

Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen

Schlussbericht

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Die Untersuchung wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von WSF Wirtschafts- und Sozialforschung durchgeführt.
Die Autoren tragen die Verantwortung für den Inhalt der Studie.

Impressum

WSF Wirtschafts- und Sozialforschung

Kerpen 2005

INHALTSVERZEICHNIS	SEITE
Tabellenverzeichnis	II
Abbildungsverzeichnis	II
Zusammenfassung	1
Vorbemerkung	11
1. Untersuchungsschwerpunkte	13
1.1 Quantitative Eckdaten	13
1.2 Beschäftigungslage im Bildungssektor	16
1.3 Untersuchungsfragen	17
2. Untersuchungsmethode	19
2.1 Einleitung	19
2.2 Kataster der Bildungseinrichtungen in Deutschland	20
2.3 Begriffsdefinitionen	23
2.4 Befragungsorganisation und Rücklaufquoten	25
2.5 Gewichtung und Hochrechnung der Ergebnisse	26
3. Ergebnisse der Trägerbefragung	32
3.1 Überblick	32
3.2 Verteilung auf Länder	35
3.3 Verteilung nach Trägerorganisationen	37
4. Ergebnisse der Befragung von Lehrenden in Bildungseinrichtungen	43
4.1 Demographische Struktur der Lehrenden in Bildungseinrichtungen	45
4.1.1 Geschlecht der Lehrenden	45
4.1.2 Alter der Lehrenden	45
4.1.3 Ausbildungsniveau der Lehrenden	47
4.1.4 Familiensituation der Lehrenden	49
4.2 Umfang und Schwerpunkte der Tätigkeit	50
4.2.1 Art der Tätigkeit in der Einrichtung	50
4.2.2 Umfang der Tätigkeit in der Einrichtung	51
4.2.3 Themenbereiche der Tätigkeit in der Einrichtung	53
4.3 Beruflicher Status der Lehrenden	57
4.3.1 Status der nebenberuflich in der Bildung Tätigen	57
4.3.2 Erfahrung und Eintritt in die Bildung	59
4.3.3 Tätigkeit für mehrere Einrichtungen	60
4.3.4 Rahmenbedingungen der Lehrtätigkeit in der Einrichtung	62
4.4 Wirtschaftliche und soziale Lage	68
4.4.1 Bedeutung der Einkünfte aus der Lehrtätigkeit	68
4.4.2 Gesamteinkommenssituation	69
4.4.3 Entwicklung des Tätigkeitsumfanges	73
4.5 Zufriedenheit mit der Tätigkeit in der Bildung	76
4.5.1 Generelle Zufriedenheit und Erwartungen an die Arbeitsbedingungen	76
4.5.2 Arbeitsbedingungen: Wunsch und Wirklichkeit	78
Anhang	82

TABELLENVERZEICHNIS

SEITE

Tabelle 1:	Der Weiterbildungsmarkt in Deutschland	14
Tabelle 2:	Einrichtungen und Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden in der Weiterbildung 2005	32
Tabelle 3:	Umsatzverteilung der Träger von Weiterbildung	35
Tabelle 4:	Anzahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse in der Weiterbildung nach Bundesländern	35
Tabelle 5:	Mitarbeiterstruktur der Lehrenden in Weiterbildung i.w.S.	41

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:	Entwicklung der von der BA finanzierten beruflichen Weiterbildung	17
Abbildung 2:	Größe der Weiterbildungseinrichtungen (Zahl der Lehrenden)	33
Abbildung 3:	Rechtsform der Weiterbildungsträger (i.w.S.)	34
Abbildung 4:	Tätigkeitsfelder der Weiterbildungsträger	37
Abbildung 5:	Durchschnittliche und Gesamtzahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse nach Trägerorganisationen	39
Abbildung 6:	Anteile der haupt- und nebenberuflichen Lehrenden (in WB i.w.S.)	44
Abbildung 7:	Altersstruktur der Lehrenden in der Weiterbildung	46
Abbildung 8:	Höchster Bildungsabschluss der Lehrenden in der Weiterbildung	47
Abbildung 9:	Art der Lehrtätigkeit	51
Abbildung 10:	Themenfelder, in denen die Lehrenden tätig sind	54
Abbildung 11:	Status der nebenberuflich in der Weiterbildung Tätigen	58
Abbildung 12:	Durchschnittliches Eintrittsalter in die Weiterbildung	59
Abbildung 13:	Tätigkeit der Lehrenden für mehrere Einrichtungen	61
Abbildung 14:	Formelle Regelung der Tätigkeit in der Weiterbildungseinrichtung	63
Abbildung 15:	Zugangswege für eine Tätigkeit in der Weiterbildungseinrichtung	65
Abbildung 16:	Motive für eine Aufnahme der Tätigkeit in der Weiterbildung	66
Abbildung 17:	Bedeutung der Einkünfte aus der Lehrtätigkeit in der Weiterbildung	69
Abbildung 18:	Finanzielle Situation der Lehrenden	70
Abbildung 19:	Haushaltsnettoeinkommen von Lehrenden	72
Abbildung 20:	Gründe für Veränderungen des Tätigkeitsumfangs in der Weiterbildung	74
Abbildung 21:	Bedeutung von Elementen der Arbeit und Lehre für Lehrende	77
Abbildung 22:	Durchschnittliche Abweichung in Punkten zwischen Bedeutung und Erfüllung von Elementen der Arbeit und Lehre	80

Zusammenfassung

(1) Die WSF Wirtschafts- und Sozialforschung hat im Auftrag des Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eine Untersuchung zum Thema: „**Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen**“ durchgeführt. Diese Studie soll für die, in Deutschland im Bereich der politischen, beruflichen und allgemeinen Weiterbildung, Lehrenden einen Überblick über deren soziale und berufliche Lage geben. Gleichzeitig sollte ermittelt werden, wie groß die Zahl der Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland ist und wie viele Personen diese beschäftigen. Die Untersuchung konnte auf eine von Infratest erstellten Machbarkeitsstudie aufbauen.

(2) Der Arbeitsmarkt „Weiterbildung“ war in den zurückliegenden Jahren – vor allem seit dem Inkrafttreten der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I bis III) im Jahr 2003 – von erheblichen Turbulenzen gekennzeichnet. Meldungen über Insolvenzen, Massenentlassungen, Lohnkürzungen, Umwandlungen von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in Honorarverträge u.a.m. füllen die Medien. So sind die Ausgaben der BA für berufliche Weiterbildung zwischen 2002 und 2004 von 6,7 Mrd. € auf 3,6 Mrd. €, d.h. um 46 % zurückgegangen. Die Abnahme des Bestandes an Teilnehmern in von der BA geförderten Weiterbildungsmaßnahmen verlief parallel zu dieser finanziellen Entwicklung. Betrug der durchschnittliche Teilnehmerbestand 2002 noch 332.000 Personen (454.000 Eintritte), wurde 2004 nur noch ein Bestand von rd. 180.000 Teilnehmern registriert (187.000 Eintritte).

(3) Das Konzept der WSF zur Durchführung der Studie sah daher ein dreistufiges Vorgehen vor:

- In der ersten Stufe wurde ein Kataster aller in Deutschland in der Weiterbildung aktiven Organisationen erstellt.
- In der zweiten Stufe wurde mittels einer repräsentativen Befragung einer Stichprobe von 20.000 Weiterbildungsträgern ermittelt, welche Weiterbildungsangebote diese haben.
- In der abschließenden dritten Phase wurden Lehrende in Weiterbildungseinrichtungen zu ihrer beruflichen und sozialen Lage befragt.

(4) Die Befragungen von Weiterbildungseinrichtungen sowie von Lehrenden wurden jeweils schriftlich durchgeführt. Im Einzelnen wurde wie folgt vorgegangen:

- Aus einer Datenbank von 26.254 (möglichen) Weiterbildungsträgern wurde eine Zufallsstichprobe von 20.000 gezogen. Diesen 20.000 Trägern/Einrichtungen wurde ein Strukturfragebogen für Träger zugeschickt.
- Von diesen 20.000 Fragebögen wurden 5.109 beantwortet, was einer Rücklaufquote von 25,6 % entspricht.
- 20.000 Fragebögen für Lehrende wurden an 1.531 Träger verschickt, die bereit waren, die Verteilung zu übernehmen. 1.054 Träger haben die Fragebögen (15.601) weitergeleitet. 4.847 Fragebögen wurden von Lehrenden beantwortet, was einer Rücklaufquote von 31,1 % entspricht.

(5) Die Studie umfaßt sowohl Weiterbildung im engeren Sinn als auch Weiterbildung im weiteren Sinn. Weiterbildung i.e.S. beinhaltet Weiterbildungsmaßnahmen **ohne** Umschulung, außerber-

triebliche Berufsausbildung, Berufsvorbereitung, Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt, berufliche Rehabilitation von Behinderten, Beratung/Coaching von Existenzgründern sowie spezielle Maßnahmen für sozial Benachteiligte. Bei Weiterbildung i.w.S. werden diese Bereiche mitgezählt.

(6) In der Weiterbildungsbranche sind Mehrfachbeschäftigungsverhältnisse weit verbreitet, viele Lehrende üben eine Lehrtätigkeit gleichzeitig bei mehreren Trägern aus. Die Befragung von Lehrenden ergab, dass ein Lehrender/eine Lehrende in der Regel durchschnittlich rd. 2,1 Stellen bzw. Beschäftigungsverhältnisse hat. D.h. die Zahl der Lehrenden ist nur etwa halb so groß wie die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse. Dieser Umstand hat erhebliche Konsequenzen für die Darstellung der Befragungsergebnisse. Wie in den Ziffern (3) und (4) erläutert wurde, basiert die Untersuchung auf einer Erhebung über Weiterbildungsträger, dies hat zur Folge, dass zunächst Beschäftigungsverhältnisse erfasst wurden.

Bei der Darstellung der Ergebnisse der Trägerbefragung ist es sinnvoll auf Beschäftigungsverhältnisse abzustellen. So interessiert hier z.B. die Frage, wie viele Beschäftigungsverhältnisse bei den VHS oder den kirchlichen Trägern bestehen. Eine Lehrkraft, die sowohl bei einer VHS als auch bei einem kirchlichen Träger lehrt, wird bei dieser Betrachtungsweise zweimal gezählt, und zwar für den VHS-Bereich und den kirchlichen Bereich. Unterstellt, dass i.d.R. Mehrfachtäigkeiten nicht bei der gleichen Trägerorganisation erfolgen, also z.B. bei der VHS in Köln und in Düsseldorf, fällt der Bedeutungsunterschied zwischen Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen und Personen nicht ins Gewicht, da bezogen auf eine Trägerorganisation in diesem Fall Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnis sowie Person identisch sind.

Bei der Analyse der Ergebnisse der Befragung von Lehrenden ist es dagegen nicht unerheblich, ob auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse oder Personen abgestellt wird. Dies sei an folgendem Beispiel verdeutlicht. Angenommen, die Trägerbefragung hätte ergeben, dass es jeweils 1.000 Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Männern und Frauen gibt, zusammen also 2.000 Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse mit einem Geschlechterverhältnis von 50:50. Wenn nun lt. der Befragung von Lehrenden Männer jeweils nur ein, Frauen aber durchschnittlich zwei Tätigkeits- bzw. Beschäftigungsverhältnisse haben, dann gäbe es 1.000 lehrende Männer, aber nur 500 lehrende Frauen, d.h. das Geschlechterverhältnis beträgt dann 100:50. Daher wurde bei der Analyse der Ergebnisse der Befragung von Lehrenden – soweit vor dem Hintergrund der konkreten Fragestellung sinnvoll - eine Umrechnung von Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen auf Personen vorgenommen.

