einem Markt angeboten und nachgefragt wird. Dass solche Vergleiche in der Forschung und auch in der Praxis bislang nicht angestellt wurden, mag mit bildungs- und professionspolitischen Vorbehalten zusammenhängen: Der Verdacht liegt nahe, man halte eine warenförmige und kommerzialisierte Bildungsarbeit für unabdingbar oder für unproblematisch. Dem wollen wir mit diesem Beitrag nicht das Wort reden. Dennoch wollen wir die analytischen Perspektiven, die ein solcher Vergleich bietet, nicht verschenken und werden daher im Folgenden mit Hilfe einer bislang in diesem Feld wenig genutzten Datenbasis die Besonderheiten der Erwachsenenbildung empirisch aufzeigen. Der Dienstleistungsbegriff wäre dabei missverstanden, würde man ihn hier rein auf den Tatbestand der zunehmenden Käuflichkeit von Bildung anstelle einer sozialstaatlich organisierten Versorgung beziehen. Er vermag durchaus die besondere Form der Leistungserbringung verdeutlichen (Schübler 2006, S. 236), die soziologisch längst nicht mehr nur als Auftragsarbeit, sondern vielmehr als „interaktive“ und „wissensintensive“ Arbeit begriffen und für wirtschaftliche Entwicklung als bedeutsam angesehen wird (vgl. Baethge 2011, S. 85; Helmrich/Zika/Kalinowski/Wolter 2012, S. 6; VBW 2011, S. 37). Mit Hilfe dieser Klassifikation können wir die sozio-demografische und sozio-ökonomische Situation von Beschäftigten gesellschaftlich genauer einordnen.

Wir fragen im Folgenden vor allem nach den Arbeits- und Lebensbedingungen der Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner, ihren formalen Qualifikationen, ihren Beschäftigungsverhältnissen und ihrer Einkommenssituation. Ziel ist es, das Personal in der Erwachsenenbildung hinsichtlich dieser Kenngrößen vergleichend zu beschreiben und so den Tätigkeitsbereich der Erwachsenenbildung im System der Berufe zu verorten. Datengrundlage ist das Scientific-use-File des Mikrozensus 2009, in dem die repräsentativen Angaben von 489.349 Personen erfasst wurden. Das Personal in der Erwachsenenbildung wird über den Branchenschlüssel WZ03 804 „Erwachsenenbildung und sonstiger Unterricht“ identifiziert. Berufsbezeichnungen haben sich zur Eingrenzung der Erwachsenenbildner als eher untauglich erwiesen. Nach der Klassifikation der Berufe 92 werden sie lediglich benutzt, um die Personen zu identifizieren, die innerhalb der Erwachsenenbildung mit Sicherheit eine lehrende Tätigkeit ausüben. Da davon ausgegangen werden muss, dass nicht alle Lehrenden in der Erwachsenenbildung eine eindeutige Berufsbezeichnung angeben, ist allerdings anzunehmen, dass die Gesamtzahl der Lehrenden höher ist. Bei den im Mikrozensus erfassten 1854 Erwerbstätigen in der Erwachsenenbildung handelt es sich zudem um diejenigen Beschäftigten und Selbstständigen, die im Bereich der Erwachsenenbildung ihrer ersten oder einzigen Erwerbstätigkeit nachgehen. Die Erfassung von Nebenjobs, die neben einer Hauptberuflichkeit ausgeübt werden („zweite Erwerbstätigkeit“) ist besonders für die Erwachsenenbildung im Mikrozensus problematisch (ausführlicher zu den Möglichkeiten und Grenzen des Mikrozensus: Weisaupt/Huth 2012; Martin/Langemeyer 2013). Der Dienstleistungsbereich wird ebenfalls über den Berufsschlüssel eingegrenzt (Berufsabschnitte Va-i KldB92).

Insgesamt ist die Datenlage zum Personal in der Erwachsenenbildung als schwierig zu bezeichnen. Seit der WSF-Erhebung von 2005 zur sozialen Lage der Lehren-

den in diesem Bereich wurden keine weiteren großen Erhebungen unternommen, deren Daten für Auswertungen zur Verfügung stehen. Um die Datenlagen zu verbessern, führen das DIE, das BIBB und die Universität Duisburg-Essen 2014 im Anschluss an den *wbmonitor* unter dem Titel „*wb-personalmonitor*“ eine Erhebung durch, die das Personal in der organisierten Weiterbildung insgesamt erfassen soll.

## 2. Arbeits- und Lebensbedingungen der Erwachsenenbildner

### 2.1 Demografie

Mangels gesicherter Zahlen ist der demografische Hintergrund des Personals in der Erwachsenenbildung eine häufig vernachlässigte Größe. Die Zusammensetzung einer Berufsgruppe und die Zahlen über die Arbeits- und Einkommenssituation geben jedoch Aufschluss über gesellschaftliche Bedingungen, die der/die Einzelne zunächst nur als individuell oder als besondere lokal entstandene Situation erfährt.

