

Elias, Arne; Dobischat, Rolf; Cywinski, Robert; Alfänger, Julia  
**Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung in Deutschland. Von der  
Notwendigkeit, Berufsentwicklungsprozesse an der Beschäftigungsrealität zu  
messen**

*Magazin Erwachsenenbildung.at (2015) 26, 12 S.*



Empfohlene Zitierung/ Suggested Citation:

Elias, Arne; Dobischat, Rolf; Cywinski, Robert; Alfänger, Julia: Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung in Deutschland. Von der Notwendigkeit, Berufsentwicklungsprozesse an der Beschäftigungsrealität zu messen - In: Magazin Erwachsenenbildung.at (2015) 26, 12 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-114193

in Kooperation mit / in cooperation with:

**Meb**



**Magazin  
erwachsenenbildung.at**

<http://www.erwachsenenbildung.at>

#### Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz:  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use

This document is published under following Creative Commons-Licence:  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work or its contents. You are not allowed to alter, transform, or change this work in any other way.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



#### Kontakt / Contact:

peDOCS  
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Mitglied der

  
Leibniz-Gemeinschaft

# Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

[www.erwachsenenbildung.at/magazin](http://www.erwachsenenbildung.at/magazin)

Ausgabe 26, 2015

## Die blinden Flecken im Professionalisierungsdiskurs

Arbeitsrealität in der Erwachsenenbildung

### Thema

## Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung in Deutschland

Von der Notwendigkeit,  
Berufsentwicklungsprozesse an der  
Beschäftigungsrealität zu messen

**Arne Elias, Rolf Dobischat, Robert Cywinski und  
Julia Alfänger**



# Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung in Deutschland

Von der Notwendigkeit, Berufsentwicklungsprozesse an  
der Beschäftigungsrealität zu messen

**Arne Elias, Rolf Dobischat, Robert Cywinski  
und Julia Alfänger**

Elias, Arne/Dobischat, Rolf/Cywinski, Robert/Alfänger Julia (2015): Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung in Deutschland. Von der Notwendigkeit, Berufsentwicklungsprozesse an der Beschäftigungsrealität zu messen.

In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 26, 2015. Wien.

Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/15-26/meb15-26.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: Erwachsenenbildung, Deutschland, Verberuflichung, Professionalisierung, Professionalitätsentwicklung, Honorarkräfte, Einkommen, Beschäftigungsstabilität, berufliche Weiterbildung, soziale Sicherheit

## Kurzzusammenfassung

Die Weiterbildungsbranche in Deutschland ist traditionell von atypischen und damit zumeist prekären Beschäftigungsverhältnissen geprägt. Was heißt das in Bezug auf das Einkommen, die Beschäftigungsstabilität, die Einbindung in soziale Sicherungssysteme und die Beschäftigungsfähigkeit von WeiterbildnerInnen? Im vorliegenden Beitrag wird ein an der Universität Duisburg-Essen durchgeführtes Forschungs- und Promotionsprojekt vorgestellt, das die strukturellen Bedingungen und damit die verschiedenen Weiterbildungssegmente und Teilarbeitsmärkte der öffentlich finanzierten allgemeinen, der öffentlich finanzierten beruflichen und der privat bzw. betrieblich finanzierten Weiterbildung in Deutschland mittels einer Online-Umfrage unter 2.229 Weiterbildungsbeschäftigten im Jahr 2012 analysierte. Dabei zeigten sich v.a. zwei Prekaritätsfaktoren: die Einkommenssituation von ErwachsenenbildnerInnen in der öffentlich finanzierten allgemeinen Weiterbildung und die Befristungs- und Flexibilisierungstendenzen in der öffentlich finanzierten beruflichen Weiterbildung. (Red.)

# Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung in Deutschland

Von der Notwendigkeit, Berufsentwicklungsprozesse an der Beschäftigungsrealität zu messen

**Arne Elias, Rolf Dobischat, Robert Cywinski  
und Julia Alfänger**

**Innerhalb der Weiterbildungsbranche wird in den letzten Jahren trotz der zunehmenden Bedeutungs- und Funktionszuschreibung im System Lebenslangen Lernens weniger von einem neuen Schub von Verberuflichung als vielmehr von zunehmender prekärer Beschäftigung berichtet bzw. zuge-spitzt von „Prekarisierung statt Professionalisierung“ (siehe Dobischat/ Fischell/Rosendahl 2010) gesprochen.**

Im Folgenden soll anhand zentraler Befunde aus einer umfangreichen Online-Umfrage zur Beschäftigungssituation in der Weiterbildung auf die unterschiedlichen Entwicklungsdynamiken einzelner Teilarbeitsmärkte der deutschen Weiterbildungsbranche hingewiesen werden. Dazu wird auf Ergebnisse eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten und an der Universität Duisburg-Essen (Leitung: Rolf Dobischat) durchgeführten Forschungs- und Promotionsprojektes zurückgegriffen. Ziel des Projektes war es, segmentabhängige Daten<sup>1</sup> zu erheben, die einen Vergleich unterschiedlicher Weiterbildungsbereiche erlauben (siehe Alfänger/ Cywinski/Elias 2013, 2014a u. 2014b). Dabei wurden die Weiterbildungssegmente und Teilarbeitsmärkte der öffentlich finanzierten allgemeinen, der öffentlich finanzierten beruflichen und der privat

bzw. betrieblich finanzierten Weiterbildung in den Fokus genommen, um die polarisierende Wirkung der Finanzierungsströme (siehe Dobischat/Fischell/Rosendahl 2009) näher analysieren zu können. Verdeutlicht werden soll, dass für die Weiterbildungsbranche in Deutschland eine segmentabhängige Betrachtung notwendig ist, da nur unter Berücksichtigung der strukturellen Bedingungen das Symptom prekärer Beschäftigung richtig eingeordnet und die Prozessrichtung interpretiert werden kann.

## **Weiterbildungsarbeitsmarkt in Deutschland**

Die Weiterbildungsbranche in Deutschland bietet heute, folgt man gängigen Hochrechnungen,

---

<sup>1</sup> Insgesamt konnten 2.229 Weiterbildungsbeschäftigte mithilfe eines onlinegestützten Fragebogens zu ihren Beschäftigungsbedingungen befragt werden. Aufgrund der unbekanntenen Grundgesamtheit konnte nur auf eine Selbstselektionsstichprobe gesetzt werden. Zur Verteilung der Umfrage wurde auf verschiedene Multiplikatoren, insbesondere Beschäftigten- und Anbieterorganisationen, zurückgegriffen. Die Online-Umfrage war zwischen April und November 2012 im Feld, als Bezugsjahr wurde das Jahr 2011 gewählt.

zwischen 325.000 (siehe Martin/Langemeyer 2014) und 650.000 (siehe WSF 2005) Beschäftigten ein berufliches Tätigkeitsfeld bei rund 22.000 Weiterbildungsanbietern (siehe Koscheck/Ohly 2014). Einer statistisch repräsentativen Erfassung der Beschäftigten in der Weiterbildung steht die bislang unbekannte Grundgesamtheit im Wege. Es ist jedoch offensichtlich, dass dieses Beschäftigungsfeld sich durch einen sehr hohen Anteil an freiberuflichen und selbstständigen Tätigkeitsverhältnissen kennzeichnen lässt (siehe WSF 2005). Dies ist sowohl aus der historischen Entwicklung des Volksbildungswesens und der bisher unvollendeten Institutionalisierung innerhalb des deutschen Bildungssystems zu verstehen, wie auch als Ausdruck von Flexibilisierungstendenzen in Folge geänderter Rahmenbedingungen (siehe Dobischat 2004; Dobischat/Fischell/Rosendahl 2009 u. 2010) anzusehen.