Eine solche Umrechnung war allerdings nur bei einem Teil der in der Erhebung bei Lehrenden gestellten Fragen sinnvoll, und zwar dann, wenn sich die Frage konkret auf die Person – z.B. die Einkommenssituation - bezieht. Es wurden aber auch Fragen gestellt, die die Situation des Lehrenden/der Lehrenden in der jeweiligen Weiterbildungseinrichtung thematisieren, d.h., die Frage bezog sich auf das konkrete Beschäftigungsverhältnis. Bei diesen Fragen erfolgt im vorliegenden Bericht die Auswertung auf Basis von Beschäftigungsverhältnissen. In den folgenden Erläuterungen der Untersuchungsergebnisse wird daher jeweils explizit ausgewiesen, ob sich die dargestellten Befunde auf Personen oder Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse beziehen.

(7) Die Weiterbildungsbranche in Deutschland hat ein nicht zu unterschätzendes Gewicht. Anfang des Jahres 2004 gab es insgesamt rd. 18.800 Einrichtungen/Organisationen, die im Bereich Weiterbildung aktiv sind, bei diesen bestanden rd. 1,6 Mio. Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Personen die hauptberuflich, nebenberuflich, auf Honorarbasis oder ehrenamtlich tätig sind.¹ Die wichtigsten Eckdaten des Weiterbildungsmarktes sind:

• Zahl der Weiterbildungseinrichtungen	18.800	
• Zahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse in Weiterbildung i.w.S. insgesamt (einschl. Ehrenamtliche)	1.596.000	
• Zahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden in Weiterbildung i.w.S.	1.350.000	(100 %)
Darunter:		
➤ Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse	185.000	(14 %)
➤ Tätigkeitsverhältnisse von Honorarkräften/Selbstständigen	996.000	(74 %)
➤ Tätigkeitsverhältnisse von Ehrenamtlichen	130.000	(10 %)
➤ Tätigkeitsverhältnisse von Sonstigen ²	39.000	(3 %)
• Zahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden in Weiterbildung i.e.S.	1.046.000	(77 %)
Darunter:		
➤ Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse	142.000	(14 %)
➤ Tätigkeitsverhältnisse von Honorarkräften/Selbstständigen	771.000	(74 %)
➤ Tätigkeitsverhältnisse von Ehrenamtlichen	102.000	(10 %)
➤ Tätigkeitsverhältnisse von Sonstigen ²⁾	30.000	(3 %)

Diese Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse werden von rd. 650.000 in der Weiterbildung i.w.S. und rd. 505.000 in der Weiterbildung i.e.S. **tätigen Personen** ausgeübt.³

(8) Von den 1,046 Mio. Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen von Lehrenden (i.e.S) entfallen rd. 53 % auf Frauen, d.h. Frauen sind in diesem Arbeitsmarktbereich überrepräsentiert. Diese Überrepräsentation zeigt sich auch bei einer Analyse auf Ebene von Personen. Von den in der Weiterbildung (i.e.S.) tätigen Personen sind 52,8 % Frauen und 47,2 % Männer. Die Tatsache, dass sich das Geschlechterverhältnis bei einer Hochrechnung nach Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen und nach Personen nicht unterscheidet, lässt erkennen, dass es nur geringe Unterschiede bei der durchschnittlichen Zahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen von lehrenden Frauen und Männern gibt (2,0 zu 2,2).

¹ Wenn nachstehend von Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen bzw. beschäftigten oder tätigen Personen gesprochen wird, dann schließt dies immer sozialversicherungspflichtig Tätige, Honorarkräfte/Selbstständige und Ehrenamtliche mit ein.

² Unter die Kategorie „Sonstige“ fallen z.B. Beamte, Zeitarbeitskräfte, geistliche Mitarbeiter/innen in kirchlichen Einrichtungen oder auch geschäftsführende Gesellschafter von Weiterbildungseinrichtungen.

³ Die Tätigen in Weiterbildung i.w.S. haben durchschnittlich 1,2 und die Tätigen in Weiterbildung i.e.S durchschnittlich 1,1 zusätzliche Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse neben ihrer Hauptlehrtätigkeit.

(9) Knapp drei Viertel aller Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden entfallen auf Honorarkräfte/Selbstständige. Überraschend hoch ist die Zahl und der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse mit 142.000 bzw. 13,5 %.

Durchschnittlich sind in den Weiterbildungseinrichtungen 84,9 Personen erwerbstätig oder ehrenamtlich tätig, die durchschnittliche Zahl der Lehrenden beträgt 71,9, in der Weiterbildung i.e.S beträgt dieser Wert 55,7.⁴

(10) Den Weiterbildungsmarkt teilen sich kleine und große Träger. Bezogen auf die Zahl von Einrichtungen dominieren kleine Träger. Betrachtet man aber die Gesamtzahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden, dann verschiebt sich das Gewicht hin zu den großen Bildungsträgern. Auf die Träger mit bis zu 20 Lehrenden entfällt ein Anteil an allen Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen von 10 %, auf die Träger mit bis max. 50 Lehrenden ein Anteil von 21 %. Auf die nur 11 % Träger mit mehr als 100 Lehrenden entfallen mit 63,7 % aber fast zwei Drittel aller in der Weiterbildung bestehenden Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse.

(11) Der Umsatzanteil der Weiterbildung i.e.S am gesamten Weiterbildungsmarkt beträgt rd. 80 %. Die Weiterbildungsträger sind auf folgenden Gebieten aktiv (in Prozent der Träger, Mehrfachnennungen):

- Allgemeine und politische Weiterbildung 8,1 %
- Berufliche Weiterbildung 67,0 %
- Sowohl berufliche als auch allgemeine/politische Weiterbildung 24,9 %
- Weiterbildung im weiteren Sinne 53,8 %
 - Berufsausbildung 27,8 %
 - Berufsvorbereitende Maßnahmen 19,8 %
 - Umschulung 16,5 %
 - Eingliederungsmaßnahmen in Arbeitsmarkt 20,0 %
 - Berufliche Rehabilitation von Behinderten 7,8 %
 - Spezielle Maßnahmen für sozial Benachteiligte 12,4 %
 - Unternehmens-, Gründungsberatung/Coaching 15,0 %
 - Sonstiges 14,0 %

(12) Die wichtigsten Auftraggeber der Weiterbildungseinrichtungen sind private Unternehmen (23 % Umsatzanteil), die Bundesagentur für Arbeit (18 %) sowie Kursbeiträge individueller Teilnehmer (36 %). Auch sonstige öffentlich rechtliche Institutionen (z.B. Länder und Kommunen) spielen mit einem Anteil von 14 % eine wichtige Rolle.

(13) Zwischen den alten und den neuen Ländern bestehen Unterschiede in der inhaltlichen Ausrichtung der Kurse/Lehrgänge. So beträgt im Westen der Anteil an allgemeinen politischen Kur-

⁴ Bei diesen auf Einrichtungen bezogenen Durchschnittswerten gibt es keinen Unterschied zwischen der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse und der Zahl der Personen, da jede Person pro Einrichtung nur einmal gezählt/erfasst wurde.

sen (an WB i.e.S.) 21 %, in den neuen Ländern hingegen nur 16 %. Entsprechend groß ist in den neuen Ländern die Bedeutung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen mit 84 % (alte Länder: 79 %).

(14) Auch in Bezug auf das Geschlecht der Lehrenden unterscheiden sich die neuen Ländern stark von den alten Ländern. Im Westen ist die Weiterbildung eindeutig eine „Frauendomäne“ (Anteil: 55 %), im Osten wird der Markt von Männern dominiert (Anteil 55 %) (Angaben bezogen auf in der Weiterbildung lehrende Personen).

(15) 37 % der in der Weiterbildung (i.w.S.) lehrenden **Personen** sind hauptberuflich tätig, d.h., sind entweder in Weiterbildungseinrichtungen fest angestellt bzw. bestreiten ihren Lebensunterhalt durch die Tätigkeit in der Weiterbildung. Diese Gruppe ist auf dieses Einkommen angewiesen und von der derzeitigen Lage in der Weiterbildung besonders betroffen. Knapp ein Viertel (23 %) aller Lehrenden in der Weiterbildung leben als (hauptberufliche) Honorarkräfte ausschließlich von ihrer Lehrtätigkeit. Dieser Personenkreis befindet sich hinsichtlich der sozialen Absicherung oft in einer prekären Situation.

(16) Die rd. 62 % nebenberuflich in der Weiterbildung Tätigen haben folgende „Hauptberufe“:

- 58 % sind außerhalb der Weiterbildung erwerbstätig.
- 6 % befinden sich im Studium bzw. in der Ausbildung.
- 12 % sind Rentner bzw. Pensionäre.
- Weitere 14 % sind Hausfrau oder Hausmann.

(17) Bei den nebenberuflich Lehrenden sind erhebliche Unterschiede beim beruflichen Status zwischen den Geschlechtern festzustellen: Frauen sind weit aus seltener erwerbstätig (48 %) als Männer (69 %), sie sind häufiger Haushaltsführende (24 % zu 1 %). Dagegen finden sich unter den Männern mehr Rentner bzw. Pensionäre (17 % , 7 % bei Frauen).

(18) Von den Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen leben 16 % alleine, fast 5 % leben mit Kindern aber ohne Partner, fast 27 % der Lehrenden leben in einer Partnerschaft ohne Kinder, 48 % in einer Partnerschaft mit Kindern und 4 % haben eine sonstige Familiensituation. Unter der Gruppe der hauptberuflichen Honorarkräfte sind mit einem Anteil von 7 % Alleinerziehende überrepräsentiert (Gesamtdurchschnitt 5 %).

(19) Das pädagogische Personal in den Weiterbildungseinrichtungen ist gut ausgebildet. 73 % der Lehrenden können einen akademischen Abschluss vorweisen. Weitere 26 % verfügen über einen anderen beruflichen Abschluss. Die Lehrenden in der Weiterbildung sind überwiegend auch pädagogisch qualifiziert, fast drei Viertel haben ein einschlägiges Studium oder eine spezifische Fortbildung absolviert.

(20) Der größte Teil des pädagogischen Personals ist in der Weiterbildung mit Lehrtätigkeiten betraut. So handelt es sich bei 83 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse um solche, bei denen die Lehrenden ausschließlich oder überwiegend lehrend tätig sind. In 13 % der Fälle

befassen sich die Lehrenden überwiegend mit Planung bzw. Betreuung und Beratung, in nur gut 3 % der Fälle ausschließlich mit diesen Bereichen.

(21) Rund 34 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse sind solche, die regelmäßig mit fester Stundenzahl pro Woche ausgeübt werden, weitere 27 % sind solche mit regelmäßigen Kursen mit fester Stundenzahl pro Jahr. D.h., bei knapp zwei Drittel der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse liegt „Dauerbeschäftigung“ vor.

(22) Im Durchschnitt wird in den erfassten Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen rund 9,3 Stunden pro Woche gearbeitet. Zwischen den ost- und westdeutschen Ländern ist eine sehr große Differenz festzustellen: Mit durchschnittlich 14,0 Wochenstunden ist der Umfang im Osten fast doppelt so hoch wie im Westen (8,2 Stunden).

