

Rahmenbedingungen, Datenlage und Erkenntnisse zum Weiterbildungspersonal im Vergleich Deutschland – Schweiz

1. Einleitung

In den letzten Jahren haben sich einige neuere Untersuchungen der Herausforderung gestellt, Daten zum Weiterbildungspersonal zu erheben (vgl. Lenk 2010; Alfänger/Cywinski/Elias 2014; WSF 2005). Die so für Deutschland vorliegenden Daten werden im Folgenden genutzt, um durch einen Vergleich mit Daten zum Weiterbildungspersonal in der Schweiz der Frage nachzugehen, inwieweit sich die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in beiden Ländern zum einen auf die Datenlage und zum anderen auf die Merkmale der Beschäftigten auswirken. Denn beide Länder unterscheiden sich trotz eines relativ ähnlichen formalen Bildungssystems in Bezug auf die Erwachsenenbildung/Weiterbildung (EB/WB). Ausgehend von einer Skizze der Entwicklung der EB/WB in beiden Ländern (vgl. Abschnitt 2) wird im Folgenden zunächst dargelegt, welche Daten zum Weiterbildungspersonal in beiden Ländern vorliegen (vgl. Abschnitt 3). Der folgende Abschnitt (4) wertet die verfügbaren Daten vergleichend aus in Bezug auf sozio-demografische Merkmale der Beschäftigten in der EB/WB.¹ Im Fazit werden die Ergebnisse dann in Bezug auf die Ausgangsfrage, wie sich unterschiedliche Rahmenbedingungen in der Zusammensetzung des Personals und in den Daten über die Personengruppe zeigen, diskutiert.

2. Die Entwicklung der Weiterbildung im Vergleich Deutschland – Schweiz

Historisch hat sich Weiterbildung in der Schweiz als Marktsegment herausgebildet, auf dem schon früh hochpreisige Weiterbildungen als (betriebliche wie private) „Investition in Arbeitskraft“ gesehen wurde (vgl. Furrer 2005; Weber/Wittpoth 1999). Demgegenüber fand in Deutschland vor allem in den 1970er Jahren eine Rahmung von Weiterbildung als Teil des (öffentlich verantworteten) Bildungssystems statt. Die Forderung nach einer „vierten Säule“ des Bildungssystems wurde zwar mit der For-

1 Eine einheitliche Definition der Begriffe „Erwachsenenbildung/Weiterbildung“ kann für diesen Artikel nicht geleistet werden, da den verwendeten Studien unterschiedliche Begrifflichkeiten zugrunde liegen, die von den jeweils untersuchten Daten abhängen und dadurch eine übergreifende Vereinheitlichung der Begriffe nicht zulassen. Einige Datenkorpora (wie z.B. die Daten aus dem ValE-Projekt zu den Qualifikationen) geben zudem keine Auskunft darüber, ob sich die Angaben zu den Merkmalen des Weiterbildungspersonals auf die außerbetriebliche oder die betriebliche Weiterbildung beziehen.

mel der „mittleren Systematisierung“ (Faulstich u.a. 1991, S. 44f.) wieder zurückgenommen, aber die Wahrnehmung von Weiterbildung als Bildungsbereich wurde damit nicht grundsätzlich infrage gestellt.² Deutlich wird dies auch im Bereich der Bildungsberichterstattung: In Deutschland ist seit 1979 mit dem Berichtssystem Weiterbildung eine regelmäßige staatliche Berichterstattung über den Bildungsbereich Weiterbildung etabliert worden, die seit 2007 auch im europäischen Rahmen in den *Adult Educational Survey* (AES) eingebunden ist. In der Schweiz ist der Weiterbildung in dem seit 2010 veröffentlichten Bildungsbericht zwar ebenfalls ein Kapitel gewidmet, die Datenlage ist aber vergleichsweise dünn. Sie basiert im Wesentlichen auf den Daten des Bundesamtes für Statistik, das erst in jüngster Zeit mit dem Mikrozensus zur Weiterbildung (BFS 2013) die erste monothematische Erhebung von Individualdaten zur Weiterbildung durchgeführt hat.