### **Arbeitsteilung in der Weiterbildungsbranche**

Die generelle Arbeitsteilung innerhalb der Weiterbildungsbranche macht sich darin bemerkbar, dass die direkte Arbeit mit den KundInnen und KlientInnen in der Regel hauptsächlich durch neben- oder freiberufliche Honorarkräfte sichergestellt wird, während das leitende und disponierende Personal in Angestelltenverhältnissen tätig ist (vgl. Ambos/Koscheck/Martin 2015, S. 7; WSF 2005, S. 58). Die Diskurse um die kollektive Professionalisierung und individuelle Professionalitätsentwicklung des Weiterbildungspersonals fokussierten lange Zeit auf diese leitenden, planenden und disponierenden Berufsrollen und es ist unverständlich, dass das freiberufliche Personal nicht Teil des erziehungswissenschaftlichen Professionsdiskurses war (siehe Nittel 2011).

### **Verschiedene Teilarbeitsmärkte**

Der Weiterbildungsarbeitsmarkt ist aufgrund unterschiedlicher Finanzierungsströme und -logiken der damit zusammenhängenden institutionellen Rahmenbedingungen und Zielhorizonte sowie aufgrund der Strukturmerkmale Pluralität, Subsidiarität und Marktorganisation nur schwer als einheitliches Funktionssystem zu begreifen. Er ist vielmehr ein Konglomerat von verschiedenen Teilarbeitsmärkten mit jeweils eigenen historischen Traditionslinien, institutionellen Rahmenbedingungen und betrieblichen Handlungsstrategien, die letztendlich die

Beschäftigungslagen und (Berufs-)Entwicklungsperspektiven determinieren. Allen Ordnungsprinzipien ist gemein, dass sie je nach Interessenslage herangezogen und modifiziert werden (vgl. Nuissl 2005, S. 47).

In der hier thematisierten Studie wird der Weiterbildungsmarkt unter anderem über die Finanzierungsströme und Förderkulissen strukturiert. Dem liegt die Annahme zu Grunde, dass die Finanzierungsströme maßgeblich die Geschäftslagen der Anbieter (siehe Ambos/Koscheck/Martin 2015) und mit ihnen auch die Beschäftigungslage des Personals beeinflussen (siehe Rosendahl 2013). Ganz grob lässt sich zwischen öffentlichen Fördergeldern unterschiedlicher Provenienz (z.B. Fördermittel der Bundesagentur für Arbeit (BA), Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF), Landesmittel etc.) und betrieblichen bzw. privaten Mitteln differenzieren. In Kombination mit der inhaltlichen Ausrichtung des Angebots lassen sich idealtypisch drei Teilmärkte beschreiben: die öffentlich finanzierte allgemeine Weiterbildung, die öffentlich finanzierte berufliche Weiterbildung und die betrieblich bzw. privat finanzierte berufliche Weiterbildung.

### **Zentrale Befunde zur prekären Beschäftigung in der Weiterbildung**

Atypische Beschäftigungsformen wie Leih- und Zeitarbeit, befristete und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit oder neue Formen der Selbstständigkeit haben seit den 1990er Jahren quantitativ erheblich zugenommen. Insbesondere der Dienstleistungssektor ist zum „Experimentierfeld“ atypischer und prekärer Beschäftigungsformen geworden (siehe Bosch/Weinkopf 2011).

Der traditionell atypischen Beschäftigung im Teilarbeitsmarkt der Weiterbildung, insbesondere in Form der nebenberuflichen DozentInnen-tätigkeit, steht in Folge des gestiegenen Marktdrucks im Bereich der beruflichen Weiterbildung ein wachsender Anteil flexibilisierter Beschäftigung als hauptberufliche Honorartätigkeit in solo-selbstständiger Form (siehe Dobischat 2004) gegenüber. Gleichzeitig ist die Weiterbildungsbranche in besonderem Maße von weiblicher Erwerbsarbeit geprägt und bedient auch Flexibilisierungswünsche auf Seiten der

Beschäftigten. Dieter Nittel spricht in diesem Zusammenhang davon, dass eine Beschäftigungssituation, die von außen als prekär bewertet wird, von den Beschäftigten selbst aber nicht in dieser negativen Konnotation wahrgenommen werden kann (siehe Nittel 2011).

Prekäre Beschäftigung kann Symptom verschiedener Prozesse sein (siehe Alfänger/Cywinski/Elias 2015). Im Bereich der Weiterbildung kann sie sowohl als Ausdruck zunehmender Verberuflichung gedeutet werden, insbesondere dort, wo durch die Summe nebenberuflich konzipierter Tätigkeiten ein neuer Hauptberuf entsteht wie in der freiberuflich ausgeübten Lehrtätigkeit in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung (siehe Alfänger/Cywinski/Elias 2013). Sie kann aber auch Ausdruck eines Deprofessionalisierungsprozesses sein, dort, wo die gesamtgesellschaftliche Orientierung des Handlungsfeldes zurück auf „*bloßes Wirtschaftsbewusstsein*“ (Hartmann 1972, S. 43) fällt und gestiegener Marktdruck mit zunehmender Prekarisierung der Beschäftigungsbedingungen einhergeht.

Um die prekäre Lage der Beschäftigten näher zu bestimmen, wird in der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur eine vergleichende Analyse anhand von vier Prekaritätsdimensionen (Einkommen, Beschäftigungsstabilität, Einbindung in die sozialen Sicherungssysteme und Beschäftigungsfähigkeit auf Basis eigener Weiterbildung und Qualifikation) in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis vorgeschlagen (vgl. Brehmer/Seifert 2008, S. 504; siehe dazu auch Keller/Seifert 2009; Weinkopf/Hieming/Mesaros 2009). Auf diese Weise soll die Prekarität der Beschäftigung beschrieben werden, wenngleich sich prekäre Lebenslagen erst unter der individuellen Berücksichtigung der Haushaltskontexte ergeben.

