

Beschäftigung in der Weiterbildung

*Prekäre Beschäftigung als Ergebnis einer Polarisierung in der
Weiterbildungsbranche*

Rolf Dobischat / Marcel Fischell / Anna Rosendahl

Universität Duisburg-Essen
Fakultät für Bildungswissenschaften
Institut für Berufs- und Weiterbildung (IBW)

im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung

Essen, Dezember 2009

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Problemstellung.....	1
1.2	Ziel und methodischer Ansatz	5
2	Beschäftigte in der allgemeinen Weiterbildung.....	7
2.1	Merkmale prekärer Arbeit.....	7
2.2	Wandelnde Tätigkeitsprofile und Professionalisierung.....	13
2.3	Ausgewählte Aspekte der Arbeitsbedingungen.....	16
3	Beschäftigte in der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung.....	19
3.1	Stabilität und Attraktivität der Beschäftigung.....	19
3.2	Aspekte der Professionalisierung und Arbeitsbedingungen.....	21
4	Zusammenfassung und Perspektive	25
	Literaturverzeichnis	29

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

Schenkt man den öffentlichen Bekundungen zur gesellschaftlichen Bedeutung des Lebensbegleitenden Lernens (LLL) Glauben, so dürfte es eigentlich um die Verfassung der Weiterbildung in Deutschland gut bestellt sein. Folglich müsste auch die Tätigkeit des Weiterbildungners/Erwachsenenbildners eine hohe gesellschaftliche Akzeptanz und Wertschätzung genießen, was sich in attraktiven und sozial abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen ausdrücken sollte.

Bekannt ist Gegenteiliges. Eine im Jahr 2005 publizierte Studie (WSF 2005) belegt, dass die realen Beschäftigungsverhältnisse des Weiterbildungspersonals bei Weitem nicht einem Beschäftigungsstandard entsprechen, der für Bereiche des allgemein bildenden Bildungssystems längst Gültigkeit besitzt. Gleiches ist für den Hochschulbereich festzustellen, da die Beschäftigung in diesem Sektor auch zunehmend als prekär angesehen werden kann.¹ Prekäre Beschäftigung ist das Ergebnis der Entwicklung von deregulierten Arbeitsmärkten und flexiblen Beschäftigungsformen, die durch das im Jahr 1985 verabschiedete Beschäftigungsförderungsgesetz forciert wurde. Dies hat sich im Laufe der Jahre in vielfältige atypische Beschäftigungsformen ausdifferenziert und ein hohes individuelles Prekaritätsrisiko verursacht.

Die Kriterien, die zur Definition prekärer Beschäftigung in der einschlägigen Fachliteratur herangezogen werden, sind nicht eindeutig. In der Regel erfolgt eine Abgrenzung zum so genannten Normalarbeitsverhältnis, das durch Merkmale, wie Vollzeittätigkeit, Sozialversicherungsschutz, Entfristung und Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber gekennzeichnet ist (vgl. Brehmer/Seifert 2007, 4 ff.). Als prekär werden solche

¹ Vgl. hierzu die Untersuchung zur Beschäftigungssituation in der Hochschule: Bancherus, U./Dörre, K./Neis, M./Wolter, A. (2009): Arbeitsplatz Hochschule. Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der „unternehmerischen Universität“. Memorandum des Arbeitskreises Dienstleitungen. Bonn.

Beschäftigungsformen bezeichnet, die ein im Vergleich zum bundesweiten Medianlohn² mindestens um ein Drittel geringeres Haushaltsnettoeinkommen³, eine schwankende Beschäftigungsstabilität, keine Unterstützung zur beruflichen (Weiter-) Qualifizierung und/oder keine Absicherung gegen soziale Risiken, wie Krankheit, Arbeitslosigkeit und Alter, aufweisen (vgl. ebd., 5 ff.).⁴

Aus den Ergebnissen der repräsentativen Studie des WSF (2005) geht hervor, dass ca. 650.000 Lehrende insgesamt in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung tätig sind, von denen nur ca. ein Drittel die Lehrtätigkeit *hauptberuflich* ausübt. Die Gesamtzahl der Beschäftigungs- und Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden in der Weiterbildung umfasst hingegen ca. 1,4 Millionen. Das Kriterium „hauptamtliche Tätigkeit“ in Relation zur Gesamtbeschäftigung gesetzt heißt, dass die Mehrfachbeschäftigung ein zentrales Charakteristikum des Teilarbeitsmarkts „Weiterbildung“ darstellt. Knapp 75 Prozent der Arbeitsverhältnisse können somit als hochgradig atypisch gekennzeichnet werden, denn vor allem im Sektor der außerbetrieblichen, öffentlich-finanzierten Weiterbildung ist die freiberufliche Honorartätigkeit zum „Normalarbeitsverhältnis“ geworden, wovon vor allem das Lehrpersonal betroffen ist (Research voor Beleid/Plato 2008, 167 f.).

Als besonders prekär beschäftigt einzustufen sind ca. 150.000 „hauptberufliche“ Honorarlehrkräfte, die meist nur über ein geringes Einkommen verfügen, von dem sie zudem ihre soziale Absicherung selbst finanzieren müssen (vgl. WSF 2005, 5 ff.). Die

² Der nationale Medianlohn beziffert den Zentralwert (die Mitte) der Einkommensverteilung der Arbeitnehmer. Dies bedeutet, dass die eine Hälfte der Arbeitnehmer mehr und die andere Hälfte weniger als den Medianlohn erhält. Ein Maßstab zu Berechnung von Einkommensprekarität kann die Niedriglohnschwelle sein, die vielfach mit zwei Dritteln des Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten berechnet wird (vgl. OECD 2006, 174 ff.; Brehmer/Seifert 2007, 5).

³ Das Haushaltsnettoeinkommen summiert sich aus sämtlichen Nettoeinkommen der in einem Haushalt zusammenlebenden Personen.

⁴ Im Hinblick auf die Berechnung einer Einkommensprekaritätsgrenze bestehen verschiedene methodische Schwierigkeiten, die es im Kontext einer weiterführenden Untersuchung zur Beschäftigungssituation in der Weiterbildung zu überwinden gilt. Bei der Bestimmung von Einkommensprekarität ist zwischen dem Individualeinkommen und dem Haushaltseinkommen als Bezugsgröße zu differenzieren. In dieser Studie wird das Haushaltseinkommen verwendet, da Individualeinkommen nicht immer ein getreues Abbild der tatsächlichen Einkommenslage geben können (z. B. bei Verheirateten, wenn beide Partner erwerbstätig sind). Ebenfalls ist bei der Definition einer Einkommensprekaritätsgrenze eine Unterscheidung zwischen Brutto- und Nettoeinkommen sowie zwischen Stundenlohn und Monatseinkommen erforderlich. Hier wurde der Nettobezugsmaßstab gewählt, um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass verschiedene Erwerbstätigengruppen unterschiedliche Abgabenbelastungen haben und somit trotz ähnlichen Bruttoeinkommens unterschiedliche Nettoeinkünfte beziehen. Die Wahl des Monatseinkommens als Referenzkategorie begründet sich durch das divergierende monatliche Arbeitsaufkommen der Beschäftigten, weshalb der Stundenlohn zur Bestimmung der Einkommenssituation ungeeignet erscheint.

Beschäftigungslage ist außerdem deshalb prekär, da die Arbeitsverhältnisse keine Dauerhaftigkeit des zeitlichen Beschäftigungsumfangs und vor allem keine konstante Beschäftigungssicherheit bieten. Diese Art von „Selbstständigkeit“ verursacht hohe Arbeitsbelastungen, was dadurch flankiert wird, dass der betroffene Personenkreis sich gezwungen sieht, zunehmend auch die Zeit- und Kostenaufwendungen für die eigene Weiterbildung zur Erhaltung der Professionalität wie auch zur Sicherung der Beschäftigung aufzubringen (vgl. BIBB/DIE 2008; Ambos 2009). Die Privatisierung der notwendigen Zeit- und Geldinvestition in die eigene Employability verknüpft sich jedoch in der Regel für viele nicht mit der berechtigten Hoffnung auf „Amortisation“ im Sinne einer grundsätzlichen Verbesserung der Beschäftigungssituation. Vielmehr konkretisiert sich für viele ein Qualifikationsparadoxon insofern, als ein Investitionsverzicht die Gefahr weiterer Risikoerhöhung in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit und die soziale Sicherheit bedeuten kann.

Die bislang vorliegenden empirischen Studien zur Beschäftigungslage in der Weiterbildung legen den Schluss nahe, dass sich besonders das Feld der allgemeinen und der öffentlich-finanzierten beruflichen (außerbetrieblichen) Weiterbildung zu einem unattraktiven und prekären Tätigkeitsbereich entwickelt hat. Ob sich diese Entwicklung auch im Segment der privatfinanzierten beruflichen und betrieblichen Weiterbildung niedergeschlagen hat, ist gegenwärtig offen, da hierzu aktuell nur rudimentäre Daten und Informationen vorliegen. Ungeachtet dessen bleibt aber grundsätzlich festzustellen, dass der Forschungsstand zum Gesamtbereich der Beschäftigung in der Weiterbildung und die damit verkoppelten beschäftigungs-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Dimensionen infolge einer fragmentarischen Datenlage als hochgradig defizitär zu bezeichnen ist. Ursachen hierfür liegen in definitorischen und methodisch-organisatorischen Zugriffsproblemen zur Gewinnung einer tragfähigen empirischen Informations- und Datenbasis. Die Fragen, wer in der Weiterbildung tätig ist, welche Funktionen und Aufgabenfelder der Weiterbildung zu zuordnen sind, wie die Beschäftigungsstruktur erfasst und einem empirischen Zugriff zugeführt werden kann, sind nur einige der Schwierigkeiten, die eine quantitativ empirische Durchdringung des Gegenstandsbereiches erschweren.

Die aus dem Jahr 2005 (WSF) vorliegenden Ergebnisse zu den Beschäftigungsbedingungen spiegeln nicht mehr den aktuellen Status quo wider, da sich die veränderten bildungspolitischen-, rechtlichen- und finanziellen Rahmenbedingungen durch die einschneidenden Hartz-Reformen mit ihren restriktiven Förderregularien in ihren

Wirkungen auf die Beschäftigungslage in der WSF-Studie noch nicht in vollem Ausmaß niedergeschlagen hatten. Gerade die mit den Hartz-Reformen verbundenen Erosionen in der gesamten Weiterbildungslandschaft haben die Beschäftigungsbedingungen seit dem deutlich negativ beeinflusst und einen Prekarisierungsschub ausgelöst, wobei die Auswirkungen in den vergangenen Jahren nur grob und eher auf individuellen Erfahrungsberichten basierend eingeschätzt werden können. So wurde mit den Hartz-Reformen am Weiterbildungsmarkt eine finanzielle Kürzungswelle ausgelöst, was u. a. an den reduzierten Teilnehmerzahlen und den Ausgabenkürzungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) bereits seit dem Jahr 2001 deutlich wird (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008a; Bundesagentur für Arbeit 2008b, 1; Bundesagentur für Arbeit 2008c, 52; DIE 2008, 107). Die Finanzmittelkürzungen haben sich kontinuierlich auf die Arbeitsbedingungen des Weiterbildungspersonals ausgewirkt, was in Meldungen zu Personalentlassungen, Leistungsverdichtungen, Gehaltskürzungen und dem Übergang zu Honorarverträgen beim Weiterbildungspersonal seinen Ausdruck gefunden hat (vgl. WSF 2005, 16, 75; IZA/DIW/infas 2005, 172 ff.). Die Aufnahme der nach den Bestimmungen des zweiten und dritten Sozialgesetzbuches (SGB) geförderten Weiterbildungsbranche in das Arbeitnehmerentendegesetz zu Beginn dieses Jahres und die damit geöffnete Möglichkeit, Mindestlöhne für allgemeinverbindlich zu erklären, verdeutlicht die gegenwärtig politischen Bemühungen, den im Weiterbildungsbereich anhaltenden Einkommensverfall durch eine regulierte Einkommenspolitik aufzuhalten und die Arbeitsverhältnisse wieder in eine geschützte Zone zu überführen.