Die Professionalisierung – hier verstanden im weiteren Sinn als Herausbildung eines relativ stabilen Tätigkeitsbereichs mit entsprechenden Qualifizierungsmöglichkeiten – hat sich in beiden Ländern ebenfalls in unterschiedlicher Weise vollzogen (vgl. Kraus 2012). In Deutschland fand in den 1970er Jahren im Zuge der Bildungsexpansion eine Etablierung von erziehungswissenschaftlichen Lehrstühlen und Studiengängen statt. Damit wurde eine akademische Professionalisierung vollzogen, die von Beginn an nicht auf die Kursleitenden ausgerichtet war, sondern auf die hauptamtlich Beschäftigten mit disponierenden, konzeptionellen und leitenden Aufgaben. Eine didaktische Qualifikation für die Kursleitenden wurde bis dahin nicht übergreifend geregelt, wenngleich es diesbezüglich verschiedene Bestrebungen gab und gibt (vgl. Kraft 2006). Einhergehend mit der akademischen Professionalisierung hat sich in Deutschland auch ein entsprechendes Forschungsfeld etabliert. Seit 2011 ist es zudem möglich, aufbauend auf einem mindestens dreijährigen Ausbildungsberuf, eine Fortbildungsprüfung als Aus- und Weiterbildungspädagoge zu absolvieren. Davon haben in den Jahren 2011 und 2012 bundesweit 45 Personen Gebrauch gemacht (DIHK 2013). In der Schweiz wurde die Professionalisierung durch den Schweizerischen Verband für Weiterbildung (SVEB) – in dem vor allem die Anbieterorganisationen zusammengeschlossen sind – stark gefördert und getragen. Der SVEB hat in den 1990er Jahren eine didaktische Qualifizierung für Lehrende eingeführt (SVEB-Zertifikat) und diese mit dem Fachausweis Ausbilder/in und dem Diplom Ausbildungsleiter/in für konzeptionelle sowie leitend-disponierende Tätigkeiten weiterentwickelt. Das SVEB-Zertifikat ist auf eine nebenberufliche Tätigkeit ausgerichtet und wird vom SVEB vergeben. Die beiden anderen Abschlüsse (Fachausweis und Diplom) sind im System der Höheren Berufsbildung angesiedelt, d.h. über das Berufsbildungsgesetz geregelt, und auf eine hauptberufliche Tätigkeit in der EB/WB ausgerichtet (vgl. Schläfli/Sgier 2008). Zusammenfassend bezeichnet man diese Abschlüsse als Baukasten „Ausbildung der Auszubildenden“ (AdA-Baukasten).³ Eine

2 Vgl. zur historischen Entwicklung der Erwachsenenbildung/Weiterbildung in Deutschland z.B. Olbrich (2001); Seitter (2007); Tietgens (2010).

3 Vgl. www.alice.ch/de/ada/.

akademische Professionalisierung fand nur am Rande statt (vgl. Jacquemet 2014), getragen durch entsprechende Studiengänge an der Universität Genf seit Anfang der 1990er Jahre sowie seit 2009 in gemeinsamer Trägerschaft von Pädagogischer Hochschule Nordwestschweiz und Universität Basel (vgl. ebd.).

Die Ausgangslage für eine Tätigkeit in der Weiterbildung und die Möglichkeit, entsprechende Daten zu erheben, sind also in beiden Ländern unterschiedlich. Dies spiegelt sich wider im Umgang mit den grundsätzlichen Herausforderungen des Forschungsfeldes Weiterbildungspersonal: Eingrenzung der Personengruppe und Zugang zu diesen Personen für die Erhebung von Daten.

3. Das Forschungsfeld: Statistiken und Studien zu Beschäftigten in der EB/WB in beiden Ländern

Die vorliegenden Erhebungen aus Deutschland und der Schweiz lassen sich in vier verschiedene Zugänge zu Daten über die Beschäftigten in der EB/WB unterscheiden.⁴

Anbietererhebungen mit Aussagen zum Personal

- Sehr gut ausgebaut ist die Volkshochschulstatistik, welche seit 50 Jahren Einblicke in die Struktur- und Leistungsdaten der Volkshochschulen in Deutschland gewährt (vgl. Huntemann/Reichart 2012). Die alljährlichen Berichte thematisieren institutionelle Merkmale, Personal, Finanzierung und die Veranstaltungen der Volkshochschulen in Deutschland.
- Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) erarbeitet jährlich zusammen mit vier Verbundpartnern⁵ eine Verbundstatistik, die Auskunft über Veranstaltungsdaten, Daten zu Institutionen, Personal und Finanzierung gibt und ca. ein Fünftel der institutionalisierten Weiterbildungen in Deutschland abdeckt (vgl. Horn/Ambos 2012).
- In der Schweiz erstellt der SVEB jährlich eine Anbieterstatistik mit wechselnden inhaltlichen Schwerpunkten, die gelegentlich Fragen zum Personal aufgreift (SVEB 2012).

Personalbefragungen mit Zugang über die Anbieter

- Eine der wenigen Forschungen, die repräsentative Daten in Bezug auf das Weiterbildungspersonal vorlegen kann, ist die „Erhebung zur beruflichen und sozialen

4 Berücksichtigt wurden nur quantitative Erhebungen. Qualitative Zugänge (z.B. Dobischat/Fischell/Rosendahl 2009) stellen natürlich ebenfalls einen Weg ins Feld dar.

5 Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB), Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE), Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE).

Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen“ (WSF 2005).⁶ Angeschrieben wurden rund 20.000 Lehrende bei 1.531 Trägern in Deutschland. Davon wurden 4.847 Fragebögen beantwortet und ausgewertet.

- Die aktuellsten Daten zu Merkmalen von Beschäftigten in der Weiterbildung haben Alfänger/Cywinski/Elias (2014) mithilfe einer Online-Umfrage zusammengetragen. Befragt wurden 2.229 Personen aus allen beruflichen Segmenten der Erwachsenenbildung – sowohl in Bezug auf die inhaltliche Ausrichtung ihrer Vermittlungstätigkeit als auch hinsichtlich der Anstellungsverhältnisse und der Tätigkeitsfelder. Der Fokus der Befragung lag auf der Analyse von Einkommensverhältnissen, den verschiedenen Tätigkeiten und der Selbstwahrnehmung des Weiterbildungspersonals.
- Die Studie von Lenk (2010) legt Daten zu freiberuflich in der EB/WB Tätigen im Bundesland Hessen vor. Die Autorin hat sämtliche Weiterbildungsanbieter in Hessen angeschrieben und sie gebeten, die Fragebögen freiberuflichen Mitarbeitenden weiterzuleiten. Dadurch entstand ein Datensatz von 501 Fällen.