Das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik liegt bei 41,3 Jahren, in den Dienstleistungsberufen liegt das Durchschnittsalter bei 41,7 Jahren. Erwachsenenbildner weichen mit durchschnittlich 42,8 Jahren nicht nennenswert davon ab. Im Vergleich dazu sind Beschäftigte an weiterführenden Schulen im Schnitt etwa 46 Jahre, im tertiären Bereich 38 Jahre. Etwa 21 % aller Erwerbstätigen und etwa 20 % aller in Dienstleistungsberufen Erwerbstätigen sind jünger als 30 Jahre. In der Erwachsenenbildung trifft dies ebenfalls auf 20 % der Erwerbstätigen zu. Im Sekundarbereich hingegen sind nur 11 % jünger als 30, im tertiären Bereich 38 %.

Ähnlich unauffällig zeigt sich das Personal in der Erwachsenenbildung hinsichtlich des Geschlechts. 45,8 % der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik sind Frauen, in den Dienstleistungsberufen ist dieser Anteil mit etwa 58 % höher. In der Erwachsenenbildung liegt der Frauenanteil bei 57 %. In den anderen Bildungssektoren ist lediglich der Sekundarbereich mit 58 % vergleichbar. Sowohl der Primarbereich mit 90 % Frauenanteil, als auch der tertiäre Bereich mit 44,7 % weichen hier auffällig vom Dienstleistungsbereich ab.

Zieht man bei den Familienstrukturen einen Vergleich, so ist die Zahl der „klassischen“ Familien (Ehepaar mit Kindern) und der Singlehaushalte bei Erwachsenenbildnern annähernd durchschnittlich und ähnelt den Zahlen in anderen Bildungssektoren. Etwa 41 % aller Erwerbstätigen leben in einer Familie mit Kindern; arbeiten sie im Dienstleistungsbereich, sind es etwa 39 %. Erwachsenenbildner leben zu 36 % in solchen Familienstrukturen. Während die im Primar- und Sekundarbereich Erwerbstätigen in diesem Punkt ebenfalls unauffällig sind (42 % und 40 %), hebt sich der tertiäre Bildungssektor stark ab. Hier leben nur 27 % der Erwerbstätigen in „klassischen“ Familien. Auch bei den Singlehaushalten erweisen sich Erwachsenenbildner als durchschnittlich. Während 22 % aller Erwerbstätigen und 23 % der in Dienstleistungsberufen Tätigen alleinstehend sind, sind es unter den Erwachsenenbildnern 26 %. Im Vergleich dazu teilen 45 % der im tertiären Bildungsbereich Beschäftigten diese Lebensform. Im Primar- und Sekundarbereich liegt der Anteil bei etwa 20 % bzw. 18 %. Tabelle 1 gibt dazu einen detaillierten Überblick.

Tabelle 1: Familienstand der Erwerbstätigen nach Branchen in Prozent; gewichtet  
(Quelle: Mikrozensus 2009; eigene Berechnungen) ungewichtete Häufigkeiten < 50; N=222.879

Familienstand	Alle	DL	Primär	Sekundär	Tertiär	EB
Ehepaar ohne Kinder	19,4	20,3	21,2	24,5	17,3	19,5
Ehepaar mit Kindern	41,3	39,1	42,1	40,1	27,5	36,1
verwitwet o. geschieden ohne Kinder	6,8	7,0	5,8	6,2	3,7	7,6
verwitwet o. geschieden mit Kindern	5,3	5,6	6,8	5,0	2,8	5,5
getrennt ohne Kinder	1,6	1,6	(0,9)	(1,0)	(1,7)	(1,9)
getrennt mit Kindern	1,0	1,1	1,3	(0,8)	(0,6)	(0,9)
ledig ohne Kinder	22,4	22,6	17,8	19,8	45,0	25,8
ledig mit Kindern	2,3		4,2	2,6	(1,3)	2,8

Einen Migrationshintergrund haben 21 % der Erwachsenenbildner. Dies ist etwas mehr als im Dienstleistungssektor insgesamt (16 %) und auch höher im Vergleich zu allen Erwerbstätigen (18 %). Dennoch ist dieser Unterschied eher unbedeutend im Vergleich zu den Abweichungen im primären und sekundären Bildungsbereich (11,5 % und 8,6 %).

Kurzum, Erwachsenenbildner sind demografisch an keinem Punkt wirklich auffällig. Abgesehen von der höheren Zahl an Personen mit Migrationshintergrund gibt es in keinem der genannten Punkte signifikante Unterschiede zu den im Dienstleistungsbereich erwerbstätigen Personen. Unter demografischen Gesichtspunkten scheint sich das Personal in der Erwachsenenbildung aus den gleichen Bevölkerungsegmenten zu rekrutieren wie im Dienstleistungssektor insgesamt. Genau dies allerdings unterscheidet sie von den Erwerbstätigen in anderen Bildungsbereichen. Eine plausible Erklärung ist die Vielfalt der Zugangswege. Je mehr sich die Beschäftigten einer Branche aus allen Bereichen der Gesellschaft rekrutieren, desto weniger unterscheiden sie sich auch vom Durchschnitt aller Erwerbstätigen.