(23) Das wichtigste inhaltliche Themenfeld ist mit einem Anteil von 23 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse „Arbeit und Beruf“. Weitere wichtige Felder sind:

- Gesundheit und Ernährung 21 %
- Organisation und Management 19 %
- Wirtschaft und Recht 18 %
- Familie, Gender, Erziehung und Lebensgestaltung 17 %
- Computer, Programmierung, neue Medien 14 %

(24) Die höchste Zertifizierungsdichte weisen die öffentlichen Bildungsanbieter sowie die arbeitgebernahen Einrichtungen auf. Es ergeben sich folgende Quoten (Anteile der Beschäftigungsverhältnisse, bei denen Kurse mit einem Zertifikat enden):

- VHS 14 %
- Kirchliche Träger 6 %
- Arbeitgebernahe Träger 56 %
- Gewerkschaftliche Träger 33 %
- Vereine (sonstige) 48 %
- Öffentliche Institutionen (sonstige) 57 %
- Stiftungen (sonstige) 67 %
- Unternehmen (sonstige) 46 %

(25) Die zentralen Motive der Lehrenden für die Aufnahme einer Tätigkeit in der Einrichtung sind höchst unterschiedlich. Die bedeutendsten vier Motive sind – bezogen auf die Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse (Mehrfachnennungen möglich):

- Die Weitergabe beruflicher Kenntnisse und Erfahrungen 50 %
- die Tatsache, dass die Tätigkeit in die Lebensplanung passt bzw. 35 %
- dem Berufswunsch entsprach 32 %
- oder aber die Person eine neue Herausforderung suchte 29 %

Zwischen haupt- und nebenberuflich Lehrenden sind Unterschiede dieser Motivlage festzustellen: Während bei „Nebenberuflern“ Motive der Selbstverwirklichung im Vordergrund stehen, sind für die hauptberuflich Tätigen v.a. monetäre Gründe von Bedeutung.

Differenziert nach dem Geschlecht differieren diese Motive ebenfalls:

- Frauen (78 %) geben wesentlich häufiger als Männer (56 %) an, dass ihr Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnis ihrem Berufswunsch entspräche bzw. diese Tätigkeit zur Lebensplanung passt.
- Auch ist die Lehrtätigkeit häufiger für Frauen eine Möglichkeit, sich (wieder) am Arbeitsmarkt zu etablieren. So sind 15 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Frauen aber nur 9 % der von Männern auf das Motiv „Stellensuche“ zurückzuführen, bei der Aussage „ich habe eine neue Herausforderung gesucht, beträgt das Verhältnis 34 % zu 25 %.

(26) Zur Bedeutung des Einkommens aus der Lehrtätigkeit in der Einrichtung, über die die Lehrenden befragt wurden, ist festzuhalten:

- Insgesamt ist bei 45 % aller Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse das Einkommen aus der Lehrtätigkeit von existentieller (28 %) oder großer (17 %) Bedeutung.
- Bei Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen von festangestellten Lehrenden wird in 81 % der Fälle der Verdienst unbedingt benötigt, bei weiteren 12 % ist eine große Bedeutung gegeben.
- Bei Tätigkeitsverhältnissen von Honorarkräften hat der Verdienst in 19 % der Fälle eine existentielle und in 21 % eine große Bedeutung. Bei Tätigkeitsverhältnissen von hauptberuflichen Honorarkräften, wird in fast der Hälfte der Fälle (49 %) das Einkommen unbedingt benötigt, für weitere 27 % hat dieses Einkommen eine große Bedeutung.
- Bei Tätigkeitsverhältnissen nebenberuflicher Honorarkräfte spielt der Verdienst dagegen eine geringe Rolle. Nur bei etwas mehr als einem Viertel dieser Tätigkeitsverhältnisse ist die Bedeutung des Einkommens existenziell oder hoch.
- Noch deutlicher fallen die Unterschiede zwischen den alten und neuen Ländern aus: Während das Einkommen für 41 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse in Westdeutschland von existentieller oder großer Bedeutung ist, wurde für Ostdeutschland ein Anteil von 59 % ermittelt.

(27) Am günstigsten stellt sich die Gesamteinkommenssituation (Haushaltseinkommen) bei den Ehrenamtlichen dar, knapp drei Viertel dieser **Personen** bezeichnen dies zumindest als befriedigend, darunter 41 % als gut oder sogar sehr gut. Ehrenamtliche können sich ihre Lehrtätigkeit also „leisten“. An zweiter Stelle folgen die nebenberuflichen Lehrkräfte, die auf Honorarbasis tätig sind, von diesen haben 73 % ein befriedigendes Haushaltseinkommen, nur 8 % bewerten ihr Einkommen als sehr schlecht oder schlecht. Auch die Festangestellten sind mit ihrer finanziellen Lage überwiegend zufrieden, 73 % bewerten diese zumindest als befriedigend, 9 % dieser Gruppe klagen über ein zu geringes Gesamteinkommen. Angespant ist dagegen die Einkommenssituation der auf Honorarbasis hauptberuflich Tätigen: Nur 19 % bewerten die finanzielle Lage als sehr gut oder gut, weitere 31 % als befriedigend. Gerade noch ausreichend ist dieses für 25 % aber knapp ein Viertel dieser Lehrenden kommt mit ihrem Einkommen kaum über die Runden.

(28) Frauen, die in der Weiterbildung lehren, befinden sich häufiger in einer finanziell unsicheren Situation als Männer. So beurteilen 38 % der Männer ihr Haushaltseinkommen als sehr gut oder gut und nur 8 % als schlecht oder sehr schlecht (Saldo: 30 Prozentpunkte), bei den Frauen beträgt das Verhältnis dagegen 28 % zu 12 % (Saldo: 16 Prozentpunkte). D.h., der hohe Anteil an hauptberuflich auf Honorarbasis in der Weiterbildung tätigen Frauen führt zu einer besonderen Betroffenheit dieser Gruppe (Angaben bezogen auf Personen).

(29) Die finanzielle Situation der Lehrenden (Haushaltseinkommen) unterscheidet sich deutlich in Abhängigkeit von der Art der Einrichtung, in der sie pädagogisch tätig sind (Salden der sehr gut/gut Anteile sowie der schlecht/sehr schlecht Anteile):

- Am besten geht es den Lehrenden in den öffentlichen Einrichtungen (ohne VHS) mit einem Saldo von 47 Punkten.
- An zweiter Stelle folgen die Lehrenden bei den kirchlichen Trägern (Saldo 30) und in den arbeitgebernahen Bildungsstätten mit einem Wert von 29 Punkten.
- Lehrende an Volkshochschulen liegen mit einem Saldo von 19 unter dem durchschnittlichen Saldo von 20 Punkten.
- Die (sonstigen) Vereine erreichen einen Wert von 17 Punkten.
- Am schlechtesten fällt die Bewertung der wirtschaftlichen Lage durch die Beschäftigten bzw. Lehrenden bei den gewerkschaftlichen Trägern aus, diese beurteilen ihre wirtschaftliche Lage nur per Saldo zu 6 % als gut.

(30) Obwohl die Weiterbildungseinrichtungen in letzter Zeit erheblich unter Druck standen, und auch Personal abbauen mussten, hat sich der zeitliche Einsatz der befragten Lehrenden in den letzten Jahren insgesamt gesehen nicht verringert: Bei 38 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse hat der Arbeitsumfang in den letzten zwei Jahren sogar zugenommen, in weiteren 38 % hat sich nichts geändert, nur in 15 % der Fälle gab es eine Reduktion der Lehrtätigkeit (10 % keine Angabe).

Am stärksten betroffen von Reduktionen der Kursangebote und damit des Umfanges der Lehrtätigkeit waren Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von im Hauptberuf auf Honorarbasis Tätigen. In 25 % der Fälle kam es zu einer Abnahme des Lehrumfanges, bei den anderen Gruppen betrug dieser Anteil maximal 17 %.

Die Tatsache, dass per Saldo – trotz der Turbulenzen in der Weiterbildungsbranche – eher eine Zunahme des Umfanges der Lehre eingetreten ist, hängt damit zusammen, dass es auf der einen Seite zu Leistungsverdichtungen gekommen ist und auf der anderen Seite durch die vorliegende Untersuchung Fälle nicht erfasst wurden, die aufgrund dieser Umstrukturierung nicht mehr lehrend tätig sind.

Die Ursachen für die Anpassungen in der Weiterbildungsbranche beruhen in erster Linie auf externen (wirtschaftlichen) Faktoren. Mittelkürzungen werden in 41 % der Fälle sowie der Wegfall wichtiger Auftraggeber – vor allem wohl der BA - in 39 % der Fälle als Gründe genannt.

(31) Die schwierige Lage am Weiterbildungsmarkt hat sich erwartungsgemäß etwas stärker in Ostdeutschland ausgewirkt: Hier kam es bei 40 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnis-

se zu Stundenerhöhungen und in 17 % der Fälle zu -reduktionen (Westen: 37 % zu 15 %). Die Ursachen dafür unterscheiden sich zwischen alten Ländern und neuen Ländern nicht in der Struktur, wohl aber der Intensität. Vor allem aus Ostdeutschland wird über den Wegfall wichtiger Auftraggeber berichtet (44 % zu 38 % in Westdeutschland).

(32) Die überwiegende Mehrzahl der in Weiterbildungseinrichtungen Lehrenden bringt eine hohe pädagogische Motivation mit. Für rd. die Hälfte ist es „sehr wichtig“, eine pädagogische Tätigkeit auszuüben, für knapp 45 % immerhin noch „wichtig“, zusammengenommen sind also – abgesehen von finanziellen Gesichtspunkten – über 95 % der Befragten in der Weiterbildung engagiert, weil sie lehrend tätig sein möchten.

(33) Zu den wichtigsten Rahmenbedingungen zählen für die Lehrenden die Möglichkeit des selbstständigen und eigenverantwortlichen Lehrens, eine angenehme Atmosphäre in den Lehrveranstaltungen, ein angenehmes Klima in der Einrichtung und eine interessante und vielseitige Tätigkeit. Wirtschaftliche Aspekte wie leistungsgerechte Bezahlung, Sicherheit des Arbeitsverhältnisses, Verdienstmöglichkeiten und soziale Absicherung tauchen innerhalb dieser Skala erst in der zweiten Hälfte auf.

Insgesamt gesehen sind die Lehrenden mit den Rahmenbedingungen ihrer Lehrtätigkeit sehr zufrieden (82 %). Männer (84 %) bewerten diese etwas besser als Frauen (80 %).

(34) Die Urteile zu den einzelnen Rahmenbedingungen der Lehrtätigkeit in der Einrichtung, über die die Lehrenden befragt wurden, variieren dagegen: Bei den wirtschaftlichen Aspekten wie Verdienstmöglichkeiten, Sicherheit des Arbeitsverhältnisses, soziale Absicherung und leistungsgerechte Bezahlung bleibt die aktuelle Lage weit hinter den Erwartungen der Lehrenden zurück. Nur in drei Bereichen decken sich Realität und Erwartungen bzw. die Bedingungen sind sogar besser als gewünscht. Hervorzuheben ist die hohe Chancengleichheit von Frauen und Männern in dieser Branche. Auch sind die Lehrgangsorte i.d.R. sehr gut zu erreichen. Die Planbarkeit des Stundenvolumens gehört ebenso zu den positiven Elementen.