Sonderauswertungen von repräsentativen Bevölkerungsbefragungen

- Repräsentative Daten zum Weiterbildungspersonal in Deutschland liefert der Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes (vgl. Martin/Langemeyer 2014). Im Rahmen dieser Befragung wurde annähernd eine halbe Million Personen aus der Bevölkerung erfasst. 1.854 Personen gaben an, in ihrer ersten Erwerbstätigkeit ein Einkommen als Erwachsenenbildner/in zu erzielen. Hochgerechnet ergibt dies ein Total an 325.000 Personen, die im gesamten Bundesgebiet in der Weiterbildung tätig sind.
- Einen trägerunabhängigen Zugang zu Daten des hauptberuflichen Weiterbildungspersonals nimmt Iller (2010) mit sekundäranalytischen Auswertungen der Erwerbstätigenbefragung in Deutschland vor (BIBB/BAuA 2006). Der Datensatz beruht auf Angaben von 20.000 Erwerbstätigen ab 15 Jahren. Iller setzt die Berufsgruppe des Weiterbildungspersonals aus den Berufsklassifikationen „Lehrer/innen in der Erwachsenenbildung“, „Personaltrainer“, „Bildungsmanager/Bildungsplaner“ sowie „sonstige Lehrerinnen“ mit einer weiterbildungsbezogenen Fachbezeichnung zusammen und gelangt so zu einem Sample von 126 Fällen.
- In der Schweiz führt das Bundesamt für Statistik als Ergänzung zur Volkszählung eine Strukturerhebung durch (200.000 Personen ab 15 Jahren, 2,7% der Bevölkerung), bei der u.a. nach dem Hauptberuf gefragt wird. Eine Sonderauswertung zu den Berufsarten „Erwachsenenbildner/innen“ sowie „Lehrer/innen und Instrukto- ren/Instructorinnen ohne nähere Angaben“ ermöglicht Aussagen zu den sozio- demografischen Merkmalen des hauptberuflichen Weiterbildungspersonals (vgl.

6 Die Studie orientiert sich an einer Pilotstudie aus dem Jahr 2004, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegeben wurde und Daten von 514 Lehrenden erhoben hat.

Kraus/Schmid 2014, Berechnung durch das BfS). Die Daten werden hochgerechnet und ergeben so ein Total von 18.529 Erwachsenenbildner/innen (0,3% der Gesamtbevölkerung).

Erfassungen im Zusammenhang mit dem Qualifikationserwerb

- Die im AdA-Baukasten⁷ geführte Fachausweisstatistik⁸ erfasst Daten zum Qualifikationserwerb mit den Abschlüssen Fachausweis und Diplom. Diese Statistik reicht bis ins Jahr 2000 zurück und enthält neben der Anzahl der Abschlüsse Angaben zum höchsten Bildungsabschluss sowie für die Deutschschweiz Angaben zu den Personen in Bezug auf Alter und Geschlecht.
- Das Forschungsprojekt „Validierung als Weg in die Erwachsenenbildung – eine empirische Analyse von Lebenslaufdokumenten“ (ValE) (vgl. Kraus/Schmid/Thy-roff 2013) basiert ebenfalls auf Daten aus dem Qualifikationserwerb. Hier wurden aus allen Dossiers, die in der Schweiz im Zeitraum von 2007 bis 2011 zur Validierung an einen Abschluss im AdA-Baukasten eingereicht wurden (n = 792, ca. 5% aller Abschlüsse), die soziodemografischen Daten der Antragstellenden erfasst.

Der Überblick über aktuelle Studien aus beiden Ländern zeigt, dass die Erfassung der hauptberuflich Beschäftigten über Sonderauswertungen von Bevölkerungsstatistiken für beide Länder in ähnlicher Form vorliegt. Die Erfassung von Personendaten im Zusammenhang mit dem Qualifikationserwerb ist nur aus der Schweiz bekannt, während in Deutschland teilweise gut ausgebaute Erhebungen über die Träger vorliegen und dieser Zugang auch für eigene Studien zum Weiterbildungspersonal genutzt wird.

4. Daten zum Personal in der Weiterbildung: Deutschland und Schweiz im Vergleich

4.1 Die verwendeten Studien

Um übergreifende und vergleichende Aussagen zum Personal in der Weiterbildung zu erhalten, ist eine Kollationierung, d.h. eine themenbezogene Zusammenschau, erforderlich, weil die Daten für einen systematischen Vergleich zu heterogen sind. Im Folgenden werden daher entlang zentraler sozio-demografischer Merkmale die vorliegenden Erkenntnisse zusammengeführt.⁹ Die nachstehende Tabelle zeigt, welche Da-

7 Der SVEB ist die offizielle Trägerorganisation für Prüfungen in der höheren Berufsbildung im Bereich EB/WB und führt die nationale AdA-Geschäftsstelle.

8 Die Statistik wird vom SVEB aufbereitet. Es handelt sich um ein internes Dokument und ist nicht öffentlich zugänglich.

9 Dabei können nicht alle Unterschiede in der Erfassung explizit benannt werden, z.B. Referenzjahre oder Einbezug verschiedener Funktionsgruppen.

ten die verschiedenen Studien ausweisen und mit welchen anderen, ähnlich gelagerten Studien diese verglichen werden können.