## 2.2 Verteilung von Bildungsabschlüssen und Qualifikationen

Insgesamt haben etwa 45 % aller in der Erwachsenenbildung Beschäftigten einen akademischen Abschluss, wozu neben dem Planungs- und Lehrpersonal auch Verwaltungskräfte und Sonstige (Praktikanten, Auszubildende, Schüler, Studenten, Rentner u. a.) zählen. Dieser Anteil ist deutlich höher als bei den Erwerbstätigen insgesamt (18 %), im Dienstleistungsbereich insgesamt (21 %) und auch höher als im primären Bildungsbereich (35 %). Er ist jedoch wesentlich geringer als im sekundären und tertiären Bereich (80 bzw. 58 %). Dies mag daran liegen, dass im Branchenschlüssel auch die Erwerbstätigen erfasst werden, die mit Verwaltungsaufgaben und ähnlichem betraut sind. Die Erwachsenenbildner, für die sich dabei aus der Berufsbezeichnung mit Sicherheit eine lehrende Tätigkeit ableiten lässt („sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte“, „sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte“, Hochschullehrer, nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte des Sonderschulbereichs, Lehrer des Sekundarbereichs etc.),

haben zum größten Teil einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss (13 bzw. 59 %). Erwachsenenbildung insgesamt ist im Vergleich zu allen 354 Berufen (KldB92) hinsichtlich des Akademisierungsgrades auf „Platz“ 56, die Lehrenden in der Erwachsenenbildung auf Platz 30. Ähnliche Werte finden sich bspw. bei Sozialarbeitern (70 %); Dolmetschern (71 %) sowie bei Marktforschern (73 %). Ebenfalls besonders hoch ist der Anteil der Akademiker an den Soloselbstständigen (z. B. freiberufliche Dozenten oder Berater, die keine eigenen Angestellten oder Beschäftigte haben), hier haben 59 % einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss. Damit rückt die Erwachsenenbildung in die Nähe solcher interaktiven und wissensintensiven Dienstleistungen, die in hohem Maße mit Innovationen befasst sind. Laut der Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin im Jahr 2005/06 haben diese „Innovateure“ zu 46 % einen akademischen, zu 34,2 % einen Fachschulabschluss, zu 23,8 % eine Lehre und zu 17,6 % gar keinen Abschluss (Tiemann 2013, 72). Die Zahlen für die Erwachsenenbildung weichen nur in der Kategorie „Fachschule“ nennenswert davon ab.

Tabelle 2: Erwachsenenbildner: höchste Abschlüsse nach Stellung im Beruf in Prozent; gewichtet (Quelle: Mikrozensus 2009; eigene Berechnungen) ungewichtete Häufigkeiten < 50; N=1.854

	soloselbstständig	selbstständig	Angestellte/Arbeiter	Beamte	sonstige	Summe
ungelernt/angelern/Praktikum	21,1 11,4	(1,8) (5,3)	24,6 9,5	(0) (0)	52,6 71,4	100 17,5
Berufsausbildung	25,0 21,9	9,8 47,4	58,7 36,5	(0) (0)	(6,5) (14,3)	100 28,3
Meister/Techniker/gleichwert. Fachschule	(25,9) (6,7)	(11,1) (15,8)	59,3 10,8	(0) (0)	(3,7) (2,4)	100 8,3
Fachhochschule/Universität	41,9 59,0	(4,1) (31,6)	43,2 43,2	7,4 100,0	(3,4) (11,9)	100 45,5
innerhalb Berufsabschluss	32,3	5,8	45,5	3,4	12,9	100
innerhalb Stellung im Beruf	100	100	100	100	100	100

Wichtig sind nicht nur die formalen Abschlüsse, sondern auch die Fachrichtungen der Berufs- und Hochschulzertifikate. Unter Erwachsenenbildnern findet sich hier eine große Vielfalt, die gegenwärtig gerne als Stärke hervorgehoben wird (Schütz/Nittel 2012, S. 236). Eine Homogenität bei den Berufsabschlüssen hat allerdings insofern einen Vorteil, als die Identifikationsmöglichkeiten mit dem Beruf größer sind und die Beschäftigten sich interessenspolitisch eher organisieren (vgl. Martin/Langemeyer 2013).