Ein Vergleich der Zufriedenheitsprofile von Frauen und Männern zeigt, dass die Erwartungen von Frauen weniger stark befriedigt werden als die von Männern. Besonders unzufrieden sind Frauen mit folgenden Aspekten (Differenzen der Indexwerte von Erwartung und Realisierung in Prozentpunkten) (Angaben in Klammern: Werte für Männer):

- Sicherheit des Arbeitsverhältnisses - 25 (- 9)
- Verdienstmöglichkeiten - 22 (- 12)
- Leistungsgerechte Bezahlung - 28 (- 17)
- Soziale Absicherung - 34 (- 14)
- Berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten - 19 (- 9)

(35) **Fazit:** Den oder die „typische“ Lehrende(n) in der Weiterbildung gibt es nicht. Die Struktur ist äußerst heterogen. Unter dem Gesichtspunkt der sozialen Absicherung und der finanziellen Lage sind vor allem die hauptberuflichen Honorarkräfte hervorzuheben, die sich tatsächlich zu ei-

nem großen Teil – fast drei Viertel - in einer prekären Lage befinden. Der Anteil dieser Gruppe an allen Lehrenden beträgt knapp 20 %, d.h. etwa 125.000.

Weiterhin ist zu konstatieren, dass die Verdienste von Lehrenden – abgesehen von den festangestellten Lehrkräften – vergleichsweise gering sind, die Haushaltseinkommen der Lehrenden liegen zum Teil deutlich unter denen anderer vergleichbarer Gruppen.

Dennoch ist die Motivation und das Engagement der Lehrenden – nach deren Angaben zu schließen – sehr hoch, nicht zuletzt weil man überwiegend pädagogisch tätig sein möchte.

Vorbemerkung

Die WSF Wirtschafts- und Sozialforschung wurde im Dezember 2004 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit der Durchführung einer Untersuchung zum Thema:

„Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen“

beauftragt. Mit dieser Untersuchung soll erstmals für die in Deutschland im Bereich der politischen, beruflichen und allgemeinen Weiterbildung tätigen festangestellten, auf Honorarbasis beschäftigten und ehrenamtlich Lehrenden ein Überblick über deren soziale und berufliche Lage gegeben werden. Gleichzeitig soll ermittelt werden, wie groß die Zahl der Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland ist, wie viele Personen diese beschäftigen und welche Struktur diese nach Geschlecht, Art der Beschäftigung etc. haben. Diese Informationen waren bisher nicht verfügbar.

Die Untersuchung fällt in einen Zeitraum, in dem sich die Weiterbildungsbranche in heftigen Turbulenzen befindet. Insbesondere ausgelöst durch die 2003 in Kraft getretenen Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I bis III) sind die Weiterbildungsträger und auch die dort Beschäftigten unter einen erheblichen Anpassungsdruck geraten. Personalabbau, Insolvenzen, Gehaltskürzungen etc. sind die elementaren Konsequenzen dieser Entwicklung.

Weiterhin ist zu konstatieren, dass selbstständig Lehrende bzw. Honorarkräfte in der Regel wesentlich geringere Vergütungen erhalten als festangestellte Lehrende. Während z.B. ein Gymnasiallehrer durchschnittlich brutto zwischen 35 € und 40 € verdient, was einem Aufwand des Arbeitgebers von ca. 50 € je Stunde entspricht, liegen die Stundensätze für Honorarkräfte bei den Volkshochschulen bei etwa 17 €. Bei privaten Bildungseinrichtungen sind die Vergütungen teilweise noch geringer.⁵

Die finanzielle Situation von Honorarkräften bzw. selbstständig Lehrenden wird zudem dadurch verschärft, dass „selbstständig“ Lehrende in der Rentenversicherung pflichtversichert sind. Da diese den Arbeitgeberanteil selbst finanzieren müssen, ergibt sich daraus aktuell ein Beitragssatz von 19,5 %. D.h., ein auf Honorarbasis Lehrender, der z.B. 1.000 € monatlich verdient, muss 195 € an Beiträgen an die BfA überweisen. Hinzu kommen noch teilweise Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge, die sich nicht nach dem tatsächlichen Einkommen, sondern nach einem fiktiven Mindesteinkommen von 1.118,25 € berechnen, auch hier hat der auf Honorarbasis Lehrende den vollen Beitragssatz von z.Z. durchschnittlich ca. 12,25 % zu entrichten.

Wir bedanken uns bei der Bundesagentur für Arbeit, dem DIE, dem Deutschen Volkshochschulverband, dem Bundesverband Deutscher Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien, dem Internationalen Bund der Lernenden Region Bodensee, der Weiterbildung e.V. Hamburg, der DEAE sowie dem Bildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern, die uns Trägeradressen sowie Mitgliederverzeichnisse zur Verfügung gestellt haben, ohne die die Befragung von Weiterbildungseinrichtungen und Lehrenden kaum möglich gewesen wäre.

⁵ Vgl. Badische Zeitung vom 6.6.2004 „Niedriglohnssektor Bildung“

Der Bericht gliedert sich wie folgt:

In **Kapitel 1** werden eine kurze Analyse der aktuellen Situation am Weiterbildungsmarkt vorgenommen sowie die Untersuchungsfragen skizziert.

Kapitel 2 beinhaltet die Beschreibung der angewandten Methoden bei Stichprobenziehung und Hochrechnung, insbesondere auch eine Diskussion der Frage, wie mit der Tatsache umzugehen ist, dass die Lehrenden zu einem erheblichen Teil gleichzeitig bei verschiedenen Trägern tätig sind, was dazu führt, dass die Zahl der in der Weiterbildungsbranche beschäftigten bzw. tätigen Personen spürbar geringer ist als die Zahl der in Weiterbildungseinrichtungen bestehenden Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse.

In **Kapitel 3** erfolgt die Analyse der Ergebnisse der Trägerbefragung. Dieses beinhaltet auch eine Hochrechnung der Zahl der in Deutschland aktiven Weiterbildungsträger sowie der dort in unterschiedlichen Funktionsbereichen und in verschiedenen Beschäftigungs- bzw. Vertragsverhältnissen tätigen Personen.

Kapitel 4 beschreibt den Schwerpunkt der Untersuchung, und zwar die wirtschaftliche und soziale Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen.

Im **Anhang** werden die Fragebogen abgedruckt.

1. Untersuchungsschwerpunkte

1.1 Quantitative Eckdaten

Die Weiterbildungsbranche in Deutschland hat ein nicht zu unterschätzendes Gewicht. Nach den im Rahmen der vorliegenden Untersuchung durchgeführten empirischen Erhebungen bei Weiterbildungseinrichtungen und dort Tätigen gab es Anfang des Jahres 2004 insgesamt rd. 18.800 Einrichtungen/Organisationen, die sich mit Weiterbildung beschäftigen, bei diesen gab es zusammengekommen rd. 1,6 Mio. Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Personen, die hauptberuflich, nebenberuflich, auf Honorarbasis oder ehrenamtlich tätig sind (zur Abgrenzung von Weiterbildung und Methode der Erhebung vgl. Kapitel II). Die Zahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden (einschl. Ehrenamtliche) in Weiterbildung im engeren Sinne (i.e.S.) betrug rd. 1,05 Mio.⁶ Die Zahl der in Weiterbildung im weiteren Sinne (i.w.S.) bestehenden Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse betrug rd. 1,35 Mio.

Bei diesen Angaben ist zu berücksichtigen, dass Lehrende teilweise in mehreren Einrichtungen tätig sind, und zwar knapp 48 % nach den Ergebnissen der Befragung von Lehrenden. Insgesamt ergibt sich daraus, dass ein Lehrender im Durchschnitt in 2,1 bis 2,2 Einrichtungen tätig ist. Rechnet man diese „Doppelzählungen“ aus dem Wert 1,05 Mio. heraus, ergibt sich eine Zahl von rd. 500.000 in der Weiterbildung i.e.S. tätigen **Personen**. Für die Weiterbildung i.w.S. ergibt sich ein Wert von rd. 650.000.⁷

Nach Geschlechtern differenziert teilen sich die in Weiterbildung lehrenden Personen wie folgt auf:

- | | | |
|----------|------------------|------------------|
| • Frauen | 267.000 (i.e.S.) | 343.000 (i.w.S.) |
| • Männer | 233.000 (i.e.S.) | 307.000 (i.w.S.) |

Die von der WSF ermittelten Zahlen von Beschäftigungs-/Tätigkeitsverhältnissen in der Weiterbildung (1,05 Mio. bzw. 1,35 Mio.) decken sich weitestgehend mit bisher von verschiedenen Autoren vorgenommenen Schätzungen und Hochrechnungen. So hat z.B. *Pehl* vom DHI in seiner Zuarbeit zur Stellungnahme der Landesregierung NRW auf eine große Anfrage zum Thema Weiterbildung für NRW für das Jahr 2003 rd. 305.300 in Weiterbildungseinrichtungen Erwerbstätige ermittelt, darunter rd. 14.300 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, 242.000 Honorarkräfte und 49.000 Selbstständige (vgl. Tab. 1). Rechnet man diese Angaben auf Deutschland insgesamt hoch (anhand des Bevölkerungsanteils von NRW 2003) ergibt sich eine Gesamtzahl von in Weiterbildungseinrichtungen Erwerbstätigen in Deutschland von knapp 1,4 Millionen.⁸

⁶ Ohne Berufsausbildung, berufsvorbereitende Maßnahmen, Umschulung, Eingliederungsmaßnahmen, Maßnahmen für Behinderte und spezielle Maßnahmen für sozial Benachteiligte, Unternehmens- und Gründungsberatung

⁷ Lehrende in Weiterbildung i.w.S. haben durchschnittlich 2,2, Lehrende in Weiterbildung i.e.S. 2,1 Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse.

⁸ Auch diese Hochrechnung auf Beschäftigungsverhältnisse dürfte Doppelzählungen aufgrund von Mehrfachbeschäftigung enthalten.

Tabelle 1: Der Weiterbildungsmarkt in Deutschland – Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse

Quelle	Bereich	Jahr	Erwerbstätige insgesamt 1)	Lehrende insgesamt	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte		Honorarkräfte und Ehrenamtliche 2)			Sonstige 2)
					Insgesamt	Darunter: Lehrpersonal	Insgesamt	darunter: Honorarkräfte	darunter: Ehrenamtliche	
A WSF	D (i.e.S.)	2005	1.596.000 ¹⁾	1.046.000		142.000	873.000	771.000	102.000	30.000
	D (i.w.S.) 3)	2005	1.596.000 ¹⁾	1.350.000		185.000	1.126.000	996.000	130.000	39.000
B Pehl	NRW	2003	305.300		14.300	.	242.000	291.000		
	D	2003	1.388.000		65.000		1.100.000	1.323.000		
C DIE	D (20%)	2003	328.000		17.971	6.123	310.000			
	D	2003	1.640.000		90.000	30.000	1.550.000			
D VHS	D	2003		1.000.000	70.000		930.000			

Quellen: A = WSF Befragung 2005 im Auftrag des BMBF, hochgerechnet auf D insgesamt

B = Landtag NRW, Drucksache 13/6619; Berechnungen von Klaus Pehl vom DIE; die Angaben wurden von NRW auf das Bundesgebiet von der WSF hochgeschätzt

C= Pehl, Klaus; Reitz, Gerhard: Weiterbildungsstatistik im Verbund, DIE 2005, die Angaben beziehen sich nach Aussagen des DIE auf rd. 20 % der Weiterbildungsträger in D; die WSF hat diese Werte für D insgesamt hochgerechnet

D = Lauer VHS Heidelberg, Quelle: www.aktionbutterbrot.de

1) einschl. Honorarkräfte und Ehrenamtliche

2) Bei A-WSF bezogen nur auf Lehrende

3) Weiterbildung im weiteren Sinne, d.h. einschl. Umschulung, berufliche REHA, Berufsvorbereitung etc.