		Enthält Daten zu				
		Geschlecht	Alter	Bildungsabschluss	erlernte Berufe	ausgeübte Tätigkeit
D	Volkshochschulstatistik (2011)	X				
D	Verbundstatistik (2010)	X				
D	WSF (2005)	X	X	X	X	X
D	Mikrozensus-Auswertung (Martin/Langemeyer 2014)	X	X	X	X	X
D	Lenk (2010)	X	X	X	X	
D	Iller (2010)			X		
D	Online-Befragung (Alfänger/Cywinski/Elias 2014) ¹⁰					X
CH	Strukturerhebung BFS (2010)	X	X	X	X	
CH	Anbieterstatistik SVEB (2011)					X
CH/D-CH	Fachausweisstatistik (2000–2011)	X	X	X		
CH	ValE (2007–2011)	X	X	X	X	X

Tabelle 1: Datenquellen für die Kollationierung der Daten zum Weiterbildungspersonal in Deutschland und der Schweiz

4.2 Zusammenschau der Daten nach sozio-demografischen und tätigkeitsbezogenen Merkmalen

Geschlecht: Weiterbildnerinnen stellen die Mehrheit

Ein relativ zuverlässiges und stabiles Kennzeichen des Weiterbildungspersonals ist das Geschlecht: Frauen sind bei allen Erhebungen zu mehr als 50 Prozent vertreten. Der Mikrozensus des Jahres 2009 gibt für Deutschland einen Frauenanteil von 57,7 Prozent an (Martin/Langemeyer 2014), und auch nach der Repräsentativbefragung aus Deutschland (WSF 2005) sind mit einem Anteil von 53 Prozent der pädagogischen Mitarbeitenden in der EB/WB Frauen häufiger vertreten als Männer, wobei dieser Anteil in den alten Bundesländern bedeutend höher ist als in den neuen (55% vs. 45%). Für freiberuflich Tätige in Hessen ermittelte Lenk (2010) einen Frauenanteil von 62 Prozent (2007/2008). Noch höhere prozentuale Frauenanteile sind der Volkshochschulstatistik zu entnehmen. So arbeiteten an den deutschen Volkshochschulen als Hauptberufliche im pädagogischen Bereich im Jahr 2011 65,2 Prozent Frauen, bei der nebenberuflichen Kursleitung lag der Frauenanteil bei 67,2 Prozent (Huntemann/Reichart 2012). Die Verbundstatistik 2010 unterteilt das hauptberufliche Personal in

10 Weitere sozio-demografische Daten wurden zwar erhoben, bislang jedoch noch nicht veröffentlicht.

Vollzeit- und Teilzeittätige. Im pädagogischen Bereich liegt bei den Vollzeit-Hauptberuflichen der Frauenanteil bei 50 Prozent, bei den Teilzeit-Hauptberuflichen bei 80 Prozent und bei den nebenberuflich Tätigen bei 66 Prozent (Horn/Ambos 2012).

In der Schweiz weist die Fachausweisstatistik für die Deutschschweiz in den Jahren 2007 bis 2011 einen Frauenanteil von 58 Prozent aus, die Strukturerhebung vom Bundesamt für Statistik belegt für das Jahr 2010 einen gesamtschweizerischen Anteil von 54,7 Prozent Frauen beim Weiterbildungspersonal. Beiden Statistiken liegt mehrheitlich eine hauptberufliche Tätigkeit zugrunde. Etwas weniger ausgeprägt ist der Frauenanteil bei den Befunden im ValE-Forschungsprojekt (vgl. Kraus/Schmid/Thyroff 2013): In der Erfassungsperiode von 2007 bis 2011 wurden 51 Prozent der Dossiers von Frauen und 49 Prozent von Männern eingereicht. Diese Verschiebung ist auf die hohe Anzahl von Anträgen auf SVEB-Zertifikate zurückzuführen, die überwiegend von Männern eingereicht wurden.

Alter: In der Regel zwischen 40 und 50 Jahre

Die Auswertung des Mikrozensus des Jahres 2009 weist ein Durchschnittsalter der Erwachsenenbildner/innen von 41,3 Jahren und einen Median von 42 Jahren aus (Martin/Langemeyer 2014). Die Repräsentativbefragung aus Deutschland aus dem Jahr 2005 ergab dagegen ein etwas höheres Durchschnittsalter von 46,9 Jahren (WSF 2005); 34 Prozent der Lehrenden in der Weiterbildung sind zwischen 41–50 Jahre, 30 Prozent zwischen 51–65 Jahre und 23 Prozent zwischen 31–40 Jahre alt. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt Lenk (2010) für die Freiberufler in Hessen. Sie erstellt dieselbe Rangfolge, wenn auch die Alterscluster nicht identisch sind. Sie weist für die 40–49-Jährigen einen Anteil von 40,8 Prozent, für die 50–59-Jährigen 25,4 Prozent und für die 30–39-Jährigen 17,6 Prozent aus.