Für die Weiterbildungsbranche, die im besonderen Maße durch nebenberufliche und ehrenamtliche Tätigkeiten charakterisiert ist (siehe WSF 2005), bedeutet dies, dass sich die Betrachtung prekärer Beschäftigung auf die hauptberuflich Erwerbstätigen konzentrieren muss. Im Wesentlichen lassen sich vier unterschiedliche Beschäftigungstypen mit unterschiedlichen Prekaritätsrisiken in Abhängigkeit von ihrem Beschäftigungsstatus und ihrer Haupterwerbsquelle in der Weiterbildungslandschaft identifizieren.

Zwei hauptberufliche Beschäftigungstypen:

- Typ 1: sozialversicherungspflichtige Festangestellte, die aus der Weiterbildungstätigkeit ihren Haupterwerb erzielen.
- Typ 2: selbstständig/freiberuflich Tätige, die aus der Tätigkeit in der Weiterbildung ihren Haupteinkommenserwerb erwirtschaften.

Daneben stehen zwei nebenberufliche Typen, unabhängig von ihrem Vertragsstatus,

- Typ 3: die ihren Haupterwerb aus einer Tätigkeit außerhalb der Weiterbildung erzielen und
- Typ 4: Personen, die in der Weiterbildung tätig sind, ihren Lebensunterhalt aber hauptsächlich aus anderen Quellen oder Transferleistungen beziehen (bspw. Einkommen des Partners/der Partnerin, Sozialleistungen, Renten etc.).

Die erhöhten Qualitätsanforderungen an Weiterbildung als spezifische Dienstleistung und in ihrer Zulieferungsfunktion für andere Politikbereiche führen zu einem zunehmenden Druck auf die Professionalitätsentwicklung einzelner WeiterbildnerInnen. Die sich daraus ergebenden Hoffnungen einer verstärkten Verberuflichung und Professionalisierung im Tätigkeitsfeld der Weiterbildung sind jedoch immer wieder enttäuscht worden (siehe Schlutz 1988; Peters 2004). Vielmehr hat die Neuordnung der Sozialsysteme durch die Hartz-Gesetzgebung die Weiterbildungsbranche und die Perspektiven der Beschäftigten massiv verändert. Auf Basis der vorgenommenen Analyse der vier Prekaritätsdimensionen in Abhängigkeit von Beschäftigungstypus und Weiterbildungssegment wird deutlich, dass die Teilarbeitsmärkte unterschiedliche Chancen bieten und Risiken bergen (siehe Alfänger et al. 2015), denn eine Debatte über die kollektive Professionalisierung der Berufsgruppe der WeiterbildnerInnen kann nicht losgelöst von den tatsächlichen Arbeitsbedingungen geführt werden (siehe Dobischat/Fischell/Rosendahl 2010; Alfänger/Cywinski/Elias 2013).

## Einkommen

Das aus der Erwerbstätigkeit erwirtschaftete Einkommen ist als der wesentliche Faktor zur Bestimmung der Beschäftigungslage heranzuziehen, da

von der Höhe des monatlichen Einkommens weitere Faktoren wie die Möglichkeit zur Teilnahme an eigener Weiterbildung und die Möglichkeiten, in (private) Sicherungssysteme einzuzahlen, abhängen. Zwar ist es methodisch-statistisch schwierig, die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen wie Festangestellte und Selbstständige über eine Variable angemessen zu vergleichen (vgl. Dobischat/Fischell/Rosendahl 2009, S. 2), dennoch kann ein Einkommen, das unterhalb von zwei Dritteln des Medianlohns liegt, als prekär angenommen werden. Der Medianlohn lag in Deutschland 2011 bei 2.829 Euro brutto. Für die in Kategorien abgefragte Einkommensvariable bedeutet dies, dass alle Einkommen als prekär bewertet wurden, die unterhalb von 1.750 Euro liegen und damit noch etwas geringer als der rein rechnerische Wert von 1.886 Euro.

Differenziert man die monatlichen Bruttoeinkommen der hauptberuflichen WeiterbildnerInnen nach dem Vertragsstatus, wird aus den Ergebnissen ersichtlich, dass vor allem die hauptberuflichen Honorarkräfte (Typ 2) von Einkommensprekarität betroffen sind. So erzielen insgesamt 63% und damit nahezu zwei Drittel der hauptberuflichen Honorarkräfte ein monatliches Bruttoeinkommen, das maximal 1.750 Euro erreicht. Im Vergleich dazu sind 16% und damit nur etwa jede/r Sechste der hauptberuflich Angestellten in den einkommensprekären Bereich einzuordnen.

Legt man allein die Bedeutung der öffentlichen Mittel zu Grunde und differenziert die Weiterbildungsbranche demnach in vorwiegend öffentlich finanzierte und vorwiegend privat/betrieblich finanzierte Angebote, zeigt sich, dass insbesondere bei den sozialversicherungspflichtig Angestellten (Typ 1) erhebliche Einkommensunterschiede im Mittel diagnostiziert werden können (siehe Alfänger/Cywinski/Elias 2014b). Während der Medianlohn der angestellten WeiterbildnerInnen in der privat finanzierten Weiterbildung in der Einkommensklasse zwischen 3.251 und 3.750 Euro brutto liegt, erwirtschaften Beschäftigte im vorwiegend öffentlich finanzierten Bereich im Mittel rund 1.000 Euro brutto weniger. Beide hauptberuflichen Beschäftigungstypen der öffentlich geförderten Weiterbildung verdienen also signifikant ( $p < .001$ ) weniger als die Beschäftigten in der vorwiegend privat finanzierten Weiterbildung. Differenziert man die Weiterbildungsbranche anhand der oben skizzierten Dreiteilung, wird deutlich,

dass der enorme Einkommensunterschied zwischen den hauptberuflichen Beschäftigungstypen insbesondere auf das Segment der öffentlich finanzierten allgemeinen Weiterbildung zutrifft (vgl. Abb. 1). Als Einflussfaktoren auf die Prekarität des Einkommens scheinen sich Vertragsstatus und Finanzierungssegment zu bestätigen (siehe Alfänger/Cywinski/Elias 2014b), jedoch sind weitere Risikofaktoren bei der Betrachtung prekärer Einkommenschancen zu berücksichtigen. Insbesondere Geschlecht, Alter, die Dauer der Berufszugehörigkeit bzw. der Erwerbsperiode und die Arbeitszeit scheinen sich als erklärend zu erweisen (siehe Martin/Langemeyer 2014).

Als besonders prekär zeigt sich der Bereich der Zweitspracherwerbs- und Integrationskurse. Nicht nur, dass dieser Bereich in besonderem Maße in Form hauptberuflicher Selbstständigkeit organisiert wird – über 70% der befragten ProbandInnen haben angegeben, in dieser Form tätig zu sein –, diese sind auch in besonderem Maße von Einkommensprekarität betroffen. Trotz des hohen Bildungsniveaus, das mit einer AkademikerInnenquote von über 90% signifikant ( $p < .001$ ) über den anderen Weiterbildungsbereichen liegt, verdienen rund 77% der Weiterbildungsbeschäftigten weniger als 1.750 Euro brutto im Monat.