Alle Angaben enthalten Mehrfachbeschäftigte, d.h. es werden Beschäftigungs- bzw. Erwerbstätigkeitsverhältnisse gezählt. Die Zahl der lehrenden Personen in WB i.e.S. beträgt rd. 500.000, die der i.w.S. rd. 650.000

Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Quellen bzw. Schätzungen hängen damit zusammen, dass der Weiterbildungsbegriff unterschiedlich gebraucht wird, so rechnen manche Autoren auch Berufsvorbereitung, außerbetriebliche Berufsausbildung oder berufliche Rehabilitation zur Weiterbildung i.e.S. Zudem ist zu konstatieren, dass ein erheblicher Teil der Bildungsträger sowohl im Bereich der Weiterbildung als auch den anderen Feldern tätig ist und daher eine exakte Unterscheidung des Personals nach Weiterbildung und anderen Aktivitätsbereichen schwierig wenn nicht unmöglich ist. Last but not least werden in den verschiedenen Hochrechnungen der in der Weiterbildungsbranche Erwerbstätigen teilweise Ehrenamtliche mitgezählt, teilweise nicht.

Nach den (hochgerechneten) Ergebnissen der von der WSF Anfang 2004 bei über 10.000 Bildungsträgern und Lehrenden durchgeführten Erhebung (zur Methode vgl. das folgende Kapitel) ist von folgenden Eckdaten des Weiterbildungsmarktes auszugehen (Stand Frühjahr 2005). Diese Eckdaten beziehen sich auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse d.h. beinhalten Doppelzählungen aufgrund von Mehrfachbeschäftigungen.

• Zahl der Weiterbildungseinrichtungen		18.800	
• Zahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse in Weiterbildung i.w.S. (einschl. Ehrenamtliche) ⁹		1.596.000	
• Zahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden in Weiterbildung i.w.S. ¹⁰	1.350.000		(100 %)
darunter:			
➤ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	185.000		(14 %)
➤ Honorarkräfte/Selbstständige ¹¹	996.000		(74 %)
➤ Ehrenamtliche	130.000		(10 %)
➤ Sonstige	39.000		(3 %)
• Zahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden in Weiterbildung i.e.S.	1.046.000		(77 %)
darunter:			
➤ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	142.000		(14 %)
➤ Honorarkräfte/Selbstständige ¹²	771.000		(74 %)
➤ Ehrenamtliche	102.000		(10 %)
➤ Sonstige	30.000		(3 %)

⁹ Einschl. berufliche REHA, Berufsvorbereitung, außerbetriebliche Ausbildung, Umschulung etc.

¹⁰ Hochgerechnet auf Basis der Angaben der befragten Träger zur Zahl der Erwerbstätigen insgesamt (einschl. Ehrenamtlichen und Sonstigen) sowie der Angaben über den Anteil des Umsatzes der auf WB i.w.S. entfällt sowie der Strukturangaben über Lehrende in der Weiterbildung i.e.S.

¹¹ Honorarkräfte und Selbstständige werden in der vorliegenden Studie als Synonym behandelt, da beide auf Rechnung arbeiten und auch von der Sozialversicherungspflicht behandelt werden. Für den Selbstständigengruppen, die erwerbslos und sozialversicherungswidrig sind, bleibt unberücksichtigt, ob diese ein Gewerbe angemeldet haben oder freiberuflich tätig sind.

¹² Honorarkräfte und Selbstständige werden in der vorliegenden Studie als Synonym behandelt, da beide auf Rechnung arbeiten und auch von der Sozialversicherungspflicht behandelt werden. Für den Selbstständigengruppen, die erwerbslos und sozialversicherungswidrig sind, bleibt unberücksichtigt, ob diese ein Gewerbe angemeldet haben oder freiberuflich tätig sind.

1.2 Beschäftigungslage im Weiterbildungssektor

Der Arbeitsmarkt „Weiterbildung“ war in den zurückliegenden Jahren – vor allem seit dem Inkrafttreten der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I bis III) im Jahr 2003 – von erheblichen Turbulenzen gekennzeichnet. Dies nicht zuletzt, weil - nach den Ergebnissen der Befragung der WSF bei Weiterbildungseinrichtungen - die Weiterbildungsträger durchschnittlich rd. 18 % ihres Umsatzes mit der Bundesagentur tätigen. Meldungen über Insolvenzen, Massenentlassungen, Lohnkürzungen, Umwandlungen von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in Honorarverträge, Notlagen-Tarifverträge u.a.m. füllen seit Monaten die Medien. Beispiele sind:

- In der Westdeutschen Allgemeinen Zeitung vom 10.05.2005 wurde gemeldet, dass „die Hartz-Reformen zehntausenden Lehrkräften ihren Job gekostet“ hätten. Seit 2003 wären rd. 30.000 Arbeitsplätze verlorengegangen, bis Ende 2005 sogar 45.000. „Dies wäre dann etwa die Hälfte der in der Branche (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigten“.
- Für einzelne große Bildungsträger wurde für das Jahr 2003 von folgenden Größenordnungen des Personalabbaus berichtet:

➤ DAA	850	bzw. ca. 42 %
➤ TÜV-Akademie	200	bzw. ca. 25 %
➤ bfw / DGB	700	bzw. ca. 31 %
➤ VHS-Bildungswerk-Gruppe A	350	bzw. ca. 29 %
➤ BFZ-Essen	150	bzw. ca. 43 %
➤ DEKRA-Akademie	400	bzw. ca. 29 %
➤ Hamburger Bildungsträger	1.000	bzw. ca. 40 %

Quelle: www.gew-nordhessen.de/Bildungsmarkt

- Der IB will die Personalkosten um über 10 % senken sowie die Arbeitszeit verlängern und hat den Gehaltstarifvertrag zum 31. Januar 2005 gekündigt.¹³
- Die gemeinsame Tarifkommission von ver.di und GEW hat am 23.03.2004 mit der BNVHS einen Notlagentarifvertrag verhandelt der u.a. eine Gehaltsreduktion um 10 % und die Streichung des Urlaubsgeldes vorsieht.¹⁴

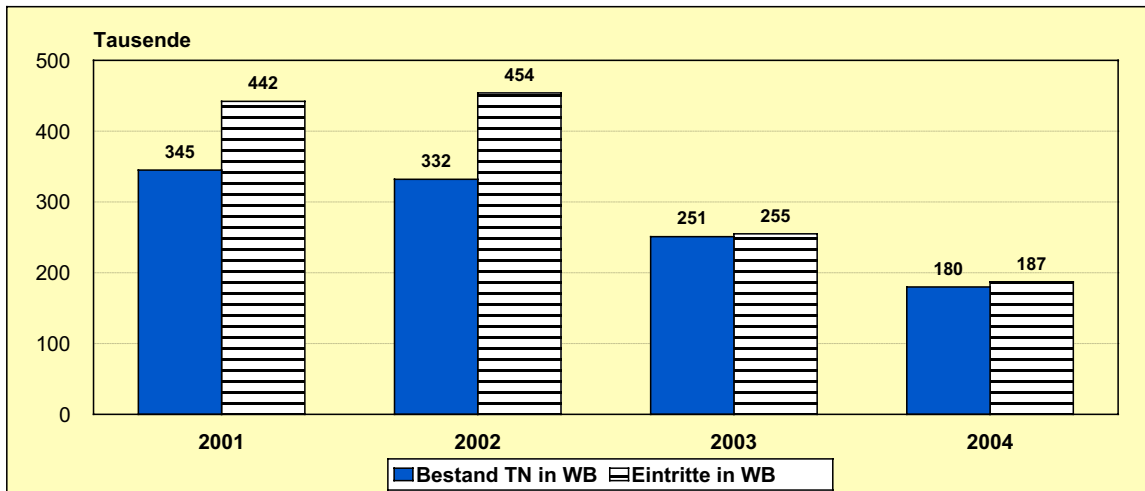
Wie bereits erwähnt, hängen diese Entwicklungen insbesondere mit der geänderten Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit zusammen, so sind die Ausgaben der BA für

¹³ Vgl. Netzwerk Weiterbildung, Tarifinformationen; www.netzwerk-weiterbildung.de

¹⁴ Vgl. ebenda

berufliche Weiterbildung zwischen 2002 und 2004 von 6,7 Mrd. € auf 3,6 Mrd. €, d.h. um 46 % zurückgegangen (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Entwicklung der von der BA finanzierten beruflichen Weiterbildung



Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit (Jahreshefte) laufend.

Der Rückgang des Bestandes an Teilnehmern in von der BA geförderten Weiterbildungsmaßnahmen verlief parallel zu dieser finanziellen Entwicklung. Betrug der durchschnittliche Teilnehmerbestand 2002 noch 332.000 Personen (454.000 Eintritte) wurde 2004 nur noch ein Bestand von rd. 180.000 Teilnehmern registriert (187.000 Eintritte).

D.h., die wirtschaftliche Lage der Weiterbildungsanbieter und damit auch die Arbeitsplatzsicherheit der Festangestellten sowie die Situation der Honorarkräfte hat sich in den letzten Jahren mit Sicherheit nicht verbessert. Die Meldungen über Arbeitsplatzverluste in einer Größenordnung von etwa 30 % in Einrichtungen, die überwiegend für die BA tätig sind, dies sind nach den Ergebnissen dieser Befragung ca. 20 % (mindestens 50 % des Umsatzes), können als durchaus realistisch bewertet werden. Vor diesem Hintergrund erfolgte die vorliegende Untersuchung „zur richtigen Zeit“, da sie Antworten auf die im folgenden Kapitel genannten Fragen gibt. Bedingt durch das methodische Vorgehen – Befragung der Lehrenden über die Weiterbildungsträger – konnten allerdings Lehrende, die zum Befragungszeitpunkt keine Lehrtätigkeit mehr ausüben, z.B. weil sie entlassen wurden oder ihr Vertrag als Freelancer nicht verlängert wurde, nicht erfasst werden.

1.3 Untersuchungsfragen

Beschäftigte und Honorarkräfte bzw. Selbstständige in der Weiterbildung haben – wie die vorausgegangenen Erläuterungen verdeutlichen haben – in den letzten Jahren teilweise erhebliche Einbußen hinnehmen müssen. Zudem liegen die Verdienste der Honorarkräfte bzw. Selbstständigen weit unterhalb der Vergütungen von Festangestellten oder vergleichbaren Lehrern an Gymnasien oder berufsbildenden Schulen. Ebenfalls sind die Weiterbildungsträger unter Druck geraten, sei es weil die Bundesagentur für Arbeit ihre Aufwen-

dungen für FbW stark zurückgeführt hat oder auch weil die Städte und Gemeinden im Bereich der Volkshochschulen teilweise gekürzt haben.

In den beiden Befragungswellen – Strukturhebung bei Weiterbildungseinrichtungen und Befragung von Lehrenden – wurden vor allem folgende Fragen thematisiert:

In der Strukturhebung in Weiterbildungseinrichtungen:

- Bereiche der Weiterbildung (allgemeine, politische und berufliche), in denen die Einrichtungen tätig sind, Anteile der Kurse in diesen Feldern der Weiterbildung.
- Mitarbeiterstruktur: Zahl der Mitarbeiter, Mitarbeiter in der Weiterbildung (Festangestellte, Honorarkräfte, Ehrenamtliche).
- Rechtsform und Zugehörigkeit zu Verband/Organisation (VHS, Handwerk, IHK, Wirtschaft, Gewerkschaft etc.)
- Kunden – bzw. Auftraggeberstruktur (Einzelpersonen, BA, private Unternehmen etc.).