Parallel zur Debatte um die sich sukzessiv verschlechternde Beschäftigungslage wird seit Jahren die bildungspolitische Forderung erhoben, die Weiterbildung qualitativ zu verbessern und das Lehrpersonal zu professionalisieren (vgl. BLK 2004, 61). Ungeachtet der Frage, wie der Stand der Professionalität und Professionalisierung in der Weiterbildung gegenwärtig diskutiert und beurteilt wird, bleibt festzustellen, dass sich das Tätigkeitsspektrum permanent ausweitet, d. h., dass es sich ausgehend von einer pädagogischen Kernkompetenz verflüssigt und entgrenzt. Weder die Konstruktion und Konstitution einer Profession des Weiterbildungners noch explizite Kompetenzprofile oder ein präzises, klar umrissenes Qualifikationsgerüst sind gegeben (vgl. Kraft 2009, 405 ff.; Nuisl 2005, 50 ff.). Zudem ist der Arbeitsmarkt des Weiterbildungssystems nicht durch qualifikatorische Zugangsvoraussetzungen reglementiert, sondern er zeichnet sich durch eine offene Gestaltung aus, was zu den hinreichend bekannten Ergebnissen in der

Beschäftigungs- und Professionalisierungsdebatte führt (vgl. hierzu WSF 2005; Nuisl 2005; Kraft 2006 u. 2009; Fuchs-Brüninghoff 2001). Die marktliberale Steuerung des Arbeitsmarktes und der offene Berufszugang bringt keine einheitliche Qualifikationsstruktur der Beschäftigten hervor, sondern sie produziert Heterogenität und Intransparenz.

Die postulierte Bedeutungszunahme und die vielfach bekundete Wertschätzung der Weiterbildung als Teilbereich des Bildungssystems mit seinem breiten Einsatzspektrum und seinen facettenreichen Funktionsfeldern schlagen sich offenkundig nicht in den erforderlichen Beschäftigungsstrukturen und Arbeitsbedingungen nieder. Insofern hat sich die Schere zwischen der symbolisch-verbalisierten Wertschätzung weiterbildnerischer Arbeit und der realen Beschäftigungslage weiter geöffnet, so dass man feststellen kann, dass die öffentliche Weiterbildungseuphorie bislang die rhetorische Sphäre nicht verlassen hat. Vielmehr drücken Kosteneinsparungen und marktkonforme Ordnungsmechanismen den Preis und die Qualität für Weiterbildungsleistungen, was letztendlich nicht ohne Auswirkungen auf die Beschäftigten bleiben kann.

1.2 Ziel und methodischer Ansatz

Mit den vorliegenden Ergebnissen zur Beschäftigungssituation in der Weiterbildung wurde der Frage nachgegangen, wie sich die Dimensionsbreite in der Beschäftigungssituation annähernd darstellt. Ermittelt werden sollten zentrale Aspekte einer als prekär zu diagnostizierenden Beschäftigung, wobei angenommene Differenzen und zwar in Abhängigkeit einer Tätigkeit in verschiedenen Weiterbildungssegmenten identifiziert werden sollten.

Die nachfolgenden Ergebnisse besitzen einen explorativen exemplarischen Charakter. Sie werfen ein Schlaglicht auf die reale Beschäftigungssituation in der allgemeinen wie auch der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung. Mit dem Zugriff auf die Beschäftigungsgruppen in den zwei unterschiedlichen Segmenten sollen Kontraste wie auch Parallelitäten kenntlich gemacht werden. Die Informationsgewinnung erfolgte durch leitfragengestützte Interviews mit Personen aus den beiden Beschäftigungssegmenten. Im Interview wurden insbesondere die Zusammenhänge und Wechselbeziehungen zwischen den arbeitsvertraglichen Grundlagen und dem Einkommen, dem Sozialversicherungsschutz (Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) respektive diesbezüglicher finanzieller Verbindlichkeiten, der Beschäftigungsstabilität und dem –umfang, der individuellen Lebenssituation (z. B. Familienstand) sowie dem

Weiterbildungsverhalten der befragten Probanden thematisiert. Darüber hinaus wurden die Aufgaben- und Tätigkeitsfelder, die Arbeitszufriedenheit, die interessen- und berufsverbandliche Bindung sowie die sich aus der Beschäftigungssituation ergebenden Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit in den Fokus der Interviews gestellt. Die Befragungsergebnisse generieren und verdichten insofern die aktuelle Situation zur Beschäftigungslage und stellen einen Zusammenhang zu Aspekten des eigenen Professionsverständnisses und der subjektiv empfundenen Qualität der erbrachten Arbeitsleistung her. Das Befragungssample umfasste 14 Personen. Dabei handelt es sich um eine Zufallsstichprobe von hauptamtlichen Weiterbildungsbeschäftigten in den genannten Marktsegmenten, so dass für die Ergebnisse keine Repräsentativität beansprucht werden kann. Die befragte Zufallsstichprobe repräsentiert unterschiedliche Statusgruppen, die durch abweichende vertragliche Beschäftigungsformen mit unterschiedlichen Arbeit- bzw. Auftraggebern und mit verschiedenen Funktions- und Aufgabenschwerpunkten gekennzeichnet sind. Neun Personen arbeiten im Segment der beruflichen/betrieblichen und fünf Personen im Segment der allgemeinen Weiterbildung. Anzumerken ist an dieser Stelle, dass es sehr schwierig war, Personen zu finden, die sich für ein Interview bereit erklärten. Alle Probanden stimmten der Publikation der Abschrift ihrer aufgezeichneten Interviews ausdrücklich nicht zu und bestanden wegen der Preisgabe persönlicher wie auch beschäftigungs- und arbeitgeberbezogener Daten und Informationen auf die Einhaltung absoluter Anonymität. Um trotzdem einen Bezug zu den Interviewaussagen herzustellen und die Ergebnisse belegen und plastisch darstellen zu können, werden im Folgenden ausgewählte, zentrale Aussagen der Befragten unter Einhaltung der Anonymität zitiert.

Die folgende Auswertung der Interviews orientiert sich an den zwei Beschäftigungssegmenten (allgemeine und berufliche/betriebliche Weiterbildung), die, so die Annahme, Einfluss auf Beschäftigungsbedingungen aufgrund spezifischer Faktoren der arbeitgebenden bzw. auftraggebenden Institution nehmen. Das Spektrum der beschäftigenden Bildungsträger und -einrichtungen umfasst nicht Profit orientierte, gemeinnützige Einrichtungen und öffentlich-rechtliche Träger einerseits wie auch privatwirtschaftlich-kommerzielle Anbieter andererseits. Der Großteil der Befragten arbeitete bei klein- und mittelständischen Bildungsdienstleistern mit einer Beschäftigtenzahl von zwölf bis zu 64 Mitarbeitern. Die Anzahl der insgesamt beschäftigten Honorarkräfte reicht zum Teil bis zu 700 Personen. Beim

Beschäftigungsmerkmal „selbstständige Honorartätigkeit“ einerseits und „abhängige Beschäftigung mit Festanstellung“ andererseits, gliedert sich die Gruppe der Festangestellten in Personen mit befristeten und unbefristete Verträgen. In der Gesamtstichprobe waren fünf der 14 befragten Personen „selbstständig“ tätig, drei davon in der allgemeinen Weiterbildung und zwei in der beruflichen Weiterbildung. Drei der in einer Festanstellung Beschäftigten verfügten über einen befristeten, die restlichen sechs verfügten über unbefristete Arbeitsverträge.

Die Interviews fanden in Nordrhein-Westfalen in einem Zeitraum von insgesamt sechs Wochen statt. Die Interviewdauer variierte zwischen 60 und 180 Minuten. Durchgeführt wurden die Interviews entweder in den Arbeitsräumen der Befragten, in deren privaten Wohnräumen oder in den Räumlichkeiten der Universität Duisburg-Essen.

2 Beschäftigte in der allgemeinen Weiterbildung

Nach unseren Recherchen befinden sich die Beschäftigten in der allgemeinen Weiterbildung mehrheitlich in einer prekären Beschäftigungssituation. Niedrige Einkommen, flexible Arbeitseinsätze, zeitlich verdichtete Arbeit, erhebliche Belastungen und das Gefühl, zunehmend mit Aufgaben konfrontiert zu sein, die der beruflichen Ausbildung nicht entsprechen und für die keine ausreichenden Kernkompetenzen vorhanden sind und auch nicht durch eigene Weiterbildung abgedeckt werden können, sind die wesentlichen Attribute des Arbeitsalltags. Zeitlich wie aber auch finanziell sehr begrenzten Dispositionsspielräumen stehen wachsende Arbeitsanforderungen der Auftraggeber entgegen, deren Ansprüche zur Aufgabenerledigung nur durch eine entsprechende Weiterqualifizierung befriedigt werden könnten, was aber auf Grund der finanziellen und zeitlichen Rahmenbedingungen der Arbeitstätigkeit kaum oder nur sehr erschwert möglich ist. Man fürchtet die wachsende Gefahr für die eigene Beschäftigungsfähigkeit und den drohenden Verlust des professionellen Handelns verquickt mit der Befürchtung von unzureichend abgelieferter Qualität der Arbeit.

2.1 Merkmale prekärer Arbeit

Die Interviewaussagen zeigen, dass sich die Einkommen in der allgemeinen Weiterbildung im Vergleich zur beruflichen/betrieblichen auf einem wesentlich niedrigeren Niveau bewegen, wobei dies vornehmlich die hauptberuflichen Honorarkräfte betrifft. Als „Kompensation“ hierfür berichten die Honorarkräfte von einem „bewussten“ Verzicht auf

die Entrichtung der Renten- und Krankenversicherungsbeiträge mit der fatalen Folge einer dann komplett fehlenden sozialen Absicherung. Die katastrophale Einkommenslage ist Ergebnis eines bereits vorgelagerten Destabilisierungsprozesses in der Erwerbsbiografie, der im aktuellen Status der Honorarkraft sein vorläufiges Ende gefunden hat. Unbezahlte Mehrarbeit, die Abfolge zahlreicher befristeter Beschäftigungsverhältnisse und der letztlich gezwungenermaßen vollzogene Übergang in eine selbstständige Honorartätigkeit mit erheblicher Mehrfachbeschäftigung ohne soziales Sicherungsnetz sind die zentralen Folgen. Die ermittelten Einkommen erfüllen den Tatbestand prekärer Beschäftigung, da sie mehrheitlich deutlich unter der auf Basis des Medianlohns zu berechnenden Einkommensprekaritätsgrenze⁵ liegen (vgl. Kap. 1). Das monatlich verfügbare Einkommen der selbstständigen Honorarkräfte beträgt nach unseren Recherchen zwischen 800 und 1.100 Euro monatlich. Aber auch das Einkommen der Festangestellten liegt in der Regel deutlich unterhalb des üblich erzielbaren Nettogehalts von 3.453 Euro monatlich.