Zentral für die Erwachsenenbildung ist nach wie vor die Tätigkeit des Lehrens. Einen korrespondierenden pädagogischen Berufs- oder Hochschulabschluss haben 16 % aller in der Erwachsenenbildung Tätigen. Unter den lehrenden Erwachsenenbildnern sind es 27 %. Die Studienabschlüsse unter den Lehrenden verteilen sich da-

bei insgesamt auf 66 Fachrichtungen. Die bloße Zahl der vertretenen Fachrichtungen ist jedoch als Maß für die Vielfalt und für einen Vergleich mit anderen Berufsgruppen nicht aussagekräftig genug. Zentral ist vielmehr die Verteilung der Erwerbstätigen eines Berufes auf die Fachrichtungen des höchsten Berufsabschlusses sowie das Maß der Verdichtung auf einige Leitfächer. Dazu bedarf es eines standardisierten Maßes für die Dichte einer Häufigkeitsverteilung, mit dem sich diese *berufsfachliche Dichte* messen lässt. Dafür verwenden wir das Lorenzsche Konzentrationsmaß, mit dem unter anderem der Gini-Koeffizient berechnet wird:

$$LKM = \sum_{j=1}^q (k_{i-1} + k_i) \frac{a_i H_i}{\sum_{j=1}^q a_j H_j} - 1$$

Wobei diese Maß noch einmal normiert werden kann:

$$LKM_{norm} = LKM \frac{n}{n-1}$$

(vgl. Hartung 2009, S. 52). Dabei ist in diesem Fall

$$\frac{a_i H_i}{\sum_{j=1}^q a_j H_j} \frac{a_i H_i}{\sum_{j=1}^q a_j H_j}$$

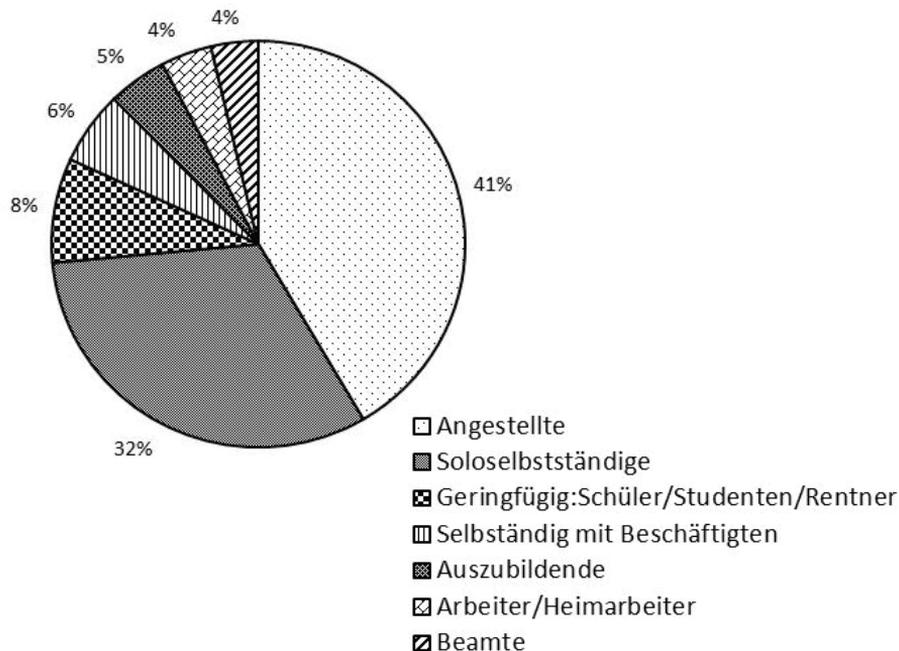
der Anteil von Personen eines Berufes der jeweils auf eine Hauptfachrichtung entfällt,  $k_i$  der kumulierte Anteil der Fachrichtung. Wendet man das normierte Lorenzsche Konzentrationsmaß auf die Verteilung der Erwerbstätigen in den 10 am häufigsten genannten Fachrichtungen (HFR03) des Bildungsabschlusses in einem Beruf an, erhält man einen Koeffizienten, der den Wert 1 annimmt, wenn alle Erwerbstätigen in einem Beruf Abschlüsse in derselben Fachrichtung aufweisen und gegen 0 geht, wenn sich die Erwerbstätigen völlig gleichmäßig auf die Fachrichtungen verteilen. Der Koeffizient ist also ein standardisiertes Maß für die Homogenität bzw. Heterogenität der fachlichen Qualifikation der Erwerbstätigen in einem Beruf. Für die Erwachsenenbildung insgesamt ergibt sich ein Wert von 0,28. Einen ähnlichen Wert weisen beispielsweise Hilfsarbeiter (0,28); Wach- und Sicherheitspersonal (0,3) sowie Fuhr- und Taxiunternehmer (0,31) auf. Dass eine geringe berufsfachliche Dichte nicht automatisch eine Benachteiligung im Erwerbssystem nach sich zieht, wird deutlich, wenn man berücksichtigt, dass auch Unternehmer (0,28) einen geringen Wert aufweisen. Die in der Erwachsenenbildung mit Sicherheit als Lehrende identifizierbaren Erwerbstätigen weisen eine berufsfachliche Dichte von 0,43 auf. Ganz ähnliche Werte finden sich beispielsweise bei Publizisten (0,42) und Marketingfachleuten (0,45). Im Vergleich zum primären, sekundären und tertiären Bildungsbereich ist der Wert jedoch immer noch erheblich geringer. Lehrer im Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulbereich weisen eine berufsfachliche Dichte von 0,58, Gymnasiallehrer