In der Befragung von Lehrenden:

- Art der Beschäftigung (angestellt, Honorarbasis, ehrenamtlich).
- Art der Tätigkeit (lehrend, planend, betreuend).
- Umfang der Tätigkeit (Stundenzahl, Zahl der Kurse etc.).
- Inhalte die vermittelt oder geplant werden (Politik, Wirtschaft, Recht, Sprachen, EDV, Grundbildung, Religion/Ethik, Familie, Gesundheit etc.).
- **Ist die Tätigkeit hauptberuflich oder nebenberuflich? Hauptberuf wenn nebenberuflich tätig.**
- Art der beruflichen Qualifikation/Ausbildung.
- Mehrfachbeschäftigung in verschiedenen Weiterbildungseinrichtungen.
- Motive für die Ausübung der Lehrtätigkeit.
- Art des Vertrages (befristeter/unbefristeter Arbeitsvertrag, Honorar-, Werkvertrag, Mini-Job, ehrenamtlich etc.).
- **Entwicklung des Umfangs der Tätigkeit in den letzten und kommenden zwei Jahren.**
- Bedeutung der Tätigkeit für Existenzsicherung. Bewertung der eigenen finanziellen Situation insgesamt. Zufriedenheit mit der Tätigkeit.
- Demografische Angaben (Alter, Geschlecht, Familienstand, Haushaltseinkommen).
- Bedeutung von Aspekten des beruflichen Lebens und Verwirklichung dieser in der derzeitigen Lehrtätigkeit (Betriebsklima, gute Lehrmittelausstattung, Sicherheit des Arbeitsverhältnisses, berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten, Verdienst etc.).

2. Untersuchungsmethode

2.1 Einleitung

Die von der WSF Wirtschaft- und Sozialforschung durchgeführte Untersuchung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen konnte auf eine im Jahr 2004 von Infratest erstellte Machbarkeitsstudie¹⁵ aufbauen. Im Rahmen dieser Machbarkeitsstudie war unter anderem untersucht worden, ob die in Deutschland tätigen Weiterbildungsträger eine solche Analyse unterstützen würden und wie ein geeigneter Fragebogen für Lehrende zu gestalten ist. Weiterhin wurde über eine Auswahl von Trägern bzw. deren Verbände¹⁶ der für die Lehrenden entwickelte Fragebogen getestet (insgesamt 514 Antworten).

Der Weiterbildungsmarkt in Deutschland ist sowohl von der Angebots- (Träger bzw. Einrichtungen) als auch von der Nachfrageseite (Teilnehmer an Weiterbildungsveranstaltungen) äußerst komplex und heterogen. Während auf Nachfrageseite (z.B. durch das Berichtssystem Weiterbildung) repräsentative Informationen über Entwicklung und Strukturen des Weiterbildungsgeschehen vorliegen, ist die Angebotsseite bis lang noch wenig erforscht. Die vorliegende Studie soll diese Lücke schließen.

Eines der wesentlichen Probleme zur Gewinnung und Hochrechnung repräsentativer Aussagen besteht darin, dass bisher keine gesicherten Kenntnisse über die Grundgesamtheit der Träger und Einrichtungen und damit auch der Lehrenden im Bereich der Weiterbildung vorlagen. Berücksichtigt man, dass alleine der deutsche Volkshochschulverband rund 200.000 Lehrende beschäftigt und aus der Datenbank Kurs der Bundesagentur für Arbeit derzeit rund 600.000 Veranstaltungen von rd. 18.500 Einrichtungen abgerufen werden können, so wird deutlich, dass der „Arbeitsmarkt“ für Lehrende in der Weiterbildung eine nicht zu unterschätzende Bedeutung hat.

Das methodische Konzept der WSF zur Durchführung der Studie zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen sah daher ein dreistufiges Verfahren vor, um zunächst:

- in der ersten Stufe ein Kataster möglichst aller in Deutschland mit Weiterbildung befassten Organisationen zu erstellen,
- in der zweiten Studie mittels einer schriftlichen repräsentativen Befragung bei einer Stichprobe dieser Organisationen zu ermitteln, ob diese einerseits überhaupt in der Weiterbildung tätig sind, und wenn ja, auf welchen Gebieten der Weiterbildung. Sowie andererseits, welche Strukturmerkmale diese Organisationen aufweisen – Zahl der Be-

¹⁵ Vgl. BMBF „Berufliche und soziale Lage von Lehrenden in der Weiterbildung – Bericht zur Pilotstudie“ Bonn, Berlin 2004

¹⁶ Folgende Trägerorganisationen waren an der Vorstudie beteiligt: Deutscher Volkshochschulverband (DVV), katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE), Bundesverband deutscher Privatschulen (VDP)

schäftigten, Zahl der Lehrenden in Weiterbildung, Verteilung auf festangestellt, Honorarkräfte bzw. freiberuflich Tätige, Ehrenamtliche etc. (vgl. das Muster des Strukturfragebogens für Einrichtungen/Träger im Anhang),

- und abschließend in der dritten Phase der Studie Lehrende in Weiterbildungseinrichtungen schriftlich zu befragen.

2.2 Kataster der Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland

Das vorrangige Ziel dieses Arbeitsschrittes bestand darin, zunächst einen umfassenden Überblick über möglichst alle in Deutschland tätigen Weiterbildungseinrichtungen (i.w.S.) zu gewinnen.

Konkret wurden bei der Erstellung des Katasters drei zentrale Arbeitsschritte durchgeführt:

1. Ermittlung von Trägeradressen über Verbände

Im Rahmen dieses Arbeitsschrittes wurden folgende Organisationen kontaktiert und um Mitwirkung am Vorhaben gebeten, in dem diese der WSF ihre Mitgliederadressen zur Verfügung stellen:

- Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V.
- Katholische Bundesgemeinschaft für Erwachsenenbildung
- Bundesverband Deutscher Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien
- Arbeitsgemeinschaft katholisch-sozialer Bildungswerke
- Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben
- Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e.V.
- Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft e.V.
- Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
- Deutscher Gewerkschaftsbund
- Bundesverband deutscher Privatschulen
- Wuppertaler Kreis e.V. Bundesverband betriebliche Weiterbildung
- REFA Bundesverband
- Deutscher Volkshochschulverband
- Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung e.V.
- Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e.V.
- Internationaler Bund
- Bundesagentur für Arbeit - KURS
- Lernende Region Bodensee
- Weiterbildung Hamburg e.V.
- Bildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern

Insgesamt konnte die WSF bei der Strukturhebung auf 20.182 Adressen von folgenden Verbänden/Organisationen zurückgreifen (darunter 18.460 aus KURS):

- Bundesverband Deutscher Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien
- Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben
- Deutscher Volkshochschulverband
- Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung e.V.
- Internationaler Bund
- Bundesagentur für Arbeit - KURS
- Lernende Region Bodensee
- Weiterbildung Hamburg e.V.
- Bildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern

2. Auswertung der Datenbank Kurs der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit hat für die WSF eine Auswertung der Trägerdatenbank Kurs vorgenommen. Dafür wurden von der BA alle Angaben zu den Trägern exportiert. Insgesamt waren in dieser Datenbank 18.460 Adressen von Trägern enthalten.

3. Auswertung sonstiger Datenbanken und Verzeichnisse

Nicht alle Weiterbildungsträger sind in Verbänden organisiert oder führen Maßnahmen im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit durch. Daher hat die WSF, um einen möglichst vollständigen Überblick über die Weiterbildungslandschaft zu erstellen, zusätzlich folgende Recherchen durchgeführt:

- **Auswertung der „Gelben Seiten“**
Die Gelben Seiten wurden bundesweit nach Adressen durchsucht, die in ihrem Namen Hinweise auf eine Weiterbildungsaktivität enthielten. Auf diesem Wege wurden 21.159 Adressen ermittelt.
- **Auswertung der Datenbank „Pro-Business“**
Weiterhin wurden aus der Datenbank Pro-Business, die über 3 Millionen Angaben zu Unternehmen in Deutschland enthält, die Unternehmen/Organisationen extrahiert, die unter Wirtschaftszweige fallen, die für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen in Frage kommen. Aus dieser Datenbank wurden 8.758 Adressen ermittelt.
- **Recherchen im Internet**
Anschließend wurde das Internet nach kommunalen, regionalen und sonstigen Listen von Weiterbildungsträgern durchsucht. Auf diesem Wege wurden weitere 3.607 Adressen ermittelt.

Insgesamt führten diese Rechercharbeiten zu 53.706 Adressen von (möglichen) Weiterbildungsträgern in Deutschland. Nicht berücksichtigt wurden bei dieser Recherche Unternehmen, die nicht zur Weiterbildungsbranche gehören, die aber selbst für ihre Mitarbeiter Kurse, Lehrgänge, computerbasiertes Selbstlernen etc. organisieren, und zwar aus dem Grund, dass es sich dabei nicht um Weiterbildungseinrichtungen handelt. Sofern Unternehmen über Tochterfirmen verfügen, die selbst als Weiterbildungsträger auftreten, wurden diese Tochterunternehmen jedoch bei der Adressermittlung berücksichtigt. Auch war zu fragen, wie mit Freelancern umzugehen ist, die alleine (ohne, dass sie in der Regel weitere Mitarbeiter/Lehrende einsetzen) im Weiterbildungsmarkt tätig sind, auch diese Freelancer wurden nicht als Weiterbildungseinrichtungen verstanden. Soweit diese Freelancer aber für Weiterbildungsträger tätig sind, wurden sie im Rahmen der Befragung von Lehrenden erfasst.

Die genannte Zahl von 53.706 Adressen enthielt Dopplungen, da die Ausgangsdatenbanken nicht exklusiv waren, sondern sich überschneiden. So wurden z.B. viele in der Datenbank Kurs aufgelisteten Träger auch über die Recherchen in den gelben Seiten erfasst. Weiterhin waren in der Datenbank, da zunächst umfassend recherchiert wurde, um die Weiterbildungsträger möglichst vollständig zu erfassen, auch Adressen von Einrichtungen enthalten, die nicht in der Weiterbildung aktiv sind. So enthielt die Datenbank zunächst auch Adressen von Trägern/Organisationen, die ausschließlich Lehrgänge, Maßnahmen etc. im Freizeitbereich anbieten, die nicht als Weiterbildung zu definieren sind oder deren Angebot nicht für Erwachsenen bestimmt ist. Darunter fielen z.B. Segelkurse, Nachhilfe, Kochkurse, diese Adressen wurden ebenfalls eliminiert wie auch die Adressen, bei denen unmittelbar erkenntlich war, dass es sich dabei ausschließlich um allgemeinbildende Schulen handelte.

Insgesamt reduzierte sich der Adressbestand von (möglichen) Weiterbildungsträgern aufgrund der beschriebenen Bereinigungen auf 26.254. Da diese Bereinigung sehr vorsichtig vorgenommen worden war, um nicht das Risiko zu laufen, Träger fälschlicherweise auszuschließen, beinhaltete der Strukturfragebogen auch eine Frage danach, ob der angeschriebene Träger/die Organisation überhaupt in der Weiterbildung tätig ist. Das Ergebnis war, dass rd. 28 % diese Frage verneint haben. D.h., insgesamt ist nach diesen Recherchen davon auszugehen, dass es in Deutschland im Frühjahr 2005 rd. 18.800 Weiterbildungseinrichtungen gab.