Durch das geringe Einkommen und die kurzen Vertragslaufzeiten sehen sich die Befragten permanent mit einem Bedrohungsszenario im Sinne eines Abgleitens in Armut und dem Verlust von beruflicher Anschlussfähigkeit konfrontiert. Diese Drohkulisse gewinnt besondere Brisanz, wenn das Einkommen aus der Weiterbildungstätigkeit im Haushalt der Betroffenen die einzige Einnahmequelle ist, was auf die Mehrheit der befragten Probanden zutrifft. Die an die Selbstständigen ausgezahlten Honorarsätze sind

⁵ In Anlehnung an die in der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 2006 (Bezugsjahr: 2003) ermittelten bundesdurchschnittlichen Einkommenswerte liegt das mediale, nicht äquivalenzgewichtete Haushaltsnettoeinkommen von sozialversicherungspflichtigen Festangestellten (Haupteinkommensbezieher) bei 3.453 Euro netto im Monat (vgl. Statistisches Bundesamt 2006, 33). Bei entsprechender Berechnung liegt die Einkommensprekaritätsgrenze für Festangestellte bei einem monatlichen Haushaltsnettoeinkommen von 2.279 Euro. Bei Selbstständigen (Haupteinkommensbezieher) liegt das bundesdurchschnittliche Haushaltsnettoeinkommen bei 4.377 Euro im Monat (vgl. ebd.), was bei dieser Gruppe eine Einkommensprekaritätsgrenze in Höhe von 2.889 Euro monatlich bedeutet. Bei den genannten Größen ist zu beachten, dass diese – abweichend von der hier gewählten Definition von Einkommensprekarität – nicht nettoäquivalenzgewichtet sind, da entsprechende haushaltsbezogene Werte im Rahmen der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe nicht ausgewiesen werden.

Die genannten medialen Nettohaushaltseinkommen sind im Vergleich zu den im Rahmen der WSF-Studie (2005) gemachten Angaben, die auf Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) (Bezugsjahr: 2003) basieren, wesentlich höher. In einer Anschlussuntersuchung ist es deshalb erforderlich, neue Einkommensprekaritätsgrenzen auf Basis des SOEP bezogen auf unterschiedliche Erwerbstätigengruppen (Selbstständige und Festangestellte) zu bestimmen. Dazu wird der Referenzmaßstab, Äquivalenznettohaushaltseinkommen berechnet nach unterschiedlichen Erwerbsformen, beibehalten.

nach Angaben der Befragten pauschal festgesetzt, wobei diese Sätze keine, durch die wechselnden Arbeitsorte und -zeiten unterschiedlichen Ausgaben und Kosten, wie zum Beispiel Fahrtkosten, berücksichtigen, sondern ausschließlich für die Unterrichtszeit kalkuliert sind. Die Probanden berichten aber auch, dass die gezahlten Honorarsätze nicht ausreichend bemessen sind, um die mit dem Unterricht zusammenhängenden Aufgaben und Aufwendungen, wie Vor- und Nachbereitung, Materialbeschaffung und Aufbereitung etc., abzudecken. Ein in dem Angebotssegment „Deutsch als Fremdsprache“ (DaF) selbständige Honorarkraft schildert die eigene Einkommenssituation, wie folgt:

„Im Vergleich zu meinen ehemaligen Kommilitonen, die nach dem Studium direkt in die Wirtschaft, also meistens in den Personalbereich gegangen sind, verdiene ich viel weniger. (...) Die kriegen zum Beispiel jeden Monat Tankgutscheine, ich aber muss die Anfahrt (meinem Arbeitsplatz) selber bezahlen. Auch bin ich der Einzige in meinem Bekanntenkreis, der sich seine Arbeitsunterlagen, also ganz banal gesagt zum Beispiel den Schreibblock, selbst kaufen muss. (...) Diesen Job kann man nur machen, wenn einem das Materielle nicht so wichtig ist und man ein hohes Interesse an sozialem Engagement hat“ (Transkript 13).

Bei den Festangestellten ist die Problematik eines geringen Einkommens aufgrund der vertraglichen Absicherung nicht so dramatisch wie bei den Selbstständigen, gleichwohl sind die sozialversicherungspflichtig Angestellten ebenfalls von Einkommensstagnation betroffen. So bewegt sich die Einkommenshöhe dieser Beschäftigtengruppe seit Jahren auf relativ niedrigem Niveau, so dass insgesamt ein spürbarer Einkommensverlust infolge schwindender Kaufkraft über die Jahre hinweg festgestellt wird, was tendenziell zur Annäherung der Einkommen beider Beschäftigtengruppen führt. Zusätzliche Leistungen werden nach Auskünften der Probanden von den Arbeitgebern nicht mehr freiwillig gezahlt, sondern nur dann, wenn tarifvertragliche bzw. betriebsbezogene Verpflichtungen bestehen.

Neben dem Einkommen als Merkmal „prekärer Beschäftigung“ existieren bei den selbstständigen Honorarkräften weitere Prekaritätsdimensionen (vgl. Kap. 1). Dies betrifft den vertraglichen Erwerbsstatus und den daran gekoppelten Arbeitsumfang. Als Honorarkraft ist man von der Auftragslage der Arbeitgeber abhängig. Je nach Auftragslage bzw. nach Nachfrage verändern sich das Einkommen und die Stabilität der Beschäftigung. Die dauerhafte Unsicherheit, so wird von den Probanden einhellig beklagt, führt zu weitgehenden beruflichen, persönlichen und familiären Planungsproblemen, die eine kontinuierliche Lebensführung nahezu unmöglich machen. Die notwendig schnelle inhaltliche und didaktisch-methodische Umsteuerung bei neuen Aufträgen, z. B. bedingt durch neue Adressaten, für die man auf keinen Erfahrungshorizont zurückgreifen kann,

bedeuten immer die Notwendigkeit zeitlicher Investitionen in die Vorbereitung auf einen neuen Auftrag. Der Mangel an finanziellen Spielräumen erschwert jedoch die Bildung von Rücklagen und den Aufbau von Zeitkontingenten zur Vorbereitung und Anpassung an die geänderten Erfordernisse.

Verschärfend hierbei sind Krankheitszeiten, der Besuch von notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen oder andere Verpflichtungen, die den ohnehin geringen finanziellen Spielraum noch mehr einengen. Von den befragten Probanden wurde explizit darauf verwiesen, dass im Krankheitsfall keiner der betreffenden Auftraggeber eine Lohnfortzahlung gewährt. Kritisiert wurden von den Honorarkräften ferner die derzeitigen gesetzlichen Regelungen zur Renten- und Krankenversicherung. Die ohne Arbeitgeberbeteiligung zu tragenden Sozialversicherungsabgaben bedeuten für die Selbstständigen erhebliche und zum Teil nicht zu leistende Ausgabenbelastungen. Folglich umgehen einige der Probanden die gesetzliche Rentenversicherungspflicht, da die finanziellen Mittel hierfür nicht aufgebracht werden können. Sie nehmen somit bewusst die sozial- und strafrechtlichen Konsequenzen in Kauf, indem sie sich über die gesetzliche Rentenversicherungspflicht hinwegsetzen. Die Kritik bezieht sich insbesondere auf die Beitragsbemessungsgrundlage in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

„Mein Einkommen reicht so gerade für das Nötigste, also Essen, Strom, Telefon und ein Dach über dem Kopf. Also ich kann davon leben. Nur für die KV (Krankenversicherung) fehlt mir stellenweise das Geld. (...) Die (Beiträge) werden so berechnet, dass sie mit meinem wirklichen Einkommen gar nicht übereinstimmen, also viel zu viel. (...) Die Soziale Absicherung ist schwach und skandalös, wenn man bedenkt, welche wichtigen gesellschaftlichen Aufgabe ich erfülle.“ (Transkript 3).

Bei Selbstständigen werden die Beiträge anhand einer fiktiven monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in Höhe von maximal 3.675 Euro und minimal 1.863,75 Euro (für das Jahr 2009) berechnet. Einnahmen, die über die Höchstgrenze hinausgehen, sind versicherungsfrei. Liegen die monatlichen Einnahmen jedoch unterhalb der genannten Mindestbemessungsgrenze von 1.863,75 Euro, kann auf Basis einer Härtefallregelung unter Vorlage des aktuellen Einkommenssteuerbescheides ein Antrag auf Beitragsreduzierung bis auf eine Mindesthöhe von 1.260 Euro (für das Jahr 2009) gestellt

werden (vgl. Odenthal/Nakielski/Winkel 2007, 430)⁶. Gerade in der allgemeinen Weiterbildung zeigt sich jedoch, dass die selbstständig tätigen Probanden größtenteils weniger als 1.260 Euro verdienen und eindeutig unter die Härtefallregelung fallen. Aus den Interviews wurde allerdings deutlich, dass den befragten Selbstständigen diese Härtefallregelung nicht immer bekannt ist und sie, sofern sie Beiträge zahlen würden bzw. mal gezahlt haben, zu hohe Abgaben entrichten bzw. entrichtet haben. Bei einigen Betroffenen liegen die realen Einkommen deutlich unterhalb der in Härtefällen zugrunde gelegten Beitragsbemessungsgrenze, so dass sie generell einen höheren Anteil ihrer Einnahmen für die Krankenversicherung aufwenden müssen (als die Mehrverdienenden).

Die Gesprächspartner aus der allgemeinen Weiterbildung berichten übereinstimmend von außergewöhnlich langen Arbeitszeiten und in diesem Zusammenhang von zahlreichen zu leistenden unbezahlten Überstunden, was aus Sicht der selbstständigen Honorarkräfte angesichts ihrer Einkommen als unakzeptabel bezeichnet wird. Die Ausdehnung der Arbeitszeiten in den Abend oder ins Wochenende wird zwar von den Selbstständigen wie auch von den Festangestellten als mehr oder minder selbstverständlich hingenommen, kritisiert wird hierbei aber die unzureichende Bezahlung dieser Leistung.