von 0,65 auf. Allerdings ist die berufsfachliche Dichte von Lehrenden in der Erwachsenenbildung wesentlich höher als bei Hochschullehrern (0,15), deren Tätigkeiten sich nicht an einer pädagogischen, sondern an einer je eigenen, fachspezifischen Leitprofession ausrichten. Die Stellung der Erwachsenenbildung in diesem Punkt macht deutlich, dass besonders die Frage, inwiefern sich die Professionalität der Erwachsenenbildung zuerst an einer pädagogischen Qualifikation (wie bei Lehrern im Schulbereich) oder aber an einer fachspezifischen Qualifikation (ähnlich Hochschullehrern) orientiert, nicht entschieden ist. Auch aus dieser Perspektive zeigt sich Erwachsenenbildung als „unentschiedene Profession“ (Nittel 1995). Die höchsten Werte nahe 1 weisen die hoch spezialisierten Fachberufe (Werkzeugmechaniker, Zerspanungsmechaniker, Goldschmiede...) und die klassischen Professionen (Richter, Anwälte, Zahnärzte, Tierärzte, Humanmediziner) auf.

### 2.3 Beschäftigungsverhältnisse

Dass Erwachsenenbildner aus der Diversität ihrer Zugangswege und ihrer fachlichen Ausbildungen nicht unbedingt Vorteile ziehen, zeigt sich anhand ihrer Arbeits- und Beschäftigungssituation. Diese entspricht in keiner Weise dem, was man mit Blick auf die Erwerbstätigkeit in der Bundesrepublik insgesamt oder im Dienstleistungsbereich als gewöhnlich bezeichnen könnte.

Abbildung 1: Beschäftigungsverhältnisse der Erwerbstätigen in der Erwachsenenbildung; Häufigkeiten in Tsd./Prozent; gewichtet (Quelle: Mikrozensus 2009; eigene Berechnungen) N=1.854



Die Diskussion über atypische Beschäftigungsformen in der Erwachsenenbildung wurde bislang vor allem anhand der Verbreitung von Honorarverträgen geführt (vgl. WSF-Studie 2005). Der Mikrozensus hält jedoch diese Vertragsform nicht fest, sondern die „Soloselbstständigkeit“. Hiermit ist die Form von Freiberuflichkeit bezeichnet, bei der man keine eigenen Angestellten hat. Diese Erwerbstätigkeit ähnelt daher der abhängigen Beschäftigung eher als der der freien unternehmerischen Tätigkeit, bei der man für abhängig Beschäftigte Verantwortung trägt.

Herausragendes Kennzeichen der Erwachsenenbildung ist der hohe Anteil an Soloselbstständigen (32 %), einer Beschäftigungsform, die sowohl unter allen Erwerbstätigen als auch im Bereich der Dienstleistungen eigentlich eher selten auftritt. Unter allen Erwerbstätigen sind lediglich 6,3 % soloselbstständig, im Bereich der Dienstleistungen 6,7 %. Sucht man nach vergleichbaren Branchen oder Berufen, deren Arbeitsorganisation in vergleichbarem oder höherem Maß durch Soloselbstständigkeit geprägt ist, finden sich nur wenige Fälle. Unter 207 Branchen gibt es nur drei mit einem ähnlichen oder höheren Anteil an Soloselbstständigen: der Journalismus (50 %) und das Kreditgewerbe (33 %). Dort sind vor allem Berufe wie Unternehmensberater, Finanz- und Verkaufsfachleute sowie Finanzmakler in dieser Form tätig; und schließlich der Reparatur-Bereich (32 %), hier im Besonderen Änderungsschneidereien.

Dieser hohe Anteil an Soloselbstständigen in der Erwachsenenbildung ist näher zu betrachten. Zwar ist die Erwerbstätigkeit in selbstständiger Form auch typisch für professionelle Tätigkeiten, in denen die Arbeit nach wissenschaftlichen, fachlichen und ethischen Maßstäben eigenverantwortlich durch einen Professionellen durchgeführt wird. Aber sie ist zugleich eine Beschäftigungsform, die sich ebenso wie die befristete Anstellung besonders zur externen Flexibilisierung eignet. So können Marktrisiken an die Erwerbstätigen weitergegeben, die Leistungssteuerung durch Marktmechanismen koordiniert und Ansprüche auf Gratifikationen reduziert werden. Dieser Aspekt scheint in der Erwachsenenbildung eine bedeutende Rolle zu spielen.