In diesem Zusammenhang sei ausdrücklich erwähnt, dass die Gesamtzahl der rechtlich eigenständigen Einrichtungen/Unternehmen geringer ist als die genannte von 18.800. So verfügen z.B. die 987 Volkshochschulen in Deutschland über rd. 3.400 Außenstellen, die allerdings hinsichtlich ihrer „Autonomie“ sehr unterschiedlich sind. Dies wird unter anderem daraus ersichtlich, dass das DIE der WSF insgesamt „nur“ 1.400 Adressen von Volkshochschulen und Nebenstellen zur Verfügung gestellt hat. D.h. die Zahl von 18.800 Einrichtungen beschreibt somit solche, die entweder in ihren Entscheidungen vollkommen autonom

sind oder doch zumindest in wichtigen Bereichen eigenverantwortlich entscheiden können.¹⁷

Ebenfalls nicht Bestandteil der vorliegenden Untersuchung war – nach Abstimmung mit dem Auftraggeber - die Weiterbildung an Hochschulen. Auf eine Befragung in diesem Bereich wurde verzichtet, weil davon auszugehen war, dass Weiterbildung an Hochschulen überwiegend von Festangestellten durchgeführt wird.

2.3 Begriffsdefinitionen

Es wurde bereits angedeutet, dass der Begriff „Weiterbildung“ äußerst unterschiedlich gebraucht wird. Teilweise definieren Träger alles als Weiterbildung, was nicht Schulausbildung oder Hochschulausbildung ist. D.h., unter Weiterbildung werden auch außerbetriebliche Berufsausbildung, Berufsvorbereitung, Berufsberatung, Lehrgänge für Existenzgründer oder die berufliche Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen, Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt (z.B. Arbeit statt Sozialhilfe) oder sogar Lehrgänge/Kurse mit reinem Freizeitcharakter (z.B. Hobbykochkurse oder Segelkurse) subsummiert.

Während bezüglich dieser Bildungsmaßnahmen die Meinung überwiegt, es handele sich nicht um Weiterbildung i.e.S., bestehen insbesondere bei der Einordnung von beruflicher Umschulung aber auch von außerbetrieblicher Berufsausbildung, unterschiedliche Auffassungen. So definiert z.B. das BMBF Weiterbildung wie folgt:

„Zur Weiterbildung gehören Umschulungen und Meisterkurse genauso wie ein Sprachunterricht, das Nachholen von Schulabschlüssen oder freizeitorientierte Bildungsangebote. Weiterbildung ist die Fortsetzung jeder Art des Lernens nach Abschluss der Bildungsphase in der Jugend.“

Unter dem Oberbegriff der Weiterbildung werden drei Bereiche von Bildungsangeboten gefasst:

Allgemeine und politische Weiterbildung

Die *allgemeine Weiterbildung* umfasst alle Weiterbildungsangebote, die nicht direkt berufsbezogen sind.

In der Praxis sind berufliche und allgemeine Weiterbildung miteinander verzahnt. Deutlich wird das am Beispiel der Vermittlung von allgemeinen Kompetenzen, die über die Spezialkompetenzen für den Arbeitsplatz hinausgehen. Das Erlernen fremder Sprachen ist dafür ein typisches Beispiel. Diese heute so genannten "Schlüsselqualifikationen" dienen nicht allein der allgemeinen Persönlichkeitsbildung, sondern sind für Beruf und

¹⁷ 27 (hochgerechnet 151) Einrichtungen, die angegeben haben, dass sie keinerlei Entscheidungsautonomie hätten, wurden in die Auswertung und die Befragung von Lehrenden einbezogen, da diese sich bereit erklärt hatten, den Fragebogen für Lehrende bei sich zu verteilen.

Arbeitswelt von großer Bedeutung. Heute zählen hierzu ganz allgemein Kommunikations- und Teamfähigkeit, Kreativität, und Medienkompetenz. Hinzu kommt die politische und die kulturelle Weiterbildung. Hochschulen und freie Träger zur wissenschaftlichen Weiterbildung treten sowohl für die allgemeine als auch für die berufliche Weiterbildung als Anbieter auf.

Berufliche Weiterbildung

„Die berufliche Weiterbildung ist das klassische Feld für Kurse zur Vertiefung oder Ergänzung beruflicher Kenntnisse. Was früher als Fortbildung bezeichnet wurde, firmiert im Sozialgesetzbuch III heute als "Weiterbildung". Dies wird in der Praxis auch noch unterschieden in Umschulung, Aufstiegsfortbildung und Anpassungsfortbildung.“¹⁸

D.h., das BMBF versteht auch Umschulung als Weiterbildung, dies hängt u.a. damit zusammen, dass bei der Verwendung dieser Begrifflichkeit in der Praxis vielfach nicht (mehr) unterschieden wird, ob es sich um die Umschulung in einen (anderen/neuen) Beruf oder „nur“ um das Erlernen spezifischer neuer/zusätzlicher Fertigkeiten (z.B. Microsoft-Office) handelt.

Um die Befragung von Weiterbildungseinrichtungen und Lehrenden nicht mit seitenlangen Definitionen, die erfahrungsgemäß sowieso nicht berücksichtigt werden, zu überfrachten, hat sich die WSF in Abstimmung mit dem BMBF für ein pragmatisches Vorgehen entschieden. Und zwar wurden zunächst alle Maßnahmen zur Weiterbildung gezählt, die nicht reinen Freizeitcharakter haben oder dem Bereich der schulischen Bildung und Berufsausbildung zuzurechnen sind.

D.h., unsere Definition von Weiterbildung i.w.S: umfasst auch Umschulung, überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk, Vorbereitungslehrgänge auf die Meisterprüfung, Sprachlehrgänge, außerbetriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Maßnahmen, die berufliche Rehabilitation von Behinderten etc.

Wenn in der Studie von Weiterbildung i.e.S. die Rede ist, dann beziehen sich die Aussagen auf Weiterbildungsmaßnahmen **ohne** Umschulung, außerbetriebliche Berufsausbildung, Berufsvorbereitung, Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt, berufliche Rehabilitation von Behinderten, Beratung/Coaching von Existenzgründern sowie spezielle Maßnahmen für sozial Benachteiligte. Bei Weiterbildung i.w.S. werden diese Bereiche mitgezählt.

¹⁸ Quelle: www.bmbf.de

2.4 Befragungsorganisation und Rücklaufquoten

Die Befragungen von Weiterbildungseinrichtungen sowie von Lehrenden wurden jeweils schriftlich durchgeführt. Im Einzelnen wurde wie folgt vorgegangen:

Aus der (bereinigten) Datenbank von 26.254 (möglichen) Weiterbildungsträgern wurde eine Zufallsstichprobe von 20.000 gezogen. Diesen 20.000 Trägern/Einrichtungen wurde der Strukturfragebogen für Träger zugeschickt, auf diesem wurde gleichzeitig gefragt, ob der Träger bereit wäre, an eine repräsentative Auswahl von Lehrenden in der Weiterbildung den Fragebogen für Lehrende zu verteilen.

- Von diesen 20.000 Fragebögen wurden 5.109 beantwortet, was einer Rücklaufquote von 25,6 % entspricht.
- Von diesen 5.109 (potentiellen) Trägern von Weiterbildungsmaßnahmen haben 71 % (= 3.638) angegeben Weiterbildung (i.w.S.) durchzuführen, 29 % haben keine Weiterbildung.
- Von den 3.638 Trägern mit Weiterbildung (i.w.S.) haben sich 1.531 (42 %) bereit erklärt, den Fragebogen an Lehrende zu verteilen.

Im Zuge der Befragung von Lehrenden wurden 20.000 Fragebögen an die 1.531 Träger verschickt, die bereit waren, die Verteilung zu übernehmen.

Um sicherzustellen, dass diese Träger die Fragebögen nicht selektiv verteilen, sondern eine Zufallsauswahl vornehmen, wurden diese aufgefordert, die beiliegenden Fragebögen (im Durchschnitt 14) entweder an die Mitarbeiter zu verteilen, die zuletzt Geburtstag gehabt haben oder entsprechend der alphabetischen Reihenfolge der Nachnamen, beginnend mit einem Buchstaben ihrer Wahl.

Diese Befragung hatte folgenden Rücklauf:

- Von den 1.531 Trägern, die den Fragebogen verteilen wollten, haben dies 1.054 (69 %) auch tatsächlich getan, d.h. bei der WSF konnte ein entsprechender Fragebogenrücklauf festgestellt werden.
- Auf diese Träger entfielen 15.601 verteilte Fragebögen.
- Von diesen Fragebögen wurden 4.847 von Lehrenden beantwortet, was einer Rücklaufquote von 31% entspricht.

Sowohl die Rücklaufquote bei den Trägern/Einrichtungen als auch bei den Lehrenden liegt deutlich über den bei schriftlichen Befragungen normalerweise üblichen Werten (ca. 10 %). Dies deutet darauf hin, dass das Befragungsthema auf sehr großes Interesse gestoßen ist und auch aktuell war.

2.5 Gewichtung und Hochrechnung der Ergebnisse

Ausgangsbasis für die Gewichtung der Befragungsergebnisse war die im Rahmen der oben beschriebenen Recherche von Weiterbildungsträgern in Deutschland ermittelte Verteilung der 26.254 (möglichen) Weiterbildungseinrichtungen (vgl. hierzu auch Kap. 3.2) nach Bereinigung um Doppelerfassungen und um schulische Maßnahmen sowie Kurse etc. mit reinem Freizeitcharakter. D.h., den sich anschließenden Gewichtungsschritten lag die Annahme zu Grunde, dass die ermittelten 26.254 Adressen die Grundgesamtheit vollständig abdecken und somit auch die Zusammensetzung bzw. Struktur der Weiterbildungslandschaft – nach Regionen, Trägerorganisationen etc. – widerspiegeln.

Die ermittelten 26.254 Weiterbildungseinrichtungen wurden, um zur Sollverteilung zu gelangen, an die die realisierte Stichprobe der Trägerbefragung anzupassen war, nach den 16 Bundesländern sowie weiteren Strukturmerkmalen, wie die folgende Übersicht exemplarisch zeigt, differenziert.

Übersicht: Ermittlung der Sollmatrix für die Gewichtung der Trägerstichprobe

Strukturmerkmal/Quelle	Land 1	Land 2	Land 3	usw.	Summe
Datenbank Kurs, Gelbe Seiten, Pro-Business	1.000	500	100		
Verzeichnis der Volkshochschulen	50	500	800		
Kirchliche Erwachsenenbildung	850	300	100		
Weiterbildung der Arbeitgeber (IHK, HWK, VWA, Bildungswerke der Wirtschaft etc.)	800	1.000	400		
Sonstige Bildungsträger	300	200	100		
Summe	3.000	2.500	1.500		26.254

Soweit Adressen in den einzelnen Datenbanken mehrfach aufgeführt wurden, wurde für die Sollverteilung folgende Rangfolge vorgenommen:

1. Verzeichnis der Volkshochschulen
2. Kirchliche Erwachsenenbildung
3. Weiterbildung der Arbeitgeber
4. Sonstige Bildungsträger
5. Kurs, gelbe Seiten sowie Pro-Business.

D.h., wenn eine Einrichtung z.B. sowohl im Verzeichnis der Volkshochschulen als auch der Datenbank Kurs aufgelistet war, wurde diese für die Ermittlung der Sollverteilung in der Kategorie 1 Volkshochschule gezählt und aus der Kategorie 5 Kurs entfernt.