„Ich gebe häufig Kurse am Wochenende oder abends, manchmal auch Vorträge (...). Das ist ja auch klar, denn viele Teilnehmer arbeiten und viele machen das ja auch als Hobby in der Freizeit. (...) Was ich ungerecht finde ist, da höre ich, Ärzte zum Beispiel kriegen Wochenendschichten extra bezahlt und ich, ich krieg keinen Cent extra dafür. Das wird als selbstverständlich gesehen und ich empfinde dies im Vergleich zu anderen Berufsgruppen als Ausbeutung.“ (Transkript 5)

Es ist es also nicht die geforderte Arbeitszeitflexibilität, die kritisch betrachtet wird, sondern es ist die unangemessene Honorierung bei befristeter Vertragsgestaltung, die zur massiven Unzufriedenheit führt, insbesondere dann, wenn Abstriche am „Privatleben“ in Kauf genommen werden müssen, ohne dass dafür eine entsprechende Gegenleistung seitens der Beschäftigungsbetriebe erfolgt. Die unbezahlt zu leistende Mehrarbeit und die geringen Honorarsätze führen dazu, dass die Selbstständigen mit niedrigem Einkommen

⁶ Für das Jahr 2010 gelten andere Bemessungsgrenzen; die Mindestbemessungsgrenze liegt bei 1.916,25 Euro/Monat und die Höchstgrenze beträgt 3.750 €/Monat. Der auf Antrag reduzierte Beitrag in Härtefällen beläuft sich auf 1.277,50 Euro/Monat. Nach unseren Recherchen weisen nicht alle gesetzlichen Krankenkassen explizit auf die in Härtefällen zugrunde gelegte Bemessungsgrenze hin, sondern informieren darüber erst nach gezielter Nachfrage.

genötigt sind, für mehrere Auftraggeber gleichzeitig tätig zu sein, um die Gefahr eines kurzfristigen Auftrags- und somit Einkommensausfalls zu minimieren. Im Extremfall kommt es durch mehrere Arbeitsverhältnisse mit hoher zeitlicher (unbezahlter) Arbeitszeitbelastung und häufig wechselnden Anforderungen in der Aufgabenerledigung zu einer Spirale der dauerhaften „Selbstausschöpfung“, die kaum zu durchbrechen ist. Bei einer Arbeitszeit von manchmal bis 200 Unterrichtsstunden im Monat, unzähligen vielen befristeten Verträgen, die mit bis zu 30 verschiedenen Auftraggebern in den letzten fünf Jahren abgeschlossen wurden (so wird es von verschiedenen Probanden berichtet), gewinnt die Kombination von Flexibilität und Prekarität für die Beschäftigten eine erschreckende Dimension.

Die im Laufe der Tätigkeit erworbene Akzeptanz hoher beruflicher Flexibilität ohne entsprechende Gratifikation wird von den Probanden per se als notwendige Voraussetzung für die Berufstätigkeit, ja sogar als besondere Bringschuld für die eigene Beschäftigungssicherung interpretiert.

„Eine zentrale Eigenschaft, die man für meine Arbeit braucht, ist Spontaneität, also schnell einen neuen Kurs übernehmen, wenn eine Einrichtung gerade mal schnell einen Ersatz braucht. (...) Da muss man planen können, die Aufträge alle unter einen Hut zu bekommen. Ansonsten kann es passieren, das bei nächstem Mal nicht ich, sondern ein anderer gefragt wird (...). Aber das ist ja auch eine persönliche Herausforderung, sich schnell in ein neues Thema einzuarbeiten. Man hat da keinen Stillstand, keine Monotonie, sondern immer eine Abwechslung.“ (Transkript 3).

Flexibilität wird, trotz der spürbaren Belastungen, als persönliche Dispositionsfreiheit und als positives Merkmal der Selbstständigkeit herausgestellt. Die subjektive Verarbeitung der fast grenzenlos eingeforderten Flexibilitätsbereitschaft als positives Attribut individueller Disposition in der Arbeit verwundert etwas, denn mit der Beschäftigungsform werden die zentralen Standards eines „normalen“ Arbeitsverhältnisses verletzt und soziale Schutzzonen zu Lasten der Betroffenen verschoben. Die uneingeschränkte Anpassung an sich ständig verändernde Arbeitssituationen und die eher „kritiklos hingenommene“ Adaption an die als „unveränderbar“ erlebten Verhältnisse wird vom überwiegenden Teil der Befragten als eine notgedrungen akzeptierte Konstante im Arbeitsalltag gesehen. Zwar liegt die inhaltliche Ausgestaltung der übernommenen Arbeitsaufgaben im Großen und Ganzen im eigenen Ermessen, dies jedoch unter dem Regime arbeitszeitlicher Entgrenzung des zu bewältigenden Arbeitsvolumens, was in erheblichem Maße durch den Auftraggeber diktiert wird. Die Erfahrungen mit der finanziell-prekären Lage und mit den hohen Arbeitsbelastungen haben bei den selbstständig Beschäftigten ein Gefühl der Ausweglosigkeit entstehen lassen, da die Abhängigkeit gegenüber jedem einzelnen

Auftraggeber faktisch hoch ist und die Verträge in der Regel kaum Gestaltungschancen für die Interessen der Beschäftigten bieten. Als „Selbstständige“ stehen sie aufgrund ihres Status und ihrer völlig unzureichenden rechtlichen Absicherung in massiver Abhängigkeit von allen Auftraggebern. Aber trotz der schlechten Bedingungen halten sie das „Banner“ der Flexibilität als Pflicht und Freiheit der „Berufsausübung“ hoch, gemessen an der Realität ist dies jedoch ein Zerrbild, denn angesichts der artikulierten Belastungsmomente kann die Flexibilitätsakzeptanz als bewusste Immunisierung gegenüber der ansonsten als hochproblematisch empfundenen Arbeitsrealität interpretiert werden.

2.2 Wandelnde Tätigkeitsprofile und Professionalisierung

Die Ergebnisse aus den Interviews verweisen auf eine zunehmende Aufgabenverschiebung der sich als vornehmlich Lehrende in der Weiterbildung verstehenden Beschäftigten. Die inhaltliche Tätigkeitsverschiebung entspricht den Aussagen der Probanden zufolge weder ihren formalen Qualifikationen, noch bestehen Möglichkeiten, die Übernahme neuer Aufgabenbereiche mithilfe geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen zu bewerkstelligen. Die Veränderungen im Tätigkeitsfeld werden als Überforderung erlebt und in der Tendenz als Zeichen einer Deprofessionalisierung empfunden. Die Befragten verweisen darauf, dass sich die als originäre, im Sinne der unterrichtlichen Vermittlung von fachlichen Inhalten verstandene Tätigkeit zunehmend in Richtung einer sozialen Integration und sozialpädagogischen Betreuung und Beratung speziell von Gruppen mit kultureller und sozialer Benachteiligung, einhergehend mit lernbezogenen Defiziten, verschiebt. Die Übernahme dieser als „fachfremd“ definierten Aufgabe wird als Belastung empfunden, denn die zu betreuende Klientel wird oftmals gewaltbereit und aggressiv erlebt. In der Rolle als „intervenierender Sozialpädagoge“ fühlen sie sich überfordert, da sie die Aufgaben und Funktionen nicht mit dem Verständnis des selbst zugeschriebenen Tätigkeits- und Aufgabenfeldes als Weiterbildner in Einklang bringen können, sondern sich in ihrer erworbenen Qualifikation und „Profession“ als „Weiterbildungspädagoge“ sogar davon deutlich abgrenzen.

Die Befragten verorten ihr primäres Aufgabenfeld in der Lehre mit der Zielgruppe der Erwachsenen. Diesem Aufgabenverständnis entgegen müssen in der allgemeinen Weiterbildung Aufgaben mit einem anderen Inhaltszuschnitt übernommen werden. So liegt ein Schwerpunkt bei den befragten Probanden im Feld der schulischen „Weiterbildung“ und dort speziell in der Vermittlung von allgemeinen Grundbildungsinhalten für Jugendliche mit lern-, herkunfts- und sozial benachteiligtem Hintergrund. Ein weiteres

Aufgabenfeld liegt in der Kursdurchführung von Integrationsmaßnahmen für Migranten (Abbau von Sprach- und Kulturbarrieren; „Deutsch als Fremdsprache“). Das von den Probanden zu bewältigende Aufgabenprofil weist eine starke Interdisziplinarität in der Tätigkeit auf, wird aber subjektiv als inhaltliche Überfrachtung empfunden, da vordergründig sozialpolitische Inhaltsakzente abverlangt werden, was hinsichtlich des eigenen Professionsverständnisses deutliche Probleme aufwirft. Die Festangestellten in der allgemeinen Weiterbildung schildern eine Wandlung ihres Aufgabenfeldes, was anhand der ursprünglichen Tätigkeitsbeschreibung verdeutlicht wird. Zwischen Tätigkeitsbeschreibung und realer Aufgabenwahrnehmung besteht mittlerweile eine erhebliche Diskrepanz, insofern die Aufgaben zunehmend diffundieren und die Stellenbeschreibung nur noch ein „grobes Orientierungsgerüst“ darstellt. Dies wird einerseits als Chance interpretiert, da sich daraus inhaltliche Schwerpunktsetzungen, die z. B. die eigenen Arbeitsinteressen betreffen, ableiten lassen; andererseits wird dies als permanente Verflüssigung und Aushöhlung des Kompetenzprofils gesehen, was einer geforderten Professionalisierung entgegen steht.

„Eine Stellenbeschreibung? Ja die gibt es wohl, aber (...) die sagt nicht mehr das, was ich hier meistens mache. (...) Als ich in diesem Bereich angefangen habe mit den Kursen, da hatte ich noch Allgemeinbildung als Inhalt, also zum Beispiel einen vortragsähnlichen Kurs, in dem es um das Land Italien, also zum Beispiel um Ausflugsmöglichkeiten und die Geschichte oder so ging. (...) Jetzt habe ich Teilnehmer, da geht es darum, denen Deutsch beizubringen und manchmal auch Rechnen, obwohl ich mich mit Mathe gar nicht auskenne. (...) Die [Teilnehmer] haben manchmal keine Umgangsformen, die streiten sich untereinander über belangloses Zeug. Meine Aufgabe ist da erst mal, Ruhe reinzubringen, und dann irgendwann kann ich auch Deutsch unterrichten. Das ist manchmal ziemlich schwierig, da Unterrichtsbedingungen herzustellen. Eigentlich bräuchte ich mal eine eigene Weiterbildung in so was wie Konflikttraining. (...).Eigentlich steht da (in der Stellenbeschreibung), dass ich als Dozent angestellt bin. Aber in Wirklichkeit mache ich vielmehr als nur zu unterrichten. Meine Stellenbeschreibung kann gar nicht alles abdecken, was ich wirklich mache.“ (Transkript 6).

Die aktuelle Aufgabenwahrnehmung – so die Probanden übereinstimmend – entspricht bei Weitem nicht mehr den erworbenen formalen Qualifikationen. Fast alle Befragten besitzen einen akademischen Abschluss mit einer hohen Affinität zur pädagogischen Disziplin. Die Mehrheit verfügt zudem über anerkannte Zusatzzertifikate, die als Voraussetzung für die Durchführung bestimmter Maßnahmen vorgeschrieben sind. Trotz hoher formaler Qualifikation wird mit Blick auf die alltäglichen Arbeitsanforderungen mit ihrem beschleunigten Wechsel eine zunehmende Passungengenauigkeit konstatiert, da die vermittelten Inhalte in den absolvierten Studiengängen kaum oder nur unzureichend auf den Erwerb von operativem Handlungswissen ausgerichtet waren, insbesondere dann,

wenn Kompetenzen im Feld sozialintegrativer und sozialpädagogischer Aufgabenerledigung erforderlich sind. Wie die Befunde aus den Interviews belegen, ist eine Weiterbildungsbeteiligung sehr schwierig zu gestalten, da zeitliche und finanzielle Ressourcen fehlen und ebenfalls kaum Raum für die Freistellung zum Zwecke eines Weiterbildungsbesuches vorhanden ist. So berichten alle Probanden, dass sie in den letzten Jahren kaum an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben, die eine Anpassung der Qualifikation an die gewandelten Tätigkeitsanforderungen ermöglicht hätte.

„Fortbildungen schaffe ich zeitlich überhaupt nicht und kräftemäßig bin ich auch am Ende. Und wer soll das bezahlen, ich kann es mir nicht leisten“ (Transkript 3)

Die erzwungene Weiterbildungsabstinenz liegt u. a. darin begründet, dass keiner der Befragten durch die Auftraggeber bzw. den oder die Beschäftigungsbetriebe in Form einer entlohnten Arbeitsfreistellung und/oder einer (Teil-)Übernahme der Kosten bei der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung unterstützt wurde. Die Befragten berichten ausnahmslos, dass sie sich lediglich durch ein Selbststudium, sofern erforderlich, weiterqualifizieren.