Die wachsende Hauptberuflichkeit in diesem Feld deutet zwar eine Verberuflichung an, die nach Harold Wilensky (1964) eine erste Stufe der Professionalisierung bilden kann. Andererseits scheinen die erzielbaren Einkommen dem klassischen Professionsverständnis zu widersprechen, wonach sich Professionen in der Regel eher durch höhere Einkommen auszeichnen (siehe Dobischat/Fischell/Rosendahl 2010). Während die Festangestellten im Bereich der öffentlich finanzierten allgemeinen Weiterbildung bereits erste Stufen von Professionalisierung durchschritten haben, stehen die in vorderster Linie mit den Lehrgangsteilnehmenden arbeitenden FreiberuflerInnen erst am Beginn dieses Prozesses. Vereinzelt hauptberufliche Honorarkräfte können auf einem Arbeitsmarkt der Nebenberufe, selbst in der Summe ihrer Tätigkeitsverhältnisse, oft nur niedrige Gesamteinkommen erzielen. Diese Personengruppe, die innerhalb der älteren WSF-Studie (2005) auf 150.000 Erwerbstätige in Deutschland beziffert wurde, muss zukünftig in der Forschung näher ins Blickfeld rücken. Denn prekäre Beschäftigung kann in diesem

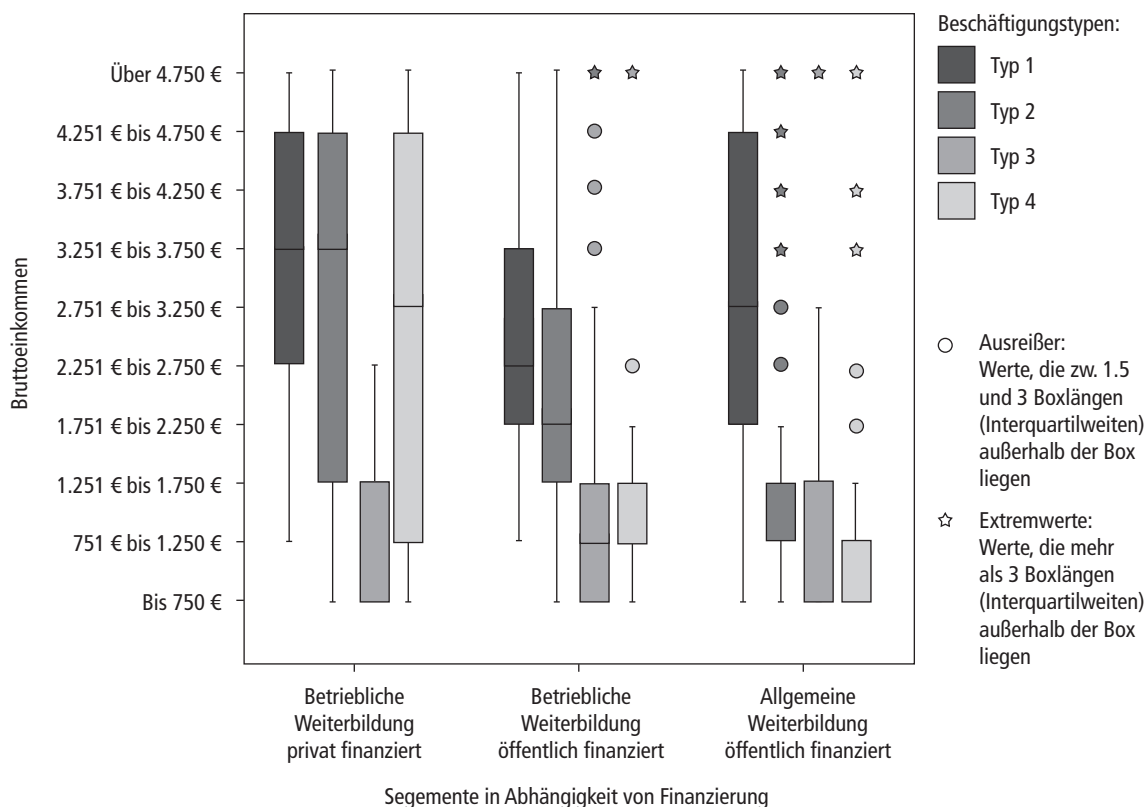
Fall auch Ausdruck von Professionalisierung sein, über deren Ergebnis jedoch Berufsschließungsprozesse und staatliche Regulation entscheiden können. Neben dem Blick auf die vereinzelt erfolgreichen Etablierungsbeispiele als „individuelle Professionalisierung“ (vgl. Nittel 2011, S. 358) ist daher der Ansatz der kollektiven Professionalisierung auch für die Weiterbildung weiterhin von Interesse.

Bedenkt man die beobachteten Unterschiede in anglo-amerikanischen und kontinentaleuropäischen Professionalisierungsprozessen (siehe Neal/Morgan 2000; vgl. Miegl 2005, S. 342), so wird eine erfolgreiche Professionalisierung ohne staatliche Protektion und ein Bekenntnis zu ihrer Arbeit nicht möglich sein. Die Bemühungen zur Professionalisierung aus sich selbst heraus erscheinen schon für den Bereich der (gewerkschaftlichen) Interessensvertretung auf Grund der heterogenen Belegschaften sowie der divergierenden Zielsetzungen komplex und erschwert (siehe Krupka 2013), die prekäre Lage der an diesem Prozess interessierten AkteurInnen erschwert ihn abermals.

## Beschäftigungsstabilität

Nicht nur, dass ein Großteil des erwachsenenbildnerischen Personals auf Basis von Honorar- und Werkverträgen ohnehin in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen tätig ist, auch in Bezug auf die Befristungsquoten bei Neueinstellungen ist die Branche Erziehung und Wissenschaft mit bis zu 76% zum Negativbeispiel mutiert (siehe IAB 2013). Dort, wo nicht ohnehin auf flexible Beschäftigungsformen zurückgegriffen werden kann, wird zunehmend mittels Befristungen Arbeit flexibilisiert. Nicht nur, dass die Befristungsquoten segmentübergreifend mit über 20% aller Anstellungsverhältnisse über dem Bundesdurchschnitt und auch über dem Branchendurchschnitt Erziehung und Unterricht liegen, gerade im Segment der öffentlich finanzierten beruflichen Bildung wird das befristete Anstellungsverhältnis zunehmend zur Normalität. Dies zeigt sich noch deutlicher, wenn man nur die Gruppe der BerufseinsteigerInnen betrachtet. Bei den Personen, die weniger als ein Jahr in der Weiterbildungsbranche beschäftigt sind, liegt der Anteil der befristeten