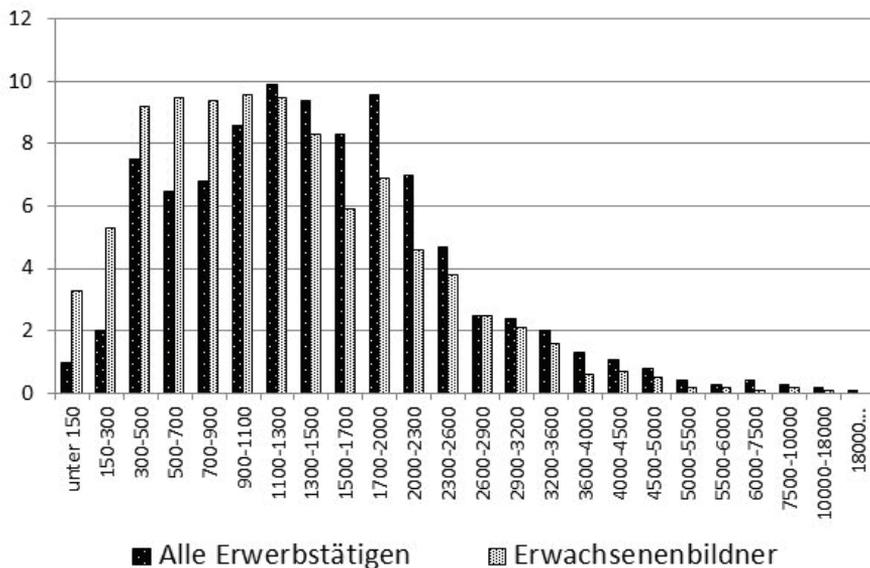
Auch bei den Angestellten verbindet sich mit diesem Beschäftigungsstatus keineswegs ein Normalarbeitsverhältnis (zum Begriff des Normalarbeitsverhältnisses vgl. Mückenberger 1989). Insgesamt sind 54 % der Angestellten in der Erwachsenenbildung atypisch beschäftigt. 20 % haben ein befristetes Beschäftigungsverhältnis, 42 % sind in Teilzeit oder geringfügig, knapp 8 % aller Angestellten in der Erwachsenenbildung sind sowohl befristet als auch in Teilzeit (bzw. geringfügig) beschäftigt. Legt man den unbefristeten und in Vollzeit beschäftigten Angestellten zugrunde, haben gerade 20 % der Erwerbstätigen in der Erwachsenenbildung insgesamt ein „normales“ Arbeitsverhältnis.

## 2.4 Einkommen

Größere Aufmerksamkeit als Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wird in der Öffentlichkeit den Löhnen und Einkommen geschenkt. So standen besonders die geringen Einkommen der Lehrenden in der SGB II und III geförderten Weiterbildung und im Bereich der Integrationskurse im Brennpunkt. Für die Weiterbildung im Bereich SGB II und III gibt es seit 2012 einen Mindestlohn. Die Erwachsenenbildung erfährt damit die gleiche Behandlung wie andere Niedriglohnbereiche des Dienstleis-

tungssektors wie etwa die Gebäudereiniger, Beschäftigte im Sicherheitsgewerbe, in der Abfallwirtschaft, in Wäschereien und im Pflegebereich. Das Durchschnittsnettoeinkommen eines Erwachsenenbildners beträgt etwa 1300 Euro, was sowohl im Vergleich zu allen Erwerbstätigen mit durchschnittlich 1700 Euro Monatseinkommen als auch den im Dienstleistungsbereich Beschäftigten deutlich niedriger ist. Berücksichtigt man weiterhin das Anforderungsniveau der Beschäftigung und den Bildungshintergrund der Erwachsenenbildner, wird die Einkommensdifferenz noch deutlicher (vgl. Martin/Langemeyer 2013). Die Einkommen der Erwachsenenbildner sind auch deutlich geringer als die der in den anderen Bildungsbereichen Beschäftigten. Im primären Bereich liegen die Einkommen durchschnittlich bei etwa 1500 Euro, im sekundären Bereich bei etwa 2300 Euro und im Tertiärbereich bei rund 1800 Euro. Ein wichtiger Unterschied zwischen der Erwachsenen- und Weiterbildungsbranche und besonders den Niedriglohnbranchen besteht jedoch darin, dass die Einkommen in der Erwachsenenbildung nicht wie bei den Gebäudereinigern und Pflegekräften einfach homogen niedrig, sondern durch eine erhebliche Varianz geprägt sind.

Abbildung 2: Häufigkeiten nach Nettoeinkommensklassen in Prozent; gewichtet  
(Quelle: Mikrozensus 2009; eigene Berechnungen) N=222.879