Die fehlende finanzielle Unterstützung in der beruflichen Anpassungsqualifizierung stellt sich besonders für die von Einkommensprekarität betroffenen selbstständigen Honorarkräfte und Festangestellten als Problem dar, denn diese haben trotz einer artikulierten Weiterbildungsnotwendigkeit und einer hohen Weiterbildungsaspiration keine eigenen Investitionsressourcen. Ein besonderes Qualifikationsdilemma wird aus den Interviews mit den Weiterbildnern deutlich, die in den durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) finanzierten Kursen „Deutsch als Fremdsprache“ (DaF) lehren. Diese berichten von einer für die Tätigkeitsausübung vorgeschriebenen Teilnahmepflicht an einer Zusatzqualifizierung, die erst im Anschluss an die Maßnahme durch das BAMF refinanziert wird. Während der Qualifizierungsteilnahme müssen die Lehrenden aufgrund dann fehlender zeitlicher Ressourcen Auftragsausfälle und damit Einkommenseinbußen hinnehmen. Verzichten sie auf die Teilnahme an der vorgeschriebenen DaF-Qualifizierungsmaßnahme, verlieren sie die Berechtigung zur Lehre in den DaF-Kursen. Die notwendige Weiterbildung als Voraussetzung für den Beschäftigungserhalt gerät somit in einen nur schwer aufzulösenden Konflikt zur erforderlichen Existenzsicherung.

2.3 Ausgewählte Aspekte der Arbeitsbedingungen

Auf Grund der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse hat sich bei den Beschäftigten in der allgemeinen Weiterbildung eine beachtliche Unzufriedenheit ausgebreitet. Auffällig ist die relativ hohe Frustration über die sich ständig verändernden Aufgabenprofile. In diesem Zusammenhang berichten einige von einer persönlichen Überforderung und von Burn-Out-Symptomen, die sie auf die hohe Arbeitsbelastung sowie auf die kurzfristig anberaumte Übernahme fachfremder Aufgaben zurückführen.

„Ich muss oft neue Inhalte vorbereiten. Ich sitze dann manchmal abends und nachts zu Hause und denke mir, ich brauche Urlaub, Abstand von dem, was ich bei den Teilnehmern so mitkriege. Das ist für mich sehr belastend und das geht einem manchmal ganz schön an die Nieren“ (Transkript 13)

Die Unzufriedenheit ist aber nicht nur von den Arbeitsbedingungen und -belastungen gesteuert, sondern sie steht auch in einem Zusammenhang mit der erfahrenen Wertschätzung der eigenen Arbeit. Die prekären Beschäftigungsbedingungen, die hohe zeitliche wie auch inhaltlich überfordernde Arbeitsbelastung und die zunehmend instabilen Lebensumstände haben ein Bild geringer Wertschätzung der Weiterbildungsarbeit entstehen lassen.

„Was mich manchmal aufregt, ist, ich arbeite viel und kriege nur wenig raus, manchmal weniger als andere mit Hartz IV, obwohl ich eigentlich Aufgaben mache, die das Fundament unserer Gesellschaft bilden. Da sitzen Leute, die können kaum Schreiben, Lesen und Rechnen. Ohne diese Grundkenntnisse kann in Deutschland niemand mehr was werden und ich bin diejenige, die ihren Kopf für viele Versäumnisse in unserer Gesellschaft hinhalten muss, das ist ungerecht“ (Transkript 2)

Auf die entstandene Wahrnehmungsdiskrepanz zwischen der eigenen desolaten Beschäftigungslage und den öffentlichen Lobpreisungen der Weiterbildung reagieren die Probanden mittlerweile resignierend. Dies führt aber nicht dazu, nach alternativen Beschäftigungsfeldern jenseits des Spektrums der allgemeinen Weiterbildung Ausschau zu halten. Eine Erklärung ist darin zu finden, dass für alle befragten Probanden eine Beschäftigung in der allgemeinen Weiterbildung dem „Berufsziel“ entspricht, so dass trotz der miserablen Bedingungen aktuell noch wenig Veränderungsbereitschaft besteht. Zudem haben die Entwicklungen in der Weiterbildung zur pessimistischen und zuweilen fatalistischen Einschätzung geführt, dass kurzfristig keine positiven Veränderungen eintreten werden, da auch die selbst initiierten Aktivitäten für individuell bessere Rahmenbedingungen ausnahmslos ins Leere führten und erfolglos blieben.

Wie sehen die Befragten ihre Interessenvertretung durch die Gewerkschaften? Grundsätzlich stehen alle Probanden unabhängig vom Beschäftigungsstatus der gewerkschaftlichen Interessenvertretung positiv gegenüber.

„Ich finde es gut, dass es Gewerkschaften gibt, denn sie haben wahrscheinlich mehr Einfluss als man selbst alleine jemals haben kann, Aber ich befürchte, dass sie immer mehr zurückgedrängt werden“ (Transkript 5)

„Die Arbeitgeber haben ja auch so ihre Zusammenschlüsse und Organe. Da ist es wichtig, dass auch Arbeitnehmer eine Vertretung haben. (...) Die Gewerkschaften sollen Beschützer derjenigen sein, die sich selbst nicht helfen können“ (Transkript 6)

Allerdings kritisieren sie, dass ihre besondere Beschäftigungslage innerhalb der Gewerkschaften nicht ausreichend thematisiert wird, was darin seinen Ausdruck findet, dass es nach ihren Aussagen konkret vor Ort keine diesbezüglichen wahrnehmbaren Aktivitäten und Ansprechpartner gibt.

„Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft. Ich hatte die Hoffnung, die GEW würde sich für Freiberufler einsetzen, doch mittlerweile sehe und höre ich nichts mehr, wo sind die Ansprechpartner, die sich um meine Probleme kümmern“ (Transkript 3)

Mit dem Wunsch nach einem stärkeren gewerkschaftlichen Engagement verbinden die Interviewpartner erheblichen Unmut über die bisher erzielten Resultate der gewerkschaftlichen Arbeit, da ein persönlicher Nutzen für sie überhaupt nicht eingetreten ist. Dies hat dazu geführt, dass man sich mehrheitlich aus der Gewerkschaftsarbeit zurückgezogen hat. Nur vereinzelt werden noch Aktivitäten entfaltet, wobei aber die persönlichen Arbeitsbelastungen kaum noch Raum für ein Engagement zulassen. Selbst diejenigen, die in der Vergangenheit stark in die Gewerkschaftsarbeit involviert waren, sind auf dem Rückzug und überlegen, aus der Gewerkschaft auszutreten, wobei diesen Schritt zwei Probanden bereits schon vollzogen haben.

„Die GEW ist zwar eine Bildungsgewerkschaft, tatsächlich aber fühle ich mit der Weiterbildung hier etwas fehlt am Platz, die kümmern sich doch nur noch um die beamteten Lehrer. (...) Früher war das mal anders. Die haben vor etlichen Jahren eine Zeitung für Freiberufler raus gebracht und da bin ich dann eingetreten. Kurze Zeit später wurde die Zeitung dann allerdings auch wieder eingestellt. (...) Deshalb bin ich auch irgendwann wieder ausgetreten“ (Transkript 13)

Interessant hierbei ist, dass die geäußerte Kritik mit einem Informationsdefizit einhergeht. So waren die Befragten wenig über die gewerkschaftlichen Erfolge bei Tarif- und Betriebsvereinbarungen und die damit verknüpften Gestaltungsmöglichkeiten informiert. Bekannt war auch nicht, dass mittlerweile die Möglichkeit für einen gesetzlichen

Mindestlohn im öffentlich-geförderten Weiterbildungssegment nach dem zweiten und dritten Sozialgesetzbuch geschaffen wurde, wobei die eingezogene Einkommensgrenze nach unten durchaus auch Signalwirkungen am Markt der im Wesentlichen öffentlich-finanzierten, allgemeinen Weiterbildung entfalten könnte. Problematisch ist das Informationsdefizit deshalb anzusehen, weil die Gewerkschaften als mitverantwortlich für die prekären Beschäftigungsverhältnisse beurteilt werden, da sie in der Weiterbildung bislang keine ausreichende Gegenmacht gegenüber den Arbeitgebern aufgebracht haben, so die Einschätzung einzelner Personen.⁷

Welche Zusammenhänge bestehen aus der Sicht der Probanden zwischen der Entgrenzung in der alltäglichen Berufsarbeit und der prekären Beschäftigung hinsichtlich der qualitativen Leistungserbringung? Insgesamt zeichnet sich aus der Perspektive der Probanden ein negatives Bild. So wird berichtet, dass der Kontext von niedrigem Einkommen, hoher Arbeitsdichte und oftmals wechselnden Arbeitsorten in eine Abwärtsspirale hinsichtlich der Arbeitsqualität führt, da keine ausreichenden Zeiten zur Vor- und Nachbereitung zur Verfügung stehen. Die dauernde „Arbeitsüberforderung“ durch wechselnde und sehr heterogen zusammengesetzte Adressatengruppen, die selbst empfundene unzureichende Kompetenz, mit spezifischen (z. B. didaktisch-methodischen) Anforderungen souverän und pädagogisch angemessen umgehen zu können, konstituiert ein Dilemma von permanenter Unzufriedenheit, was zu selbstdefinierten Abstrichen bei der Qualität geführt hat.

„Die Zunahme an Gewaltbereitschaft macht uns hilflos. (...) Im Abendunterricht ist man völlig allein, da wüsste ich nicht, wen ich um Hilfe rufen sollte, wenn hier mal was passiert. (...) Die pädagogische Herausforderung ist sehr viel größer geworden. Damit wird man zuviel allein gelassen.“ (Transkript 6)

⁷ Die Tendenz, dass gerade in Kleinunternehmen der gewerkschaftliche Organisationsgrad gering ausgeprägt ist (vgl. Schnabel/Wagner 2006; Biebeler/Lesch 2007), dürfte sich ebenfalls in der Weiterbildungsbranche auswirken, da diese besonders von Kleinst- und Kleinunternehmen geprägt ist. Über 90 Prozent der Weiterbildungseinrichtungen beschäftigen weniger als 100 Mitarbeiter und die Unternehmen mit bis zu neun Mitarbeitern bilden mit 57 Prozent die Mehrheit der Weiterbildungsanbieter (vgl. BIBB/DIE 2008). Diese beiden Tendenzen scheinen sich in der Weiterbildung zu potenzieren und den gewerkschaftlichen Organisationsgrad zu unterminieren. So werden der Zugriff und die Ansprache der Beschäftigten maßgeblich erschwert. Auch könnte die Bindungskraft und Loyalität dem Arbeitgeber gegenüber größer sein, als in großen, weitestgehend anonymen Einrichtungen.