Abb. 1: Monatliches Bruttoeinkommen nach Segment und Beschäftigungstyp



Quelle: Alfänger/Cywinski/Elias 2015



Arbeitsverhältnisse unter den Angestellten bei 73%, in der öffentlich geförderten beruflichen Bildung sogar mit rund 84% über dem Branchenschnitt. In der öffentlich finanzierten allgemeinen Weiterbildung stehen die Beschäftigten mit einer Befristungsquote von rund 52% vergleichsweise gut dar, dennoch unverkennbar auf einem erschreckend hohen Niveau. Für die Gruppe der Festangestellten ist daher im Gegensatz zum zumeist lehrenden Personal nicht mehr von einer stabilen Professionalisierungsrichtung im Sinne von Verberuflichung auszugehen. Die Prekariisierung in Bezug auf die Beschäftigungssicherheit ist vielmehr als Indikator einer Deprofessionalisierung in der Branche zu deuten, innerhalb derer der wenig regulierte Berufszugang bei zugleich sinkenden Beschäftigungsperspektiven dazu führt, dass die Beschäftigten nicht mehr in der Lage sind, über die Qualität ihrer Arbeit mehr oder minder eigenverantwortlich zu bestimmen; weder über die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen noch über die Qualitätskriterien ihrer Leistung. Dies gilt insbesondere für Neueinsteige in den Teilarbeitsmarkt, aber es droht die Gefahr, dass dies langsam auch auf Altverträge und die gesamte Branche ausstrahlt.

### **Einbindung in soziale Sicherung**

Die prekäre Beschäftigungslage wird umso deutlicher, wenn man neben dem Einkommen auch die Einbindung in die sozialen Sicherungssysteme betrachtet. Trotz der Rentenversicherungspflicht haben nur 55% der hauptberuflich auf Honorarbasis Lehrenden angegeben, in das gesetzliche Rentensystem einzuzahlen.

Rund 23% der befragten hauptberuflichen Honorarkräfte zahlen weder in die gesetzliche noch in die private Rentenversicherung ein. Es mag aus der Perspektive von Weiterbildungseinrichtungen wie aber auch aus Sicht der Beschäftigten aus unterschiedlichsten Motiven von Interesse sein, Wege zu wählen, die gesetzliche Rentenversicherungspflicht zu umgehen, aber hier droht die Gefahr von Altersarmut. Vielen Honorarkräften dürfte dennoch bewusst sein, dass sie trotz Rentenversicherung mit den geringen Honoraren nicht in der Lage sein

werden, einen Rentenanspruch jenseits der Grundversicherung zu erarbeiten.

Bei dem sich stetig ausdehnenden Tätigkeitspektrum sind die Beschäftigten darauf angewiesen, ihr Wissen und ihre Kompetenzbasis stets auf dem aktuellen Stand zu halten. Die ohnehin schon existente Einkommenspolarisierung zwischen den Segmenten verschärft sich insofern noch, als das eigene Weiterbildungsengagement nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen wahrgenommen werden kann. Insbesondere für die hauptamtlichen Honorarkräfte in der allgemeinen Weiterbildung ergibt sich ein Qualifikationsdilemma, in dem die niedrigen Löhne und ein drohender Verdienstaustausch bei einer Weiterbildungsteilnahme zu einer erzwungenen Abstinenz der eigenen Fortbildung führen (vgl. Dobischat/Fischell/Rosendahl 2009, S. 15), da eine Weiterbildungsteilnahme das Realeinkommen erheblich schmälern kann. Zwar haben 87% der hauptberuflichen Honorarkräfte angegeben, in den letzten zwei Jahren an organisierter Weiterbildung teilgenommen zu haben, was eine grundsätzlich hohe Weiterbildungsaspiration belegt. Jedoch ist der Großteil von ihnen darauf angewiesen, die Kosten hierfür selbst aufzubringen. Nicht einmal jede vierte (22%) Teilnahme wurde ganz oder anteilig durch die Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen getragen.

### **Prekarität und Professionalisierung – ein kritisches Fazit**

Die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Teilmärkte, d.h. allen voran die Finanzierungsquellen und die damit zusammenhängenden Verwertungs- und Zielinteressen sowie der Erwerbsstatus verursachen unterschiedlich hohe Risiken für prekäre Beschäftigung zwischen den untersuchten Segmenten (intersegmentär) einerseits und innerhalb der Segmente (intra-segmentär) andererseits. Nimmt man die vier Dimensionen von prekärer Beschäftigung hinzu, zeigt sich ein noch differenzierteres Bild für die einzelnen Teilmärkte. Dabei rücken zwei der Prekaritätsfaktoren in den Fokus des Interesses: die prekäre Einkommenssituation in der öffentlich finanzierten allgemeinen Weiterbildung und die als

---

2 Legt man die Zahlen der Mikrozensusauswertung von Ines Langemeyer und Andreas Martin zu Grunde, sind die Werte noch erschreckender. Innerhalb der Stichprobe des Mikrozensus gaben nur 24% an, pflichtversichert zu sein (vgl. Martin/Langemeyer 2014, S. 49).

prekär zu etikettierenden Befristungs- und Flexibilisierungstendenzen in der öffentlich finanzierten beruflichen Weiterbildung.

Prekäre Beschäftigung kann sowohl Indikator für einen Professionalisierungs- als auch für einen Deprofessionalisierungsprozess sein. Während innerhalb der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung sich allem Anschein nach Deprofessionalisierungstendenzen mit einhergehender Prekarisierung der Beschäftigungslagen der Festangestellten bemerkbar machen, die insbesondere auf die Transformationsprozesse in Folge der Hartz-Gesetzgebung zurückzuführen sind und den bisher erreichten Grad an Institutionalisierung in Frage stellen, weisen die Ergebnisse für die öffentlich geförderte allgemeine Weiterbildung auf einen Trend zunehmender hauptberuflicher Solo-Selbstständigkeit der Lehrkräfte hin, die mit prekären Beschäftigungsbedingungen korrespondieren. Die letztere Gruppe ist jedoch nicht einem Prozess unterworfen, der ihre Beschäftigungsbedingungen zunehmend verschlechtern würde, sondern die unsicheren Beschäftigungsbedingungen sind in vielen Fällen darauf zurückzuführen, dass vormals als nebenberuflich konzipierte Tätigkeiten nun von Personen ausgeübt werden, die dies – zum großen Teil in Ermangelung von stabilen Beschäftigungsalternativen – als ihren „Hauptberuf“ bzw. ihre „Haupterwerbstätigkeit“ sehen. Sie stehen erst am Beginn einer Professionalisierung, verstanden als Verberuflichung, die die Lehrtätigkeit in der Erwachsenenbildung als Beruf nur als ein fernes Ziel erahnen lässt, mit ungewissem Ausgang.