In der Schweiz ist die Altersstruktur des Personals in der Weiterbildung ähnlich. Die Strukturerhebung vom Bundesamt für Statistik hat im Jahr 2010 für die Deutschschweiz ergeben, dass die Altersgruppe der 40–49-Jährigen mit 27,2 Prozent das stärkste Cluster bildet. Mit 25,7 Prozent folgt die Altersgruppe der 50–59-Jährigen und mit 20,2 Prozent die 30–39-Jährigen. Eine Verschiebung ist bei der Betrachtung der Daten zu beobachten, die über den Qualifizierungserwerb erhoben wurden. Gemäß der Fachausweisstatistik fielen 41,7 Prozent aller im Jahr 2010 ausgestellten Fachausweise in der Deutschschweiz auf die Altersgruppe der 41–50-Jährigen und 31 Prozent auf die 31–40-Jährigen. 18,5 Prozent der Fachausweise wurden für Personen im Alter zwischen 51 und 60 Jahren ausgestellt. Eine identische Rangfolge zeigen die Auswertungen der Deutschschweizer Validierungsdossiers in der Zeitspanne von 2007 bis 2011 (vgl. Kraus/Schmid/Thyroff 2013): Den größten Anteil bilden die 41–50-Jährigen (40,4%). Auf die Altersgruppe der 31–40-Jährigen fallen 28 Prozent und auf die 51–60-Jährigen 24,1 Prozent. Die Rangfolge der Altersgruppen in der Fachausweisstatistik und den Daten aus dem Validierungsverfahren ist also deckungsgleich. Die Differenz zu den statistischen Kennzahlen aus Personal- und Bevölkerungs-

befragungen weisen auf ein etwas tieferes Durchschnittsalter hin, das auf die Datenerfassung zum Zeitpunkt des Qualifikationserwerbs zurückzuführen ist.

Höchster Bildungsabschluss: Hohes formales Bildungsniveau

In der Repräsentativbefragung des Weiterbildungspersonals aus Deutschland (WSF 2005) geben rund 73 Prozent der Befragten als höchsten Bildungsabschluss einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss an, 26 Prozent verfügen über einen beruflichen Abschluss (Lehre, Fachschule etc.) und nur ein Prozent kann keinen beruflichen Abschluss vorweisen. Martin/Langemeyer (2014) gehen in der Erwachsenenbildung von einem Akademisierungsgrad von 72 Prozent aus.

Lenk (2010) errechnet für die Freiberufler in Hessen einen Akademikeranteil von 70 Prozent, und 54 Prozent der Befragten verfügen – zusätzlich oder ausschließlich (Mehrfachantworten-Setting) – über eine berufliche Ausbildung.

Iller (2010) kommt in ihrer Auswertung zu den hauptberuflichen Erwachsenenbildner/inne/n, die einen Abschluss an einer Hochschule, Fachhochschule oder Berufsakademie gemacht haben, auf einen Anteil von 60 Prozent, weitere sieben Prozent haben einen Abschluss auf der Stufe Fachwirt/Meister.

Auch die zur Verfügung stehenden Daten aus der Schweiz weisen auf eine Selbstselektion von vergleichsweise gut ausgebildeten Personen in das Berufsfeld der EB/WB hin. Die Auswertung der Strukturhebung zum Weiterbildungspersonal dokumentiert ein hohes formales Bildungsniveau: 24,4 Prozent verfügen über einen Abschluss auf der Tertiärstufe A und 29,5 Prozent auf der Tertiärstufe B.¹¹ 40,1 Prozent der in der EB/WB Tätigen haben als höchsten Bildungsabschluss einen Abschluss auf der Sekundarstufe II. Personen, die einen Validierungsantrag stellen, sind ebenfalls gut bis sehr gut ausgebildet. 32,4 Prozent der Gesuchstellenden verfügen über einen Abschluss auf der Tertiärstufe A und 26,3 Prozent auf der Tertiärstufe B. 3,7 Prozent haben promoviert. 37,7 Prozent der Antragstellenden haben einen Abschluss auf der Sekundarstufe II. Der Statistik liegt eine andere Systematik zugrunde. Mit 53 Prozent aller ausgestellten Fachausweise zwischen 2000 und 2011 bilden Personen mit einem Abschluss auf der Sekundarstufen II die größte Gruppe. 20 Prozent verfügen über eine Matura, zehn Prozent haben ein Lehrerpapent und 17 Prozent zählen unter „andere“.

Erlernte Berufe: Breites Qualifikationsspektrum und pädagogischer Hintergrund

Einen pädagogischen Hintergrund (Erziehungswissenschaften, Lehramt) weisen gemäß der Mikrozensus-Auswertung 2009 in Deutschland etwa 16 Prozent aller in der Erwachsenenbildung Beschäftigten aus. Neben pädagogischen Abschlüssen kann das Personal in der Weiterbildung vor allem Abschlüsse in Musikwissenschaften,

11 Tertiär B ist die höhere Berufsbildung. Sie ist wie die Grundbildung im Berufsbildungsgesetz geregelt und umfasst weiterführende berufliche Abschlüsse (Spezialisierung, Höherqualifizierung).