„Ich muss viel arbeiten, um genug zu verdienen. (...) Auf der anderen Seite reicht die Zeit aber dann nicht immer aus, um mich angemessen vorzubereiten und das Beste abzuliefern, was ich geben könnte.“ (Transkript 3)

Was die Zukunftsperspektiven der Beschäftigung in der allgemeinen Weiterbildungsbranche angeht, so wird von den interviewten Probanden keine Wende zum Besseren erwartet. Unter den gegebenen negativen Vorzeichen der aktuellen Beschäftigungssituation werden die eigenen Beschäftigungsaussichten zwar als mehr oder minder „gesichert“ angesehen, für das Marktsegment der allgemeinen Weiterbildung wird aber insgesamt eine zukünftig geringere Bereitstellung an öffentlichen Finanzmitteln und sinkende Teilnehmerzahlen prognostiziert, so dass mit einer Umkehr von prekärer Beschäftigung in geschütztere Arbeitsverhältnisse nicht zu rechnen ist. Vermutet wird vielmehr, dass in Zukunft aufgrund der Kostenseite ein weiterer Verlust an festangestellten Hauptberuflern droht. Der drohende Verlust an festangestellter Hauptberuflichkeit wird als Gefahr einer weiteren Deprofessionalisierung der Weiterbildner gesehen, was angesichts des gegenwärtig doch sehr ernüchternden Zustands der Profession als sehr problematisch erscheint.

3 Beschäftigte in der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung

3.1 Stabilität und Attraktivität der Beschäftigung

Im Gegensatz zur allgemeinen Weiterbildung vermittelt die Beschäftigungslage der Weiterbildner im beruflichen/betrieblichen Segment sowohl von den objektiven Beschäftigungsbedingungen als auch von den subjektiven Einschätzungen ein positiveres Bild. Ein entscheidender Einfluss auf diese Einschätzung in den vorliegenden Ergebnissen ist darin zu sehen, dass die interviewten Probanden in nur sehr geringem Maße in Seminaren und Maßnahmen etc. beschäftigt sind, die durch öffentliche Mittel, wie z.B. in der allgemeinen Weiterbildung, finanziert werden.

Bei den erzielten Einkommen kann festgestellt werden, dass die Gesprächspartner höhere Einnahmen mit einem durchschnittlichen Nettoeinkommen von 3.300 € verzeichnen, wobei das Einkommen aus der Weiterbildungstätigkeit in der Regel die Haupteinnahmequelle im Haushalt darstellt. Die Einkommensverhältnisse differieren zwar nach dem Erwerbsstatus, sie bewegen sich aber insgesamt auf deutlich höherem Niveau im Vergleich zu den angegebenen Daten in der allgemeinen Weiterbildung, in der die Selbstständigen

wesentlich geringere Einkommen erwirtschaften. Durch die besseren Einkommen besteht bei den Selbstständigen in der privatwirtschaftlichen, beruflichen/betrieblichen Weiterbildung auch nicht das Problem der Finanzierung der Sozialversicherungsbeiträge. Auch die Gruppe der Festangestellten verweist auf höhere Einkommen, wobei die soziale Absicherung durch den Beschäftigungsbetrieb mitfinanziert wird. Aufgrund einer höheren Hierarchieposition verdienen die befragten Männer mehr als die Frauen.

Ausgehend von einer sehr stabilen Einkommenssituation werden die Arbeitsbedingungen durch die befragten selbstständig Tätigen positiv beschrieben, wobei die hohen Autonomiespielräume in der Arbeit besonders hervorgehoben werden. Auch die von den Selbstständigen in der allgemeinen Weiterbildung als belastend charakterisierte Abhängigkeit von einzelnen Auftraggebern besteht kaum, sondern dieser Tatbestand wird als Arbeitsbereicherung und institutionelles Lernfeld angesehen. Dies betrifft auch die erforderliche räumliche Mobilität, die mit den verschiedenen Auftraggebern einhergeht, sie wird als mehr oder weniger selbstverständliche Leistung für den eigenen beruflichen Erfolg interpretiert, was sicherlich auch damit zusammenhängt, dass die Mobilitätskosten (Reisekosten, Vorbereitung etc.) in die Honorarsätze einkalkuliert werden (können).

„Ich habe ein gutes Einkommen. Das liegt nicht nur daran, dass ich viel arbeite, sondern vor allem weil ich einen Kundenstamm habe, dem die Weiterbildung wichtig und was wert ist. (...) Die hohen Honorare geben mir die Möglichkeit, mir solche Aufträge rauszupicken, die mich wirklich interessieren und für die ich kompetent bin.“
(Transkript 14)

Zwar respektieren die Selbstständigen analog zur Vergleichsgruppe in der allgemeinen Weiterbildung die auftragsgebundene Verschiebung von Arbeitszeiten in den Abend und in die Wochenenden, müssen aber aufgrund ihrer besseren sozialen Lage bei Weitem nicht so massive zeitliche Übergriffe in die Freizeitphase in Kauf nehmen. Insofern bleibt die Verteilung von Arbeits- und Freizeit in einem ausbalancierten Verhältnis, was keine außergewöhnliche Belastung verursacht und auch nicht so empfunden wird. Im Beschäftigungsfeld ist nach Aussagen der Probanden wegen der überdurchschnittlichen Entlohnung ein Fundament für relativ große Entscheidungs- und Handlungsspielräume entstanden, in dem Flexibilität und Mobilität nicht als Belastungsmomente verstanden werden, sondern als Ausdruck von Arbeitsautonomie gelten.

Die positive Wahrnehmung der eigenen Tätigkeit färbt auf die Beurteilung der zukünftigen Entwicklungsperspektiven im Sektor des beruflichen/betrieblichen Weiterbildungsmarktes ab, der nach Auffassung der Probanden weiterhin stabile und sichere

Beschäftigungsaussichten und sogar Beschäftigungswachstum bietet, sofern man sich als flexibel und mobil erweist. Als Gründe für diese Einschätzung wird auf den demografischen Wandel, den Fachkräftebedarf und technisch-organisatorischen Wandel als Triebkräfte hingewiesen. Auch die Festangestellten teilen die Auffassung ihrer selbstständigen Kollegen dahingehend, dass die gegenwärtige Beschäftigungslage als eher risikoarm beurteilt wird und ein Abdriften in eine prekäre Lage kaum droht. Diejenigen, die schwerpunktmäßig in der betrieblichen Weiterbildung tätig sind, erwarten für die Zukunft zwar einen noch stärkeren Kostendruck durch verfeinerte Controllingverfahren, ihre Handlungsspielräume sehen sie aber nicht gefährdet, geschweige eine Bedrohung ihrer Beschäftigung.

„Weiterbildung ist hier kein Selbstzweck, sondern ein betriebliches Instrument zur Steigerung der Kosteneffizienz. (...) Der Fortschritt geht immer weiter und es gibt oft Personalwechsel, da wird Weiterbildung eingesetzt. (...) Mein Aufgabenfeld wird auch in Zukunft in Betrieben gefragt sein.“ (Transkript 1)

Dagegen fällt die Beurteilung derjenigen, die im Segment der öffentlich-geförderten beruflichen Weiterbildung arbeiten, skeptischer aus. Zwar rechnen sie in den nächsten Jahren insgesamt mit einem Teilnahmezuwachs, gleichzeitig allerdings mit einer weiteren Mittelreduzierung z. B. durch die Bundesagentur für Arbeit, wobei Auswirkungen auf die Beschäftigungslage dabei nicht auszuschließen sind.

3.2 Aspekte der Professionalisierung und Arbeitsbedingungen

In den Gesprächen mit den Festangestellten wird ein Wandel in den Arbeitstätigkeiten beschrieben, der als „Entfremdung“ gekennzeichnet wird. So wird berichtet, dass sich in den vergangenen Jahren verschiedene administrative Vorgänge, wie bspw. die Zertifizierung als Voraussetzung für die Maßnahmenförderung durch die Bundesagentur für Arbeit, die Beantragung von Fördermitteln oder die Verwaltung der Teilnehmerdaten, zu zentralen Aufgaben- und Arbeitsschwerpunkten entwickelt haben. Für die Aufgabenerledigung bedeutet dies eine zunehmende Dominanz der zeitintensiven Bearbeitung von Anträgen, Formularen, Dokumentationen und die Pflege von Datenbanken. Diese Aufgabenerledigung stimmt für die Betroffenen mit der eigenen Vorstellung von pädagogischer Arbeit nicht mehr überein, da die lehrenden und beratenden Aufgaben zunehmend zurückgedrängt werden.

„Durch den Verwaltungskram, den man zu erledigen hat, wird die pädagogische Arbeit erdrückt. Man macht ständig Sonderaufgaben.“ (Transkript 7)

„Der Umfang an verwalterischer Tätigkeit hat zugenommen. Dieses Jahr habe ich leider erst ein einziges Seminar als Lehrender gegeben.“ (Transkript 1)

Die Ausdünnung des Kontaktes zu den Teilnehmern wird als Verlust in der Arbeit erfahren und als problematische Erosion in der originären Kernzone pädagogischer Arbeit interpretiert. Begleitet ist dies durch die notwendige und geforderte Flexibilität in den Themen und Aufgabenstellungen. Das schnelle Themenhopping zwischen fremden Fachinhalten, bspw. zur Konzipierung von Angeboten für spezifische Adressatengruppen und die Übernahme von Managementaufgaben, wie Marketing oder Rechnungswesen, zwingt zu kurzfristigen Umoorientierungen. Zwar wird die Flexibilität als positiver Anreiz und Herausforderung beurteilt, jedoch wird die subjektiv wahrgenommene „Entfremdung“ von pädagogischen Arbeitskontexten zuweilen als Überforderung empfunden, da man sich auf weitgehend unbekanntem Terrain bewegen muss. Die zu erbringende Flexibilitätsleistung der Festangestellten ist wie bei der Vergleichsgruppe in der allgemeinen Weiterbildung überhaupt nicht mehr durch die Stellenbeschreibung und das Arbeitsplatzprofil abgedeckt, so dass sie keine verlässlichen Orientierungsfunktion für die Arbeitsinhalte und das Arbeitsvolumen mehr bietet. Dies wird arbeitgeberseitig dazu genutzt, das ursprüngliche Stellenprofil immer weiter in Richtung administrativer und operativer Aufgaben zu verschieben, was letztlich zu einer „Entpädagogisierung der Arbeit“ führt und folglich negative Auswirkungen auf die Qualität pädagogischen Handelns hat. Nicht mehr der pädagogisch handelnde Weiterbildner, sondern der Generalist wird verlangt, dessen gewünschtes Profil aber nur dann annähernd abgedeckt werden kann, wenn es zu Lasten der pädagogischen Kernkompetenzen geht, so die Aussage der Probanden. Für viele der zu erfüllenden Aufgaben, jenseits der pädagogischen Arbeit, fehlt die Kernkompetenz, die weder im Studium noch in der bisherigen Berufspraxis ausreichend erworben werden konnte. Zur Kompensation von Defiziten wird daher die eigene Weiterbildung intensiv in unterschiedlichen Lern- und Organisationsformen genutzt. Probleme (finanziell, organisatorisch etc.) hinsichtlich der Wahrnehmung von Weiterbildung zwischen dem Beschäftigungsbetrieb und den Beschäftigten existieren kaum.

„Wenn ich jetzt in der Arbeit was nicht kann, dann wird die Weiterbildung vom Arbeitgeber bezahlt. Wer hier eine Weiterbildung machen will, kann dies tun, wer nicht will, der muss auch nicht. Wenn jemand sagt, dass er selbst Defizite bei sich feststellt, dann wird das auch bezahlt“ (Transkript 9)

Entgegen der Beschreibungen der Festangestellten entspricht die aktuell ausgeübte Tätigkeit der Selbstständigen im Kern den eigenen Vorstellungen der Berufsausübung. Mit der Bezeichnung Dozent oder Coach charakterisieren sie ihre Haupttätigkeit als vermittelnd, lehrend und beratend. Aufgaben wie die Kundenakquise, die Abrechnung

oder Vermarktung von Kursangeboten werden als professionszugehörig, aber eher peripher, wenngleich in ihrer Querschnittsfunktion als pädagogisch affin akzeptiert.