Die aktuellen Daten lassen vermuten, dass die Lehrkräfte im Fach Deutsch als Zweitsprache bzw. in Integrationskursen am ehesten diesen Weg

beschreiten können, da ihre Tätigkeiten im Zuge zunehmender Migration auf Dauer von der Gesellschaft nachgefragt und als notwendig erachtet werden. Dass sich gerade bei dieser Gruppe die prekärsten Arbeitsfelder diagnostizieren lassen, zeigt, dass die Verberuflichung auch mit unsicheren Beschäftigungsperspektiven einhergehen kann. Wenn es dieser Gruppe gelingt, die Nachfrage nach ihrer Expertise dauerhaft zu sichern und zugleich den Zugang zu ihrem Berufsfeld zu regulieren, ist es denkbar, dass trotz der Verabschiedung des Professionalismus (siehe Box) und der Abkehr von der Kategorie Profession in den Erziehungswissenschaften (siehe Helsper/Tippelt 2011) ein erneuter Professionalisierungsschub in der Weiterbildung zu beobachten sein könnte, dies könnte jedoch nicht losgelöst vom Prekaritätsdiskurs diskutierbar sein. Führt man sich vor Augen, dass die Weiterbildungsbranche nicht nur quantitativ einen nicht zu vernachlässigenden Teilarbeitsmarkt bildet, sondern zugleich als Funktionssystem auf den gesamten deutschen Arbeitsmarkt wirken soll, wird deutlich, welche Brisanz die Vernachlässigung dieser Beschäftigtengruppe entwickeln kann. Ein Weiterbildungssystem, das von Deprofessionalisierung und Prekarisierung bedroht ist, wird nur schwer die mannigfaltigen Erwartungen erfüllen können, die im System Lebenslangen Lernens gestellt werden. Unter den aktuellen Vermarktlichungsstrategien für die deutsche Weiterbildungsbranche ist ein professionsfördernder Eingriff des Staates eher unwahrscheinlich. Die Weiterbildungsbranche steht dabei exemplarisch für einen Zustand, der einem „Laboratorium moderner Arbeitsformen“ (siehe Alfänger/Cywinski/Elias 2014a) für Effekte flexibler Arbeitsorganisation gleicht.

### Verabschiedung des Professionalismus

Professionalismus (professionalism) wird hier als dritte mögliche Organisationsform von Arbeit, zwischen Marktorganisation und bürokratischer Ordnung (siehe Freidson 2001), verstanden. In diesem Zusammenhang sind Kollektivitätsorientierung bzw. Zentralwertbezug, die Selbstkontrolle bzw. Autonomie der Professionen sowie ihr spezifisches Wissen zentrale Merkmale, die den Professionen eine besondere Bedeutung im Modernisierungsprozess gegeben haben (siehe auch Stichweh 1996). Die Idealvorstellung von der Profession, mit ihren vieldiskutierten Merkmalen, und ihre Bedeutung in der Organisation von Arbeit sind jedoch maßgeblich für den bestimmten historischen Zeitraum zwischen 1750 und 1950 zutreffend und besitzen keine Allgemeingültigkeit (siehe Sander 2008). Insbesondere auf die Unterschiede zwischen anglo-amerikanischem und kontinentaleuropäischem Muster und auf Probleme der Übertragbarkeit der Theorien ist vermehrt hingewiesen worden (siehe u.a. McClelland 1985; Daheim 1992; Neal/Morgan 2000). So sind Professionen und Professionalisierung vielleicht nur für den spezifischen angelsächsischen Fall (siehe Freidson 1986; vgl. Daheim 1992, S. 21) und/oder historischen Zeitraum zu analysieren, während zukünftige Berufe nicht mehr dem Idealtypus der Professionen entsprechen,

sondern sowohl Elemente des Professions- als auch des Bürokratiemodells miteinander verbinden (vgl. Wilensky 1964, S. 157). Zunehmende Ökonomisierung und Marktorientierung lassen den Professionalismus als Organisationsform von Weiterbildungsarbeit in den Hintergrund treten; falls eine solche „Dominanz der Experten“ (siehe Freidson 1975; Rüschemeyer 1980) im Weiterbildungsbereich jemals erreicht worden wäre, wird sie im System lebenslangen Lernens, auf dem Weg zur Wissensgesellschaft und durch die gestiegene Bedeutung selbstgesteuerten Lernens aufgelöst. Der Abschied vom Professionsbegriff (siehe Helsper/Tippelt 2011) ist aus dieser Sicht nur konsequent, wenngleich die Konjunktur des Professionalitätsbegriffes auf das Fehlen trennschärferer Begriffe verweist.

## Literatur

- Alfänger, Julia/Cywinski, Robert/Elias, Arne (2013):** Weiterbildung als Beruf. Zur Notwendigkeit, Profession und Prekarität gemeinsam zu denken. In: POLIS, 3/2013, S. 10-12.
- Alfänger, Julia/Cywinski, Robert/Elias, Arne (2014a):** Weiterbildung im Wandel – Ein Laboratorium moderner Arbeitsformen? In: Dobischat, Rolf/Hufer, Klaus-Peter (Hrsg.): Weiterbildung im Wandel. Profession und Profil auf Profitkurs. Schwalbach/Ts.: Wochenschau, S. 39-63.
- Alfänger, Julia/Cywinski, Robert/Elias, Arne (2014b):** Einkommensverhältnisse, Tätigkeiten und Selbstwahrnehmungen des Weiterbildungspersonals im Wandel – Ergebnisse einer Online-Befragung. In: DIE (Hrsg.): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2014. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 69-79.
- Alfänger, Julia/Cywinski, Robert/Elias, Arne (2015):** Beschäftigung in der Weiterbildung. Der gespaltene Weiterbildungsarbeitsmarkt im Spannungsfeld von Profession und Prekarität (= unveröffentlichter Datensatz des Promotionsprojektes).
- Alfänger, Julia/Cywinski, Robert/Elias, Arne/Dobischat, Rolf (2015):** Erwerbsarbeit in der Weiterbildungsbranche – Zur systematischen Erfassung prekärer Beschäftigung in einem polarisierten Arbeitsmarkt. (in Vorbereitung)
- Ambos, Ingrid/Koscheck, Stefan/Martin, Andreas (2015):** Personalgewinnung von Weiterbildungsanbietern. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2014. Bonn: BIBB. Online im Internet: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22\\_wbmonitor\\_ergebnisbericht\\_umfrage\\_2014.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_wbmonitor_ergebnisbericht_umfrage_2014.pdf) [Stand: 2015-09-07].
- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2011):** Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilungen, 9/2011, S. 439-446.
- Brehmer, Wolfram/Seifert, Hartmut (2008):** Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 41(4), S. 501-531.
- Daheim, Hansjürgen (1992):** Zum Stand der Professionssoziologie. In: Dewe, Bernd/Ferchhoff, Wilfried/Olaf-Radtke, Frank (Hrsg.): Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 21-35.
- Dobischat, Rolf (2004):** Förderung der beruflichen Weiterbildung – Konsequenzen aus der „Hartz-Reform“. In: WSI-Mitteilungen 4/2004, S. 199-205.
- Dobischat, Rolf/Fischell, Marcel/Rosendahl, Anna (2009):** Beschäftigung in der Weiterbildung. Prekäre Beschäftigung als Ergebnis einer Polarisierung in der Weiterbildungsbranche? Gutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung. Essen.
- Dobischat, Rolf/Fischell, Marcel/Rosendahl, Anna (2010):** Professionalität bei prekärer Beschäftigung? Weiterbildung als Beruf im Spannungsfeld von professionellem Anspruch und Destabilisierung im Erwerbsverlauf. In: Bolder, Axel/Epping, Rudolf/Klein, Rosemarie/Reutter, Gerhard/Seiverth, Andreas (Hrsg.): Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener? Wiesbaden: Springer VS, S. 163-181.
- Freidson, Eliot (2001):** Professionalism, the third logic. Chicago: University of Chicago Press.
- Freidson, Eliot (1975):** Dominanz der Experten. Zur sozialen Struktur medizinischer Versorgung. München: Urban & Schwarzenberg.
- Hartmann, Heinz (1972):** Arbeit, Beruf, Profession. In: Luckmann, Thomas/Sprandel, Walter Michael: Berufssoziologie. Köln: Kiepenheuer & Witsch.