Während die Einkommen der einzelnen Erwerbstätigen in der Bundesrepublik über alle Branchen und Berufe hinweg um etwa 1380 Euro um den Mittelwert schwanken, sind es allein in der Erwachsenenbildung etwa 1040 Euro. Im Sicherheitsgewerbe beträgt die Standardabweichung (die durchschnittliche Abweichung vom Mittelwert)

hingegen nur 680 Euro, bei den Pflegekräften 743 Euro. Es gibt in der Erwachsenenbildung also nicht nur Verlierer, sondern auch Gewinner. Untersucht man näher, um wen es sich dabei jeweils handelt, erweisen sich besonders die Soloselbständigen als auffällig. Während Soloselbständige 32 % aller in erster Erwerbstätigkeit in der Erwachsenenbildung Beschäftigten ausmachen, liegt ihr Anteil in der Gruppe der höchsten Einkommen (oberstes Einkommensquintil) bei nur 22 %. Selbständige mit Angestellten (also Unternehmer mit wenigstens einem Angestellten) hingegen, die in der gesamten Erwachsenenbildung etwa 5,3 % ausmachen, stellen 15 % im höchsten Einkommensbereich, Beamte mit einem Gesamtanteil von 3,6 % stellen 20 % der höchsten Einkommen. Auch im Mittel sind die Einkommen der Soloselbständigen besonders niedrig. Während Soloselbständige insgesamt über etwa 1800 Euro Nettoeinkommen monatlich verfügen, sind es bei den Soloselbständigen in der Erwachsenenbildung etwas weniger als 1200 Euro.

Ein wichtiger, bislang wenig beachteter Grund für die niedrigen Einkommen in der Erwachsenenbildung (jenseits niedriger Honorarsätze und Stundenlöhne), ist das vergleichsweise geringe Arbeitszeitvolumen der einzelnen Arbeitskräfte, was vor allem die Soloselbständigen spüren. Während die durchschnittliche Arbeitszeit aller Erwerbstätigen bei 35,7 und bei allen Soloselbständigen bei 39,2 Stunden in der Woche liegt, sind es bei den Erwachsenenbildnern insgesamt nur 28 und bei den Soloselbständigen in der Erwachsenenbildung nur 24,4 Stunden. So ist auch der Wunsch nach mehr Arbeitszeit bei den Erwachsenenbildnern deutlich ausgeprägter als bei den Erwerbstätigen insgesamt: 19,1 % der Erwachsenenbildner wünschen mehr Arbeitszeit, während es unter allen Erwerbstätigen nur 12,4 % sind. Noch häufiger wird dieser Wunsch von Soloselbständigen in der Erwachsenenbildung angegeben: 25 % wünschen mehr Arbeitszeit, während es von allen Soloselbständigen nur 13,4 % sind. Dies deutet auf ein ungünstiges Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt Erwachsenenbildung hin, was besonders den Soloselbständigen zum Nachteil gereicht.

Ihre Situation macht deutlich, dass diese Erwerbstätigen die Lasten und Folgen der in der Erwachsenenbildung besonders hohen Flexibilitätsanforderungen zu tragen haben. Dass dies nicht nur schwierige, sondern teilweise prekäre Lebenslagen zur Folge hat, zeigt sich nicht nur in den niedrigen Einkommen, sondern besonders in der teilweise fehlenden Rentenversicherung.

Soloselbständige müssen die für eine soziale und gesundheitliche Absicherung notwendigen Kosten selbst aufbringen. Dies scheint ein Problem zu sein. Obgleich für die Gesundheitsversicherung im Mikrozensus keine Daten vorliegen, ist doch nachweisbar, dass ein Großteil der Soloselbständigen – so auch in der Erwachsenenbildung – über keine Altersvorsorge verfügen. Von den Soloselbständigen in der Erwachsenenbildung haben etwa 35 % weder eine private noch eine gesetzliche Altersvorsorge. Dies ist bemerkenswert, insofern soloselbständige Lehrer und Erzieher versicherungspflichtig sind (§2 SGB 6). Tatsächlich sind aber nur 23 % der Soloselbständigen in der Erwachsenenbildung pflichtversichert, 42 % der Soloselbständigen sind privat rentenversichert. Besonders in der Erwachsenenbildung haben Soloselbständige häufig auch dann keine Altersvorsorge, wenn das Nettoeinkommen dies im

Grunde gestatten würde. So haben mehr als 30 % jener Soloselbständigen mit Einkommen zwischen 1700-2300 Euro im Monat keinerlei Altersvorsorge. Dies ist ein deutliches Indiz für eine prekäre Lebenssituation, die sich nicht allein durch geringe Einkommen und atypische Beschäftigungsverhältnisse auszeichnet, sondern insbesondere durch eine erzwungene Veränderung der Lebensperspektive der Betroffenen, die ihre Lebensführung immer weniger in den Horizont einer langfristigen Lebensplanung stellen können.