„Der Schwerpunkt liegt bei mir in der Durchführung von Weiterbildung. Obwohl ich also viel Unterricht mache, berate ich die Teilnehmer und Unternehmen auch. Das greift oft ineinander über (...). Natürlich muss ich immer gucken, dass ich neue Aufträge reinkriege und dass meine Kurse zu meinen Kunden oder den Teilnehmer, also zu deren Interessen, Wünschen passen. Auch die Preise sind wichtig, sie müssen stimmen. Das ist ja ganz klar. (...) Ich mag meine Arbeit.“ (Transkript 14)

Vornehmlich die Kundenakquise wird als Betätigungsfeld des professionellen und qualitativen Handelns angesehen. In dieser Hinsicht grenzen sich die als selbstständig arbeitenden Weiterbildner von den Festangestellten ab, die in diesen oder vergleichbaren Aufgaben eine Erosion ihrer pädagogischen Arbeit sehen. Die eigene Weiterbildung gehört für die Selbstständigen zur Berufsausübung. Die Bereitschaft, Kosten und Zeit hierfür zu investieren, ist hoch ausgeprägt, zumal für die Investitionen aufgrund der geschilderten Einkommenssituation auch die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung stehen.

„Ich bilde mich selbst ständig weiter. Ich lese Stellenanzeigen und schaue, was muss man für welche Position mitbringen, um dann eventuell neue Handlungsfelder zu erschließen. (...) Finanziert wird das privat. Das ist aber auch schön. Ich habe kein Problem damit, Geld für schöne Themen auszugeben.“ (Transkript 14)

Festangestellte wie auch Selbstständige in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung verfügen, so die Ergebnisse aus den Interviews, über einen hohen Dispositionsspielraum im unmittelbaren beruflichen Handlungsfeld. Dies schlägt sich im Streben nach eigener Professionalisierung wie auch im Anspruch nach einer guten Qualität der eigenen Arbeit nieder. Die Qualität der zu erbringenden Weiterbildungsdienstleistung wird von den Probanden als der ausschlaggebende Erfolgsfaktor und als Gradmesser der Arbeit herausgestellt. Eine gute Qualität sichert Auftragskontinuität und wirtschaftlichen Ertrag. Qualität der Arbeitsleistung ist ein zentrales Merkmal professionellen Handelns und konstituiert den Markterfolg gegenüber der Konkurrenz.

„Wenn ich nicht gut arbeite, dann bleiben die Teilnehmer weg und es kommt kein Geld mehr rein, dann muss mein Arbeitgeber die Kurse zusammen streichen und das heißt, ich oder ein Kollege muss gehen“ (Transkript 8)

„Ich habe einen sehr hohen Anspruch an mich selbst. (...) Über die Qualität kann ich entscheiden und die ist mir immer sehr wichtig gewesen. (...) Ich würde nie etwas machen, was niedrige Qualität hat, denn wenn die Qualität stimmt, dann bekomme ich auch wieder Aufträge. (...) Die Qualität darf nie leiden, da lehne ich den Auftrag lieber ab, so was mache ich nicht.“ (Transkript 14)

Die festangestellten Probanden betonen, dass gerade im gehobenen Preissegment durch die Kunden (sowohl der Finanziers als auch der Teilnehmer) ein starkes Augenmerk auf

qualitativ hochwertige Arbeit gelegt wird. Für sie liegt ein Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Anbietern besonders darin, dass den Kunden bekannt ist, dass es sich bei den Beschäftigungsverhältnissen der Mitarbeiter des Bildungsträgers um weitgehend „geschützte“ Arbeitsverhältnisse handelt, mit denen auch die erforderliche Qualität geliefert werden kann. Um dieses Versprechen einzulösen, ist die Qualitätssicherung von Relevanz, zu der aber auch die permanente Weiterbildung zählt, die von den Beschäftigungsbetrieben durch die Bereitstellung erforderlicher Ressourcen in der Regel und problemlos gewährt wird.

Die Bewertung der Arbeitsbedingungen wird von beiden Gruppen (Festangestellte und Selbstständige) positiv eingeordnet. Während die Selbstständigen ihre Zufriedenheit mit der Bezahlung, den Auftraggebern und der Auftragslage begründen, heben die Festangestellten die Identifikationsmöglichkeiten mit den zu erledigenden pädagogischen Aufgaben, dem Arbeits- und Betriebsklima sowie dem kollegialen Umgang mit den Kunden, Kollegen und Teilnehmern hervor. Trotz der im Großen und Ganzen artikulierten Zufriedenheit klagen die Festangestellten über schleichende innerorganisatorische Veränderungsprozesse, was zu einer Verlagerung bzw. Verbreiterung der Tätigkeiten, zu einer zunehmenden Arbeitsdichte und zu erhöhtem Leistungsdruck führt und qualitative Probleme in der Arbeitserledigung aufwirft.

„Ich lege viel wert auf gute Arbeit, das sehen dann auch meine Kunden. Ich kriege dann auch sehr gute Honorare. (...). Wenn ein Kunde gemerkt hat, der Kurs oder das Training war gut, dann kommt er auch wieder bei Gelegenheit.“ (Transkript 14)

„Meine Kollegen sind nett und auch mein Chef und die Teilnehmer. Ich mag meine Arbeit. (...) Durch die erhöhten Anforderungen ist es schwierig überhaupt den Überblick zu wahren. Die Qualität der Arbeit leidet.“ (Transkript 10)

„Wenn ich nur Verwaltung mache und keine Seminare, macht mir die Arbeit keine Freude. (...) Für Besprechungen kann man sich nur noch auf den groben Kontext vorbereiten, wichtige Detailfragen werden ausgeblendet.“ (Transkript 1)

Die in den Gesprächen zum Ausdruck kommende Akzeptanz der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, gepaart mit der relativ hohen Einkommenserzielung, der mehr oder minder sicheren Auftragslage wie des vorhandenen Identifikationsgrades mit den wahrzunehmenden Aufgaben und Funktionen hat dazu geführt, dass den Gewerkschaften als Interessenvertretung keine Rolle zugeschrieben wird. Keiner der Probanden ist Mitglied einer Gewerkschaft. Außerdem werden diese unisono auch nicht als Akteur für zentrale beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder gesehen.

„Ich weiß nicht, was mir eine Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft bringen sollte. (...) Wenn ich mir wünschen würde, dass ich in Zukunft weniger Arbeit habe, dann würde das bedeuten, dass wir weniger Teilnehmer haben und das wäre schlecht.“ (Transkript 11)

„Ich habe noch gar nicht darüber nachgedacht, in eine Gewerkschaft einzutreten. Warum auch, was tun die für mich?“ (Transkript 1)

4 Zusammenfassung und Perspektive

Durch die Ergebnisse aus der Befragung von Beschäftigten in der Weiterbildung wird belegt, dass eine Polarisierung in den Beschäftigungsbedingungen wie auch –chancen zwischen den beiden Segmenten der allgemeinen und beruflichen/betrieblichen Weiterbildung eingetreten ist. Wenngleich die Befunde nicht repräsentativ sind und die Beschäftigungslage in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung nur unzureichend bei der Auswahl des einbezogenen Samples berücksichtigt werden konnte, so bleibt doch festzustellen, dass sich innerhalb des Segments der allgemeinen Weiterbildung ein Ausmaß an prekärer Beschäftigung breit gemacht hat, das den öffentlichen Bekundungen über die gesellschaftliche Bedeutung des Lebensbegleitenden Lernens diametral entgegensteht. Ob sich die Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung tatsächlich im Sinne einer voranschreitenden Polarisierung konstituieren oder ob nicht vielmehr weitere Ausprägungsstufen und Typisierungen auf einem Kontinuum zwischen den beiden Polen bestehen, kann auf Basis der Befunde nicht exakt beantwortet werden. Es muss geprüft werden, ob und inwiefern ordnungspolitische Regulierungen des Weiterbildungssektors zu einer segmentspezifischen Spaltung der Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung beigetragen haben.

Besonders von einkommensprekärer Beschäftigung sind die Selbständigen in der allgemeinen Weiterbildung betroffen, während die Vergleichsgruppe in der privatfinanzierten, beruflichen/betrieblichen Weiterbildung relativ hohe Einnahmen erzielt. Einkommensprekarität und instabile Beschäftigung stehen in einem deutlichen Zusammenhang zu den jeweilig zu betreuenden Adressatengruppen, den Maßnahmezielen und den beauftragenden Arbeitgebern. Während die prekär „Beschäftigten“ vornehmlich in öffentlich geförderten Maßnahmen mit sehr heterogenen, eher geringqualifizierten Zielgruppen arbeiten und neben der (sozial-)pädagogischen Betreuung auch sozialpolitische (integrative) Funktionen und Aufgaben übernehmen müssen, arbeiten die weitaus besser bezahlten Selbständigen in der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung mit zumeist homogenen, höherqualifizierten

Adressatengruppen in fachlich profilierten Inhaltsbereichen. Besonders krass ist die Differenz beider Gruppen bezüglich der sozialen Absicherung und der eigenen Fort- und Weiterbildung. Müssen die prekär Beschäftigten ihre sozialen Beiträge wie auch die erforderliche Weiterbildung aus ihren kärglichen Einkommen als Honorarkraft selbst finanzieren, kann die Vergleichsgruppe im beruflichen/betrieblichen Segment auf eine veritable Konstellation und Unterstützungsstrukturen (z. B. Zeit- und Geldinvestitionen) zurückgreifen. Einerseits sichert die Nähe zur privatwirtschaftlichen beruflichen/betrieblichen Weiterbildung mit einer hohen Verwertungsperspektive der zu vermittelnden Qualifikationen und Kompetenzen vergleichsweise komfortable Beschäftigungsbedingungen, soziale Sicherung und lukrative Einkommen. Andererseits führt die Nähe zur staatlich finanzierten Weiterbildung mit öffentlichen Hauptauftraggebern (Bundesagentur für Arbeit, BAMF, Bund, Land, Kommunen) und einem eher sozialpolitischen Inhaltsprofil der Maßnahmen zu unverantwortbaren prekären Einkommens- und Beschäftigungsverhältnissen mit hohen und unvermeidbaren Risiken des individuellen sozialen Abdriftens aufgrund einer hochgradig beruflich-erwerbsbezogenen Instabilität. Da zwischen den befragten Probanden in beiden Segmenten nur graduelle qualifikatorische Unterschiede (beruflich-akademische Abschlüsse) bestehen, ist der Eintritt bzw. die gewährte Zugangschance in eines der beiden Segmente der entscheidende Faktor für den weiteren Erfolg, die Stabilität und die Entwicklungschancen der Berufskarriere. Treffen die vorgenannten zusammenfassenden Aussagen zur Polarisierung der Beschäftigungslage im Bereich der Selbstständigen in den verglichenen Segmenten in grundsätzlicher Betrachtung zu, gestaltet sich die Lage bei den Festangestellten in beiden Bereichen durchaus entspannter, wenngleich die erzielten Einkommen deutlich variieren.