- Helsper, Werner/Tippelt, Rudolf (2011):** Ende der Profession und Professionalisierung ohne Ende? Zwischenbilanz einer ungeschlossenen Diskussion. In: Dies. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. 57. Beiheft. Zeitschrift für Pädagogik. Weinheim und Basel: Beltz, S. 268-288.
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2013):** Aktuelle Daten und Indikatoren. Befristete Beschäftigung – Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2012, Nürnberg. Online im Internet: [http://doku.iab.de/aktuell/2013/befristung\\_2012.pdf](http://doku.iab.de/aktuell/2013/befristung_2012.pdf) [Stand: 2015-09-07].
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2009):** Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Formen, Verbreitung und soziale Folgen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 27, S. 40-46.
- Koscheck, Stefan/Ohly, Hana (2014):** 22.000 Weiterbildungsanbieter sichern flächendeckende Versorgung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 43(2), S. 4-5.
- Krupka, Birgit (2013):** Der (gesellschaftliche) Wert von Bildungsarbeit: Eine Diskussion anhand der prekären Beschäftigungsverhältnisse von ErwachsenenbildnerInnen. In: Momentum 13, Track #6. Online im Internet: [http://momentum-kongress.org/cms/uploads/PAPER\\_Krupka-Birgit\\_Der-gesellschaftliche-Wert-von-Bildung.pdf](http://momentum-kongress.org/cms/uploads/PAPER_Krupka-Birgit_Der-gesellschaftliche-Wert-von-Bildung.pdf) [Stand: 2015-05-27].
- Martin, Andreas/Langemeyer, Ines (2014):** Demografie, sozioökonomischer Status und Stand der Professionalisierung – das Personal in der Weiterbildung im Vergleich. In: DIE (Hrsg.): Trends in der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2014. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 43-67.
- McClelland, Charles E. (1985):** Zur Professionalisierung der akademischen Berufe in Deutschland. In: Conze, Werner/Kocka, Jürgen (Hrsg.): Bildungssystem und Professionalisierung in internationalen Vergleichen. Stuttgart: Clett-Kotta, S. 233-247.
- Mieg, Harald (2005):** „Professionalisierung“. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildungsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 342-349.
- Neal, Marc/Morgan, John (2000):** The professionalization of everyone? A comparative study of the development of the professions in the United Kingdom and Germany. In: European Sociological Review 16(1), S. 9-26.
- Nittel, Dieter (2011):** Freiberufliche Erwachsenenbildner – eine neue Pädagogen-Generation? In: Eckert, Thomas et al. (Hrsg.): Bildung der Generationen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 347-359.
- Nuissl, Ekkehardt (2005):** Professionalisierung in Europa. In: Report. Forschungs- und Literaturreport Weiterbildung, 28(4), S. 47-56. Online im Internet: <http://www.die-bonn.de/doks/nuissl0502.pdf> [Stand: 2015-09-07].
- Peters, Roswitha (2004):** Erwachsenenbildungs-Professionalität. Ansprüche und Realitäten. Bielefeld: W. Bertelsmann (=Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung). Auch online im Internet: <http://www.die-bonn.de/doks/peters0401.pdf> [Stand: 2015-05-27].
- Rosendahl, Anna (2013):** Beschäftigungs- und Geschäftslage(n) in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung – Institutionelle Reaktionsmuster zur Kompensation von finanzierungs- und steuerungsbedingten Unsicherheiten? In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online. 25/2013, S. 1-25. Online im Internet: [http://www.bwpat.de/ausgabe25/rosendahl\\_bwpat25.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe25/rosendahl_bwpat25.pdf) [Stand: 2015-09-07].
- Rüschemeyer, Dietrich (1980):** Professionalisierung: Theoretische Probleme für die vergleichende Geschichtsforschung. In: Geschichte und Gesellschaft, 6(3), S. 311-325.
- Sander, Tobias (2008):** Professionalisierung und Bürgertum. In: Müller-Benedict, Volker (Hrsg.): Datenhandbuch zur deutschen Bildungsgeschichte Band VI. Akademische Karrieren in Preußen und Deutschland 1850-1940. Göttingen: Vandenhoeck&Ruprecht, S. 59-67.
- Schlutz, Erhard (1988):** Wissenschaft ohne Adressaten? Einleitende Überlegungen zum Zusammenhang von Professionalisierung und Wissensproduktion. In: Schlutz, Erhard/Siebert, Horst (Hrsg.): Ende der Professionalisierung? Die Arbeitssituation in der Erwachsenenbildung als Herausforderung für Studium, Fortbildung und Forschung. Bremen: Universität Bremen, S. 7-24.
- Stichweh, Rudolf (1996):** Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft. In: Combe, Arno/Helsper, Werner (Hrsg.): Pädagogische Professionalität – Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 49-69.
- Weinkopf, Claudia/Hieming, Bettina/Mesaros, Leila (2009):** Prekäre Beschäftigung. Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW. Hrsg. vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Duisburg. Online im Internet: [http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2009/weinkopf\\_Prekaere\\_Beschaeftigung.pdf](http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2009/weinkopf_Prekaere_Beschaeftigung.pdf) [Stand: 2015-09-07].
- Wilensky, Harold L. (1964):** The Professionalization of Everyone? In: The American Journal of Sociology, 70(2), S. 137-158.
- WSF – Wirtschafts- und Sozialforschung (Hrsg.) (2005):** Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Kerpen. Schlussbericht online im Internet: [http://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) [Stand: 2015-09-07]



Foto: Diana Eich

## Arne Elias (M.A.)

arne.elias@uni-due.de  
<http://www.uni-due.de>  
+49 (0)201 183-6312

Arne Elias studierte Geschichte, Politikwissenschaften und Pädagogik an den Universitäten Paderborn und Duisburg-Essen. Seit 2011 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Wirtschaftspädagogik/Berufliche Aus- und Weiterbildung (Prof. Dobischat), Institut für Berufs- und Weiterbildung (IBW) an der Fakultät für Bildungswissenschaften der Universität Duisburg-Essen. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in der Professionalisierung und den Beschäftigungsformen des Weiterbildungspersonals.