Wirtschaftswissenschaften, Sozialarbeit und Anglistik vorweisen (Martin/Langemeyer 2014). Nach den WSF-Daten aus dem Jahr 2005 sind nahezu drei Viertel des Weiterbildungspersonals pädagogisch qualifiziert und haben ein einschlägiges Studium oder eine spezifische Weiterbildung absolviert (WSF 2005). Lenk (2010) weist zudem darauf hin, dass eine freiberufliche Weiterbildungstätigkeit häufig von Akademikerinnen und Akademikern mit einer beruflichen Erstausbildung und/oder einer Zusatzqualifikation ausgeübt wird. 64 Prozent dieser Personengruppe verfügen über mindestens eine Zusatzqualifikation. Lenk (2010) spricht bei den Freiberuflern deshalb von poly-modularen Qualifikationsprofilen.

Gemäß der Auswertung der Strukturhebung haben hauptberufliche Weiterbilder/innen in der Schweiz mehrheitlich Berufe in der Berufsabteilung „Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe, Wissenschaftler“¹² erlernt (43,7%) (vgl. Kraus/Schmid 2014). Darin enthalten sind sämtliche Ausbildungen, die im weitesten Sinne einen pädagogischen Hintergrund aufweisen. Alle anderen Berufsabteilungen sind nur mit sehr kleinen Prozentwerten vertreten. Im zweistelligen Bereich liegen noch die „Produktionsberufe in der Industrie und im Gewerbe“. Im Validierungsverfahren zeigt sich die Tendenz zu den pädagogischen Berufen ebenfalls (vgl. Kraus/Schmid/Thyroff 2013): Die erlernten Berufe der Antragstellenden sind mit 62,7 Prozent schwerpunktmäßig im Bereich „Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe, Wissenschaftler“ angesiedelt. Darauf folgen mit 25,1 Prozent „Berufe des Managements und der Administration, des Bank- und Versicherungsgewerbes“. Zweistellige Prozentwerte fallen noch auf die Bereiche „Handels- und Verkehrsberufe“, „Produktionsberufe in der Industrie und im Gewerbe“ und „Technische Berufe sowie Informatikberufe“. Eine detaillierte Aufschlüsselung nach Berufsklassen zeigt, dass 28,2 Prozent einen „Beruf des Unterrichts oder der Bildung“ erlernt haben, 20,8 Prozent über einen Abschluss in den Berufen der „Sozial-, Geistes- und Naturwissenschaften“ und 16,8 Prozent in den „Berufen des Gesundheitswesens“ verfügen, wenn sie einen Abschluss im AdA-Baukasten anstreben. Gleichzeitig zeigen die Daten der ValE-Studie, dass über die Hälfte der Gestuchstellenden Berufe aus mehreren Berufsklassen erlernt haben. 41,7 Prozent haben sich berufliche Abschlüsse in zwei Berufsklassen, 8,7 Prozent in drei und 0,8 Prozent haben sich gar Berufe in vier verschiedenen Berufsklassen angeeignet.

Ausgeübte Tätigkeiten: Vielfalt an Beschäftigungsformen und Tätigkeitsbereichen

54 Prozent der Angestellten in der Erwachsenenbildung sind gemäß des Mikrozensus 2009 in Teilzeit und/oder befristet bzw. geringfügig beschäftigt (Martin/Langemeyer 2014). Die Repräsentativbefragung aus Deutschland (WSF 2005) hat bereits vor einigen Jahren darauf hingewiesen, dass 42 Prozent aller in der Weiterbildung

12 Kategorisierung der Berufe erfolgt in der Schweiz auf der Grundlage einer Berufsnomenklatur mit Berufsabteilungen/Berufsklassen.

beschäftigten Personen mehrere Beschäftigungsverhältnisse in der Weiterbildung haben. Der Bericht weist zudem darauf hin, dass 58 Prozent der nebenberuflich Lehrenden einen Hauptberuf außerhalb der Weiterbildung ausüben. Bezogen auf die Vermittlungstätigkeiten schätzt die Studie, dass unter Berücksichtigung mehrerer Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse Lehrende pro Woche durchschnittlich ca. 18 Stunden dozieren und zusätzlich noch rund zehn Stunden für Vor- und Nachbereitung aufwenden. Zwei Drittel der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse werden mit fester Stundenzahl bzw. regelmäßigen Kursen mit fester Stundenzahl pro Jahr regelmäßig ausgeübt. Die Vielfalt der ausgeübten Tätigkeiten des in der Erwachsenenbildung tätigen Personals belegen auch Alfänger/Cywinski/Elias (2014). Die Autoren gehen auf Mehrfachbeschäftigungen ein, die Erwachsenenbildner/innen im Rahmen ihrer Tätigkeit ausüben. Die Tätigkeitsfelder Lehre, Teilnehmerbetreuung und Verwaltung können nach den Autoren als Haupttätigkeitsfelder bezeichnet werden, die von vielen Befragten parallel mit unterschiedlichem Arbeitsvolumen verrichtet werden.