Als ein problematisches Feld erweist sich aus der Sicht der Befragten der beschleunigte Wandel in den Arbeits- und Aufgabenfeldern. Nicht nur, dass der – in der Regel durch eine akademische Ausbildung - erworbene berufliche Abschluss als unzureichend für die anfallende Aufgabenerledigung empfunden wird, der permanente Wechsel der Aufgaben und Funktionen, die Ausdünnung pädagogischer Kompetenzfelder durch Verbreiterung und Anreicherung mit anderen Einsatzbereichen, für die erst die nötigen Kompetenzen erworben werden müssen, produziert einen enormen Arbeitsdruck mit hohen zeitlichen und psychischen Belastungen infolge der dauerhaften Arbeitsverdichtungen und den Flexibilitäts- und Mobilitätsansprüchen. Zwar wird dies von allen befragten Gruppen,

unabhängig von ihrem Erwerbsstatus, als Problem markiert, jedoch sind die Folgen je nach Gruppe unterschiedlich zu bewerten. Während besonders die prekär Beschäftigten in der allgemeinen Weiterbildung unter ihren Bedingungen einen besonderen Leidensdruck spüren, begreifen die Festangestellten wie auch die Selbstständigen in der (privatwirtschaftlich finanzierten) beruflichen/betrieblichen Weiterbildung den Druck als potenziellen Entwicklungskorridor, um ihre Handlungsbasis, ihr Kompetenzrepertoire und ihr Autonomiespektrum in den abgesicherten institutionell-organisatorisch-kommunikativen Strukturen zu verbreitern. Zugespitzt formuliert: Während die Beschäftigten in der privatfinanzierten, beruflichen/betrieblichen Weiterbildung dies aufgrund ihrer sozialen und beruflichen Lage als Professionalisierungschancen nutzen können, droht den Honorarkräften in der allgemeinen Weiterbildung aufgrund fehlender Einbindung in entsprechende Strukturen eher eine Deprofessionalisierung und damit womöglich eine dauerhafte Destabilisierung im Erwerbslauf, da sie sich nur in losen Arbeitsbeziehungen in einer Zone austauschbarer pädagogischer „Jedermannstätigkeit“ befinden. Trotz der Erkenntnis ihrer fatalen Beschäftigungslage trauen die Beschäftigten den Gewerkschaften als Interessenvertretung wenig politischen Gestaltungseinfluss zu.

Mit den vorgestellten Ergebnissen konnte nur ein Schlaglicht, eine Momentaufnahme auf die Beschäftigungslage in der Weiterbildung geworfen werden. Das, was sich bereits in den Ergebnissen der WSF-Studie aus dem Jahr 2005 in ersten Konturen abzeichnete, hat sich seitdem beschleunigt und zu dramatischen Beschäftigungsverhältnissen zumindest im Sektor der öffentlich-finanzierten Weiterbildung mit expandierender Tätigkeit auf Basis prekärer Honorarverträge geführt. In Bezug auf das reale Ausmaß der Lebens-, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Weiterbildnern in unterschiedlichen Typen und Segmenten der Weiterbildung (allgemeine, berufliche, betriebliche) ist dringender Forschungsbedarf durch empirische Erhebungen zu reklamieren. Dieser Forschungsbedarf gilt für die Profession insgesamt, denn in der erziehungswissenschaftlichen Forschung herrscht Einigkeit darüber, dass die Weiterbildung bislang keine Profession darstellt und sich jenseits einer Kompetenzdebatte weder in Deutschland noch in anderen europäischen Staaten eine tatsächliche Diskussion um die Professionalisierung des Weiterbildungspersonals zeigt (vgl. Nuissl 2005, 49 ff.). Die Ergebnisse aus unserer Untersuchung werfen eine Vielzahl von Forschungsfragen mit tiefer gehenden Analysenotwendigkeiten auf. Der Gegenstandsbereich erweist sich jedoch als hochkomplex und sperrig, da sich z. B. die beschäftigungsspezifischen

Rahmenbedingungen sowie die institutionellen Kontexte und Tätigkeitsfelder zwischen den Weiterbildungssegmenten und -finanziers erheblich unterscheiden. Die Tätigkeit der Weiterbilder ist diffus, so dass eine Klassifizierung der Tätigkeiten für die gesamte Weiterbildung im Sinne einer homogenen „Profession“ eher unwahrscheinlich ist und sich damit die Frage stellt, ob eine Professionalisierungsdebatte bezogen auf die gesamte Weiterbildung grundsätzlich angemessen ist. Ohne Zweifel befindet sich das Selbstverständnis der Weiterbildner im Wandel, worauf die Ergebnisse der Untersuchung hindeuten. Dies fokussiert sich vor allem auf die Befürchtung eines schleichenden Verlustes des Pädagogischen und der damit korrespondierenden Kernaufgabe der Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen und dessen Qualität(s)sicherung. Es bedarf der empirischen Klärung, welche Wirkungen dieser Wandel auf die Weiterbildung nimmt, wobei es wichtig ist, die Veränderungen im Tätigkeitsfeld vor dem Hintergrund des Selbst- und Fremdbildes zu untersuchen. Handelt es sich um eine Deprofessionalisierung und damit um einen tatsächlichen Verlust weiterbildnerischer Arbeit oder aber um eine Veränderung des Tätigkeitsfelds im Sinne einer Reprofessionalisierung in neuen Korridoren?

In der wissenschaftlichen, politischen und öffentlichen Debatte zum Lebenslangen Lernen findet sich immer wieder die empirisch nicht gestützte Annahme, dass die Beschäftigungssituation des Weiterbildungspersonals zur Bewältigung der Professionalisierungs- und Qualitätsherausforderungen essentiell ist (vgl. Kremer 2008, 3; Leney 2004, 145 ff; Lattke/Nuissl 2008, 7, 16; Europäische Kommission 2006, 7 f.). Die in dieser Studie identifizierten negativen Auswirkungen auf die Weiterbildungsqualität, die sich nach Ansicht der Probanden aus der Prekarisierung der Beschäftigungsbedingungen und der Destabilisierung des Erwerbsverlaufs sowie aus den wahrnehmbaren Verlusten des originär „Weiterbildnerischen“ ergeben, bedürfen weitergehender, empirischer Untersuchungen, um diesen Zusammenhang zu überprüfen.

In der Professionsdebatte der Weiterbildung gilt es weiterhin, die dialektische Spannung zwischen „gesellschaftlichem Mandat und Lizenz“ (Nittel 2000) - also die Divergenz eines oftmals diffusen und weiten Aufgaben-, Tätigkeits- und Funktionsfeldes (weites Mandat) und einem nur begrenzten Gestaltungsspielraum und Handlungsrepertoire (enge Lizenz) aufzuheben -, damit sich eine identitätsstiftende Profession der Weiterbildung herausbilden kann. Interessant wird bei diesem Aushandlungsprozess sein, ob sich eine

subjektive Beruflichkeit in biografischer Perspektive als Gegenentwurf zu den Konstrukten des „Arbeitskraftunternehmers“ und „Selbstmanagers“ entwickeln kann.

Literaturverzeichnis

- Ambos, Ingrid (2009): Finanznöte sind Ursache für den Fachkräftemangel. Herausforderungen in der Personalentwicklung bei Weiterbildungsanbietern. Bonn.
- Bancherus, Ulf/Dörre, Klaus/Neis, Matthias/Wolter, Andä (2009): Arbeitsplatz Hochschule. Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der „unternehmerischen Universität“. Memorandum des Arbeitskreises Dienstleitungen. Bonn.
- Biebeler, Hendrik/Lesch, Hagen (2007): Zwischen Mitgliedererosion und Ansehensverlust: Die deutschen Gewerkschaften im Umbruch, in: Industrielle Beziehungen, 14(2), 133-153.
- Brehmer, Wolfram/Seifert, Hartmut (2007): Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse. In WSI-Diskussionspapiere, H. 156. München.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2008a): Ausgewählte arbeitsmarktpolitische Instrumente - lange Zeitreihen (2000 – 2006). Nürnberg.
(URL: <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/f.html>, Zugriff: 10.10.2008, 09:00 Uhr)
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2008b): Einsatz ausgewählter arbeitsmarktpolitischer Instrumente. Jahreszahlen 2007. Nürnberg.
(URL: <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/f.html>, Zugriff: 10.10.2008, 09:00 Uhr)
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2008c): Geschäftsbericht 2007. Nürnberg.
(URL: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Intern/Geschaeftsbericht-2007.pdf>, Zugriff: 10.10.2008, 09:00 Uhr)
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)/Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hrsg.) (2008): Grundauszählung wbmonitor 2008. Bonn, 16.12.2008.
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (Hrsg.) (2004): Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn.
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hrsg.) (2008): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2008. Bielefeld.
- Europäische Kommission (Hrsg.) (2006): Mitteilung der Kommission. Erwachsenenbildung: Man lernt nie aus. Brüssel, 23.10.2006.
- Fuchs-Brüninghoff, Elisabeth (2001): Profession. In: Arnold, Rolf/Nolda, Sigrid/Nuissl, Ekkehard (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung, Bad Heilbrunn.
- Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA)/Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin/Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas) (Hrsg.) (2005): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen. Berlin.

- Kraft, Susanne (2006): Aufgaben und Tätigkeiten von Weiterbildner/inne/n - Herausforderungen und Perspektiven einer weiteren Professionalisierung in der Weiterbildung. Bonn.
(URL: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/kraft06_02.pdf, Zugriff am 09.10.2008, 18.45 Uhr)
- Kraft, Susanne (2009): Berufsfeld Weiterbildung. in: Tippelt, Rudolf/Hippel, Aiga v. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 3. überarb., erw. Aufl., Wiesbaden, S. 427-436.
- Kremer, Manfred (2008): Kompetenz des Bildungspersonals - Basis für die Qualität der beruflichen Bildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 6, S. 3-4.
- Lattke, Susanne; Nuisl, Ekkehard (2008): Qualifying Professionals for Adult Learning in Europe, in: Nuisl, Ekkehard; Lattke, Susanne (Hrsg.): Qualifying adult learning professionals in Europe. Bielefeld, S. 7-18.
- Leney, Tom (2004): Achieving the Lisbon goal: The contribution of VET. London.
- Nittel, Dieter (2000): Von der Mission zur Profession. Stand und Perspektiven der Verberuflichung. Bielefeld.
- Nuisl, Ekkehard (2005): Professionalisierung in Europa. In: Report: Zeitschrift Weiterbildungsforschung, H. 4, S. 47-56.
- Odenthal, Herbert/ Nakielski, Hans/ Winkel, Rolf (2007): Wichtige (Grenz-)Werte in der Sozialversicherung – gültig ab 1. Januar 2008. In: Soziale Sicherheit, H. 12. S. 430-431.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (Hrsg.) (2006): Employment outlook. Paris.
- Research voor Beleid/Plato (Hrsg.) (2008): Alpine - Adult Learning Professions in Europa. A study of the current situation, trends and issues. Final report. Zoetermeer, 29.08.2008.
- Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (2006): The Persistent Decline in Unionisation in Western and Eastern Germany, 1980–2004: What Can We Learn from a Decomposition Analysis?, IZA Discussion Paper, Nr. 2388, Bonn.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2006): Wirtschaftsrechnungen. Einkommens- und Verbrauchsstichprobe - Einkommensverteilung in Deutschland. Fachserie 15, H. 6. Wiesbaden, 20.11.2006.
- WSF Wirtschafts- und Sozialforschung (Hrsg.) (2005): Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Kerpen.