Foto: Diana Eich

## Prof. Dr. Rolf Dobischat

rolf.dobischat@uni-due.de  
<http://www.uni-due.de>  
+49 (0)201 183-2663

Nach einer kaufmännischen Ausbildung studierte Rolf Dobischat Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an den Universitäten Kassel und Göttingen. Es folgten Tätigkeiten als wissenschaftlicher Angestellter an den Universitäten Kassel, Hagen (FernUniversität) und Karlsruhe, bevor er 1991 zum Professor für Wirtschaftspädagogik an der damaligen Universität Duisburg mit dem Schwerpunkt Berufliche Aus- und Weiterbildung berufen wurde. Von 2003 bis 2004 war Rolf Dobischat Vorsitzender der Gründungskommission der nun fusionierten Universität Duisburg-Essen. Von 2006 bis 2011 war er Präsident des Deutschen Studentenwerks. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in der Berufsbildungsforschung, der regionalen Bildungspolitik und betrieblichen Weiterbildungsforschung.



Foto: Diana Eich

## Dipl.-Päd. Robert Cywinski

robert.cywinsky@uni-due.de  
<http://www.uni-due.de>  
+49 (0)201 183-2415

Robert Cywinski studierte Erziehungswissenschaften, Psychologie, Soziologie und Raumplanung an den Universitäten Dortmund und Duisburg-Essen. Nach seinem Abschluss als Diplom-Pädagoge mit der Studienrichtung Erwachsenenbildung/Weiterbildung und dem Schwerpunkt Qualifikationsmanagement/Organisationsentwicklung arbeitete er als Projektmitarbeiter bei der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) mbH in Bottrop. Seit 2010 ist er als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Wirtschaftspädagogik/Berufliche Aus- und Weiterbildung (Prof. Dobischat) im Institut für Berufs- und Weiterbildung (IBW) an der Fakultät für Bildungswissenschaften der Universität Duisburg-Essen beschäftigt. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in Forschungen zum Arbeitsmarkt der Weiterbildung.



Foto: Diana Ech

## Julia Alfänger (M.A.)

julia.alfaenger@uni-due.de  
<http://www.uni-due.de>  
+49 (0)201 183-2448

Julia Alfänger studierte Ethnologie, Geschichte und Rechtswissenschaften an den Universitäten Heidelberg und Gießen. Seit 2010 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Wirtschaftspädagogik/Berufliche Aus- und Weiterbildung (Prof. Dobischat), Institut für Berufs- und Weiterbildung (IBW) an der Fakultät für Bildungswissenschaften der Universität Duisburg-Essen beschäftigt. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in der Professionalität des Weiterbildungspersonals.

# On the Professionalization of Adult Education in Germany

Of the need to measure job development against the reality of employment

## Abstract

The continuing education sector in Germany is traditionally characterized by atypical and thus mostly precarious employment relationships. What does this mean in regard to the income, employment stability, inclusion in social security systems and employability of trainers in continuing education? This article presents a doctoral research project conducted at the University of Duisburg-Essen that analysed the structural conditions and thus the different sectors and parts of the labour market active in continuing education in Germany: the sector that is general and publicly funded, the sector that is professional and publicly funded and the sector that is privately funded. The research project was based on an online questionnaire completed by 2,229 people working in continuing education in 2012. It appeared that there are two main factors for precarity: the income of adult educators in publicly funded general continuing education and the trend toward limited term employment and more flexible conditions in publicly funded professional continuing education. (Ed.)

# Impressum/Offenlegung



## Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

Gefördert aus Mitteln des BMBF

erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck

Online: [www.erwachsenenbildung.at/magazin](http://www.erwachsenenbildung.at/magazin)

Herstellung und Verlag der Druck-Version:  
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)

ISSN: 2076-2879 (Druck)

ISSN-L: 1993-6818

ISBN: 9783738644036

## Projekträger



CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien  
Marienplatz 1/2/L  
A-8020 Graz  
ZVR-Zahl: 167333476

## Medieninhaber



Bundesministerium für Bildung und Frauen  
Minoritenplatz 5  
A-1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung  
Bürglstein 1-7  
A-5360 St. Wolfgang

## HerausgeberInnen der Ausgabe 26, 2015

Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Birgit Aschemann (Bildungsforscherin / Erwachsenenbildnerin)

Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

## HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Mag.<sup>a</sup> Regina Rosc (Bundesministerium für Bildung und Frauen)

Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Mag. Wilfried Hackl (Verein CONEDU)

## Fachredaktion

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Elke Gruber (Universität Klagenfurt)

Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)

Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Ina Zwerger (ORF Radio Ö1)

## Online-Redaktion

Mag.<sup>a</sup> Bianca Friesenbichler: redaktionelle Koordination (Verein CONEDU)

Mag.<sup>a</sup> Sabine Schnepfleitner: Satz und Vertrieb (Verein CONEDU)

## Fachlektorat

Mag.<sup>a</sup> Laura R. Rosinger (Textconsult)

## Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.<sup>a</sup> Andrea Kraus

## Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

## Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

## Medienlinie

Das „Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazin erwachsenenbildung.at sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll durch das Magazin der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden. Die eingelangten Beiträge werden einem Review der Fachredaktion unterzogen. Zur Veröffentlichung ausgewählte Artikel werden lektoriert und redaktionell bearbeitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten.

Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter [www.erwachsenenbildung.at/magazin](http://www.erwachsenenbildung.at/magazin) kostenlos verfügbar. Das Online-Magazin erscheint parallel auch in Druck (Print-on-Demand) sowie als eBook.

## Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“.

BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter [www.creativecommons.at](http://www.creativecommons.at).

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an [redaktion@erwachsenenbildung.at](mailto:redaktion@erwachsenenbildung.at) oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

## Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien

Marienplatz 1/2/L, A-8020 Graz

[redaktion@erwachsenenbildung.at](mailto:redaktion@erwachsenenbildung.at)