Mehrfachbeschäftigungen sind auch in der ValE-Studie für die Schweiz belegt (vgl. Kraus/Schmid/Thyroff 2013). Etwa die Hälfte der Antragstellenden üben mehr als eine Tätigkeit aus. Dabei zeigt sich eine erstaunliche Vielfalt an Tätigkeiten, die nicht immer unmittelbar mit der Weiterbildung verbunden sind. Zwar üben 85,1 Prozent aller Antragstellenden mindestens einen Beruf des Unterrichts oder der Bildung aus, jedoch sind in den Dossiers, wenn auch mit deutlich kleineren Prozentangaben, noch zahlreiche weitere Berufe zu finden wie etwa die Berufsklassen „Unternehmer/innen, Direktoren/Direktorinnen und leitende Beamte/Beamtinnen“ (13,5%), „Transport und Verkehrsberufe“ (13,3%) und „Berufe des Gesundheitswesens“ (10%). Die vorliegenden Daten lassen keine weiteren Aussagen über Umfang und Art der Beschäftigungsverhältnisse der Antragstellenden zu, weder in Bezug auf die berufliche Tätigkeit in der Weiterbildung noch hinsichtlich ihrer anderweitigen beruflichen Beschäftigungen. Dazu kann in der Schweiz zumindest für die Anstellungsverhältnisse in der Weiterbildung die Anbieterstatistik des SVEB (2012) Auskunft geben. Sie weist nach, dass 58 Prozent der Beschäftigten in den befragten Institutionen (n = 207) über ein Kleinpensum von maximal sechs Wochenstunden verfügen und nur neun Prozent über 20 Stunden pro Woche im Einsatz sind.

4.3 Das Weiterbildungspersonal im Ländervergleich

Die übergreifenden Problematiken, mit denen Erhebungen zum Personal in der Erwachsenenbildung umgehen müssen, zeigen sich in beiden Ländern gleichermaßen. Die diskutierten Studien gehen mit diesen Problematiken in unterschiedlicher Weise um und können daher jeweils nur ein spezifisches Segment des Weiterbildungspersonals erfassen. Die Kollationierung hat sich als gangbarer Weg erwiesen, um dennoch zu übergreifenden Erkenntnissen zu dieser Berufsgruppe zu kommen. Die so gewonnenen Aussagen werden anschließend dargestellt und diskutiert:

- Erwachsenenbildung wird in beiden Ländern von Frauen und Männern ausgeübt, aber Frauen sind stets zu über 50 Prozent vertreten. Sämtliche analysierten Statistiken belegen diese Tatsache, wenn auch die Prozentwerte zwischen 51 und 80 Prozent schwanken. Bei diesen Zahlen scheint es keinen relevanten Unterschied zwischen den beiden Ländern zu geben. Der Anteil der Männer ist lediglich bei den Validierungsanträgen höher als in allen anderen Statistiken, so dass hier eher ein Effekt des Qualifizierungsweges vermutet werden kann als ein Ländereffekt (vgl. Kraus/Schmid 2014).
- Die meisten Weiterbildner/innen sind zwischen 40 und 50 Jahre alt. Diese Erkenntnis zieht sich durch alle analysierten Statistiken und differiert nicht zwischen den beiden Ländern.
- Für das Weiterbildungspersonal in beiden Ländern ist es nicht unüblich, berufliche Qualifikationen in mehreren Bereichen zu haben und mehrere Tätigkeiten auszuüben.
- In beiden Ländern verfügt das hauptberufliche Personal in der Weiterbildung über ein hohes Bildungsniveau. Das Weiterbildungspersonal in Deutschland weist allerdings einen insgesamt höheren Akademisierungsgrad auf als die Erwachsenenbildnerinnen und -bildner in der Schweiz. In dieser Differenz lässt sich ein Ländereffekt vermuten, der auf die unterschiedlichen Professionalisierungswege der EB/WB in den Segmenten Hochschule (Deutschland) und Höhere Berufsbildung (Schweiz) zurückzuführen ist.
- In Bezug auf die Qualifizierung des Personals in der Weiterbildung zeigen sich Grenzen der Vergleichbarkeit, da die Relevanz verschiedener Qualifizierungswege in beiden Ländern aufgrund der unterschiedlichen Professionalisierung stark differiert. So gehen die Studien in Deutschland entweder von einem erziehungswissenschaftlichen Studium oder von nicht näher bestimmten Weiterbildungsqualifikationen aus. In der Schweiz ist das Zertifikat für Kursleitende hingegen in das System beruflicher Abschlüsse für eine Weiterbildungstätigkeit eingebunden, so dass weder Studium noch andere Formen der Weiterbildung eine besondere Relevanz haben.

5. Fazit

Für Deutschland liegen zum „Bildungsbereich Weiterbildung“ wesentlich mehr Daten zum Personal vor, die entweder von einzelnen Forschenden oder im Rahmen staatlicher Statistiken und Studien erhoben wurden, wobei häufig große Träger in die Erhebung involviert sind. Das „Marktsegment Weiterbildung“ ist in der Schweiz deutlich weniger gut über entsprechende Daten zum Personal dokumentiert. Durch die berufliche Qualifikationsmöglichkeit für eine haupt- oder nebenberufliche Tätigkeit in der EB/WB kann diese Berufsgruppe in der Schweiz aber wiederum über die Daten zu den Bildungsabschlüssen erfasst werden. Dies wäre in Deutschland nur für die Absolvant/

inn/en entsprechender Studiengänge möglich. Die Verfügbarkeit von Daten spiegelt somit die unterschiedlichen Systembedingungen der EB/WB in beiden Ländern.