### 3. Fazit

Der Blick auf die soziodemographischen Daten, die Arbeits- und Lebensbedingungen sowie die Einkommen des Personals in der Erwachsenenbildung hinterlässt einen ambivalenten Eindruck. Einerseits sind die im Bereich der Erwachsenenbildung Beschäftigten demografisch völlig unauffällig und kaum von Beschäftigten in anderen Dienstleistungsbereichen zu unterscheiden, andererseits fallen die Einkommen von Erwachsenenbildnern deutlich schlechter aus als in anderen hochqualifizierten Tätigkeiten und das Ausmaß atypischer Beschäftigung ist beinahe beispiellos. Der Vergleich mit Dienstleistungen im Allgemeinen macht deutlich, dass die Arbeitsverhältnisse für die anspruchsvolle interaktive und wissensintensive Arbeit der Erwachsenenbildung tatsächlich dominant über den Markt und weniger über betriebliche Strukturen organisiert und gesteuert werden. Damit stellt sich jedoch die Frage, ob diese Tätigkeit nicht bereits ein Prototyp flexibler Beruflichkeit geworden ist, bei der durch die hohe Konkurrenz unter den Arbeitskräften eine kostengünstige Nachfrage auf Dauer gestellt wird. Professionalisierungsanstrengungen in diesem Bereich müssten deshalb die hier dargestellten Erkenntnisse im Blick haben, sollen sie dieser Arbeits- und Beschäftigungssituation etwas entgegensetzen. Ein plausibler Ansatz dazu wäre, die Selektionsfunktion von Qualifikationen bzw. Bildungsabschlüssen für eine Arbeitsmarktregulierung zu nutzen, so dass sich erworbene Qualifikationen für den Einzelnen auszahlen und eine langfristige Lebensplanung mit dem Beruf des Erwachsenenbildners möglich wird. Dazu müssten sich Standards etablieren, welche Qualifikationen von Erwachsenenbildnern neben fachlich spezifischen erwartet werden.

Eine aktuelle Erhebung mit einer differenzierten Binnenperspektive auf die Stellung des Personals in betrieblichen Strukturen, verschiedenen Segmenten des Weiterbildungsmarktes sowie auf seine subjektiven Verarbeitung- und Begründungsmuster, seine Kompetenzen und Ressourcen steht jedoch noch aus. Diese Lücke versuchen wir mit dem „wb-personalmonitor“ (2013-2014; gefördert vom BMBF) ein Stück weit zu schließen.

### Literatur

- Baethge, M. (2011): Qualifikation, Kompetenzentwicklung und Professionalisierung im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilungen, H. 9, S. 447–455  
 Hartung, J. (2009): Statistik. München

- Helmrich, R./Zika, G./Kalinowski, M./Wolter, M.I. (2012): Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2030. In: BIBB Report. H. 18, S. 1-14
- Martin, A./Langemeyer, I. (2013): Demographie, sozioökonomischer Status und Stand der Professionalisierung – das Personal in der Weiterbildung im Vergleich. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hg.): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2013. Im Erscheinen
- Mückenberger, U. (1989): Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer „Krise der Normalität“ In: Gewerkschaftliche Monatshefte, H. 4, S. 211–223
- Nittel, D. (1995): Erwachsenenbildung – „die unentschiedene Profession“? In: Der pädagogische Blick: Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen, Jg. 3, H. 1, S. 35-45
- Nittel, D./Tippelt, R./Wahl, J./Buschle, C. (2013): The need for comparative pedagogical research on occupational groups in times of change. The 7<sup>th</sup> European Research Conference of ESREA, Berlin September, 4-9 (Paper collection on CD-ROM).
- Schütz, J./Nittel, D. (2012): Von der Heterogenität zur Vielfalt. Akademische Professionalisierung im Blick einer komparativen pädagogischen Berufsgruppenforschung. In: Eggenmeyer, R./Schübler, I. (Hg.): Akademische Professionalisierung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Baltmannsweiler, S. 229–244
- Schübler, I. (2006): Erwachsenenbildung als Lerndienstleistung? Paradoxien und Herausforderungen eines Entwicklungstrends. In: Wiesner, G./Zeuner, C./Forneck, H. J. (Hg.): Teilhabe an der Erwachsenenbildung und gesellschaftliche Modernisierung. Dokumentation der Jahrestagung 2005 der Sektion Erwachsenenbildung der DGfE. Baltmannsweiler, S. 234-248
- Tiemann, M. (2013): Wissensintensität von Berufen. In: Severing, E./Teichler, U. (Hg.): Akademisierung der Berufswelt? Bielefeld, S. 63-83.
- Weishaupt, H./Huth, R. (2012): Systematisierung der Lehrerforschung und Verbesserung ihrer Datenbasis. Bonn
- WSF Wirtschafts- und Sozialforschung (Hg.) (2005): Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Kerpen. [www.bmbf.de/pubRD/berufliche\\_und\\_soziale\\_lage\\_von\\_lehrenden\\_in\\_weiterbildungseinrichtungen.pdf](http://www.bmbf.de/pubRD/berufliche_und_soziale_lage_von_lehrenden_in_weiterbildungseinrichtungen.pdf)
- Vereinigung der Deutschen Wirtschaft e.V. (2008): Arbeitslandschaft 2030. Steuert Deutschland auf einen generellen Personalmangel zu? Eine Studie der Prognos AG, Basel. [www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/110930\\_Neuauflage\\_Arbeitslandschaft\\_2030.pdf](http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/110930_Neuauflage_Arbeitslandschaft_2030.pdf) (Stand: 19.10.2013)