Die Berufsgruppe der Erwachsenenbildner/innen weist in beiden Ländern trotz der unterschiedlichen Systembedingungen viele Übereinstimmungen auf, z.B. in Bezug auf das Geschlecht, das Alter oder den breiten beruflichen Hintergrund. Durch die Entwicklung einer akademischen Professionalisierung ist der Akademisierungsgrad von Erwachsenenbildner/innen in Deutschland zwar höher als in der Schweiz, in beiden Ländern verfügt das Weiterbildungspersonal aber über ein im nationalen Kontext hohes formales Bildungsniveau. Aufgrund der historisch unterschiedlichen Professionalisierungsstrategien der EB/WB in den beiden Ländern ist die Bedeutung verschiedener Qualifizierungswege sehr unterschiedlich. Es kann daher kein direkter Vergleich zur Qualifizierung auf der Grundlage statistischer Daten gezogen, sondern vielmehr ein Forschungsbedarf bezüglich historischer, berufsbiografischer oder kompetenzorientierter Vergleichsforschung festgestellt werden.

Literatur

- Alfänger, J./Cywinski, R./Elias, A. (2014): Einkommensverhältnisse, Tätigkeiten und Selbstwahrnehmung des Weiterbildungspersonals im Wandel – Ergebnisse einer Online-Befragung. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hg.): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2014. Bielefeld, S. 69–80
- BFS – Bundesamt für Statistik (2013): Lebenslanges Lernen in der Schweiz. Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2011. Neuchâtel
- DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2013): Fortbildungsstatistik 2012. Berlin. URL: www.dihk.de/
- Dobischat, R./Fischell, M./Rosendahl, A. (2009): Beschäftigung in der Weiterbildung – Prekäre Beschäftigung als Ergebnis einer Polarisierung in der Weiterbildungsbranche. Gutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung. Dokumente Berufliche Bildung und Weiterbildung GEW Dok 09/09. URL: www.gew.de/Binary57566/Dok%2009-2009.pdf
- Faulstich, P./Teichler, U./Bojanowsky, A./Döring, O. (1991): Bestand und Perspektiven der Weiterbildung. Das Beispiel Hessen. Weinheim
- Furrer, H. (2005): Erwachsenenbildung. In: Historisches Lexikon der Schweiz (HLS), Version vom 15.11.2005. URL: www.hls-dhs-dss.ch/textes/d/D13912.php
- Horn, H./Ambos, I. (2012): Weiterbildungsstatistik im Verbund 2010 – Kompakt. URL: www.die-bonn.de/weiterbildung/statistik/verbundstatistik
- Huntemann, H./Reichart, E. (2012): Volkshochschulstatistik. 50. Folge. Arbeitsjahr 2011. URL: www.die-bonn.de/doks/2012-volkshochschule-statistik-01.pdf
- Iller, C. (2010): Arbeitsanforderungen und Kompetenzentwicklung der hauptberuflich Tätigen in der Weiterbildung – eine empirische Analyse auf der Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006. In: Hof, C./Ludwig, J./Schäffer, B. (Hg.): Professionalität zwischen Praxis, Politik und Disziplin. Baltmannsweiler, S. 114–125
- Jacquemet, S. (2014): Professionnalisation académique et système de qualification pour le personnel de la formation continue en Suisse. In: Education Permanente. Schweizerische Zeitschrift für Weiterbildung, H. 1, S. 42–43
- Kraft, S. (2006): Aufgaben und Tätigkeiten von Weiterbildungler/innen – Herausforderungen und Perspektiven einer weiteren Professionalisierung in der Weiterbildung. DIE-Reports zur Weiterbildung. Bonn. URL: www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/kraft06_02.pdf
- Kraus, K. (2012): Professionalisierung und Beschäftigung in der Weiterbildung. In: Latte, S./Sgier, I. (Hg.): Professionalisierungsstrategien der Erwachsenenbildung in Europa. Bielefeld, S. 34–35

- Kraus, K./Schmid, M. (2014): Der Zugang in das Berufsfeld Erwachsenenbildung/Weiterbildung in der Schweiz. Fachausweis und Validierungsverfahren im Vergleich. In: Hessische Blätter für Volksbildung, H. 1, S. 66–75
- Kraus, K./Schmid, M./Thyoff, J. (2013): Validierung als Weg in die Erwachsenenbildung. Eine empirische Analyse von Lebenslaufdokumenten. Forschungsbericht. Basel
- Lenk, C. (2010): Freiberufler in der Weiterbildung. Empirische Studie am Beispiel Hessen. Bielefeld
- Martin, A./Langemeyer, I. (2014): 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 2014. Bielefeld, S. 43–68
- Olbrich, J. (2001): Geschichte der Erwachsenenbildung in Deutschland. Opladen
- Schläfli, A./Sgier, I. (2008): Portrait Weiterbildung Schweiz. 2., vollst. überarb. Aufl. Bielefeld
- Schweizerischer Verband für Weiterbildung (SVEB) (2012): Anbieterstatistik 2011. Zürich. URL: www.alice.ch/de/ada/
- Seitter, W. (2007): Geschichte der Erwachsenenbildung. Bielefeld
- Tietgens, H. (2010): Geschichte der Erwachsenenbildung. In: Tippelt, R./Hippel A. v. (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden, S. 25–41
- Weber, K./Wittpoth, J. (1999): Discourse, structure and practice of continuing education: a comparison between Switzerland and Germany. In: International Review of Education, H. 5/6, S. 547–560
- Wirtschafts- und Sozialforschung (WSF) (2005): Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Kerpen. URL: www.bmbf.de/pubRD/berufliche_und_soziale_lage_von_lehrenden_in_weiterbildungseinrichtungen.pdf