Die Gewichte zur Hochrechnung der Ergebnisse der Trägerbefragung auf die Grundgesamtheit wurden durch Gegenüberstellung der Zellenbesetzungen der Sollverteilung mit der Zellenbesetzung der realisierten Stichprobe (Istverteilung) ermittelt. Dazu wurden die

5.109 Träger, die den Trägerfragebogen beantwortet haben, nach dem gleichen Schema wie die oben erläuterte Sollmatrix ausgewertet. Das Gewicht bzw. der Hochrechnungsfaktor ergibt sich dabei durch die Division des Sollwertes durch den Istwert. Dies soll an einem Beispiel erläutert werden: In der oben dargestellten Sollmatrix entfallen in der Grundgesamtheit 50 Volkshochschulen auf das Land 1, dies ist der Sollwert. An der Befragung haben 20 Volkshochschulen aus dem Land 1 teilgenommen. Die Division des Sollwertes durch den Istwert $50/20$ ergibt das Gewicht von 2,5. D.h., das gewählte Gewichtungungsverfahren führt nicht nur zu einer Verteilung der hochgerechneten Trägerstichprobe, die die relativen Gewichte darstellt, sondern auch die absoluten Größen bzw. Trägerzahlen).

Aus dieser so hochgerechneten Stichprobe der (potentiellen) Weiterbildungsträger ergab sich auch das Verhältnis bzw. die Verteilung von Weiterbildungseinrichtungen i.w.S. (insgesamt 18.793 bzw. 71,6 %) sowie der Bildungsträger, die keine Weiterbildung haben (7.461 bzw. 28,4 %).

Auf Basis der (hochgerechnet) 18.793 Weiterbildungseinrichtungen i.w.S. wurde ermittelt, wie viele **Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse** bei diesen Trägern bestehen, wie sich diese auf Weiterbildung i.w.S und i.e.S. auf Geschlechter, Bundesländer etc. aufteilen.

Die (hochgerechneten) Angaben der befragten Träger beinhalten immer **nur** Angaben zu Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen. Dies ist auf die bereits erwähnte Tatsache zurückzuführen, dass einzelne Lehrende bei verschiedenen Trägern gleichzeitig unterrichten und damit die Zahl der Personen, die in der Weiterbildung tätig sind, geringer ist als die Zahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse. Es liegt auf der Hand, dass der einzelne Träger i.d.R. nicht weiß – vor allem wenn die Lehrenden nebenberuflich tätig oder selbstständig sind -, ob und wie viele weitere Lehrtätigkeiten ihre Mitarbeiter haben (zur Umrechnung der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse vgl. weiter unten).

Bei der Darstellung der Ergebnisse der Trägerbefragung ist es sinnvoll, im Wesentlichen nur auf Beschäftigungsverhältnisse abzustellen. So interessiert hier z.B. die Frage, wie viele Beschäftigungsverhältnisse bei den VHS oder den kirchlichen Trägern bestehen. Eine Lehrkraft, die sowohl bei einer VHS als auch bei einem kirchlichen Träger lehrt, wird bei dieser Betrachtungsweise zweimal gezählt, und zwar für den VHS-Bereich und den kirchlichen Bereich. Unterstellt, dass i.d.R. Mehrfachstätigkeiten nicht bei der gleichen Trägerorganisation erfolgen, also z.B. bei der VHS in Köln und in Düsseldorf, fällt der Bedeutungsunterschied zwischen Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen und Personen nicht ins Gewicht, da bezogen auf eine Trägerorganisation in diesem Fall Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnis und Person identisch sind.

Zur Hochrechnung der Befragung von Lehrenden in der Weiterbildung

Für die Grundgesamtheit der Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen lagen – wie auch für die Träger – zu Beginn unserer Untersuchung nur Schätzungen (vgl. dazu Kap. 1.1) vor,

diese waren aber nicht hinreichend differenziert, um darauf aufbauend eine Hochrechnung/Gewichtung der Ergebnisse der Befragung der Lehrenden in der Weiterbildung vornehmen zu können.

Um diese fehlenden Strukturmerkmale sowie die Gesamtzahl der Lehrenden zu ermitteln, bestanden grundsätzlich zwei Möglichkeiten:

1. Durch ein Screening im Rahmen einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung. Dabei hätte man eine repräsentative Stichprobe der Bevölkerung danach befragen müssen, ob diese aktuell oder früher eine Lehrtätigkeit in der Weiterbildung ausüben/ausgeübt haben. Angesichts des geringen Anteils der Lehrenden an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wäre hierzu eine sehr große Stichprobe erforderlich gewesen (ca. 100.000 Interviews), um zu verlässlichen Angaben zu gelangen. Auf diese Vorgehensweise wurde aus Kostengründen verzichtet. Zudem war in der Leistungsbeschreibung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vorgegeben, dass die Erhebung der Lehrenden über die Träger erfolgen sollte.
2. Durch die Erfassung der Beschäftigungsverhältnisse sowie deren Hauptstrukturen über die Arbeitgeber (Bildungsträger) der Lehrenden – wie in der vorliegenden Untersuchung geschehen. Diese Vorgehensweise hat allerdings zwei Konsequenzen, einerseits erfolgte die Hochrechnung/Gewichtung der Befragung der Lehrenden anhand der hochgerechneten Trägerbefragung, zweitens musste anschließend noch eine Korrektur um den Faktor der Mehrfachbeschäftigung vorgenommen werden, um zu einer Aussage auf Personenebene zu gelangen.

Das gewählte bzw. vom Auftraggeber vorgegebene Verfahren, d.h. Befragung der Lehrenden über die Weiterbildungsträger, hatte auch zur Konsequenz, dass Lehrende, die aufgrund der oben beschriebenen Turbulenzen am Weiterbildungsmarkt keine Lehrtätigkeit mehr ausüben, nicht erfasst wurden.

Konkret wurde bei der Hochrechnung der Ergebnisse der Befragung von Lehrenden in der ersten Stufe, d.h. auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse, wie folgt vorgegangen.

Im ersten Schritt wurde wiederum eine Sollmatrix berechnet. Und zwar auf Basis der auf eine Fallzahl von 18.793 hochgerechneten Angaben der in der realisierten Stichprobe enthaltenen 5.109 Träger. Als Strukturmerkmale für die Gewichtung der Trägerbefragung wurden folgende Merkmale herangezogen:

- Geschlecht des/der Lehrenden
- Ost / West
- Art des Beschäftigungsverhältnisses (haupt- nebenberuflich, ehrenamtlich, sonstiges)
- Trägerart (VHS; privater Träger, Kirche etc.)

Da in der Sollmatrix mehrere Ebenen zu berücksichtigen waren - z.B. Frauen in Ostdeutschland, die nebenberuflich lehren und bei einer VHS tätig sind – erfolgte die Gewichtung anhand eines Soll-Ist-Vergleichs für mehrere Matrizen. Die Zusammenfassung der ost- und westdeutschen Länder zu Ost/West war notwendig, da ansonsten die Zellenbesetzungszahlen in der ungewichteten Stichprobe von Lehrenden, obwohl diese fast 5.000 Fälle beträgt, zu gering gewesen wären.

Aufgrund der Tatsache, dass Mehrfachbeschäftigung existiert, beinhalten die Ergebnisse der Trägerbefragung – wie erläutert - zunächst nur Angaben über Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse aber nicht zu Personen.

Bei der Analyse der Ergebnisse der Befragung von Lehrenden in der Weiterbildung ist es aber nicht unerheblich, ob auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse oder Personen abgestellt wird. Dies sei an folgendem Beispiel verdeutlicht. Wenn die Trägerbefragung z.B. ergäbe hätte, das es jeweils 1.000 Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Männern und Frauen gibt, betrüge das Geschlechterverhältnis bei Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen 50:50. Wenn aber nun lt. Befragung von Lehrenden Männer jeweils nur ein, Frauen aber durchschnittlich zwei Tätigkeits- bzw. Beschäftigungsverhältnisse haben, dann gäbe es 1.000 lehrende Männer, aber nur 500 lehrende Frauen, d.h. das Geschlechterverhältnis betrüge 100:50, der Frauenanteil bezogen auf Personen also nur ein Drittel, statt 50 % bei Bezug auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse.

Um die Ergebnisse der Befragung von Lehrenden personenbezogen darzustellen, müssen daher die Angaben einer weiteren Gewichtung bzw. Transformation unterzogen werden. In Frage 13 des Fragebogens (vgl. das Fragebogenmuster im Anhang) haben die befragten Lehrenden Angaben gemacht, ob sie für eine oder mehrere Einrichtungen tätig sind. Diese Angaben können dazu genutzt werden, die Basis der Daten von Beschäftigungsverhältnissen auf Personen „umzuwandeln“.

Dabei sind grundsätzlich zwei Methoden möglich:

1. Zum Einen eine Korrektur über alle Personen einer Untergruppe von Lehrenden (z.B. weiblich Lehrende aus Ostdeutschland). Hierbei wird der Durchschnittswert der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse dieser Gruppe als Korrekturfaktor herangezogen.
2. Zum Anderen durch eine Korrektur auf individueller Ebene. D.h. der Hochrechnungsfaktor für eine Person, die nur ein Beschäftigungsverhältnis hat, bleibt konstant, der einer Person, die z.B. zwei Beschäftigungsverhältnisse hat, wird mit 0,5 korrigiert.

Der Unterschied zwischen diesen beiden Verfahren besteht darin, dass im ersteren Fall eine Glättung vorgenommen wird, d.h. alle Personen (z.B. weibliche Lehrende aus Ostdeutschland), die in eine Hochrechnungszelle fallen, werden gleich gewichtet (z.B. mit dem Faktor 0,7). Beim zweiten Verfahren ergibt sich dagegen die Situation, dass auch innerhalb dieser

Zelle die einzelnen Personen unterschiedliche Gewichte hätten (z.B. eine Person mit 1,0, eine Person mit 0,8 und eine dritte Person mit 0,3).

Welches dieser Verfahren das „richtige“ ist, lässt sich a priori nicht beantworten. Wir haben uns – in Abstimmung mit dem BMBF sowie nach Erörterung dieser Frage mit ZUMA entschieden – die zweite Variante anzuwenden.

Eine solche Umrechnung ist allerdings nur bei einem Teil der in der Erhebung bei Lehrenden gestellten Fragen sinnvoll, und zwar dann, wenn sich die Frage, konkret auf die Person – z.B. die Einkommenssituation bezieht.

Es wurden aber auch Fragen gestellt, die die Situation des Lehrenden/der Lehrenden in der Weiterbildungseinrichtung, über die die Befragung organisiert wurde, thematisiert, d.h., die Frage bezog sich auf das konkrete Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnis. Bei diesen Fragen (die sich auf die Tätigkeit in der Einrichtung beziehen), stellt sich aber ein Problem: Angaben von Personen, die in mehr als einer Einrichtung tätig sind, gehen mit einem geringeren Gewicht in die Auswertung ein, als Angaben von Personen, die nur ein Beschäftigungsverhältnis haben, obwohl sich die Frage bei beiden Personen auf den selben Sachverhalt, die Tätigkeit in der Einrichtung X, bezieht. Dies soll an folgendem Beispiel verdeutlicht werden: Man gehe davon aus, dass wir in der Einrichtung x insgesamt 4 Personen befragt haben, zwei davon arbeiten exklusiv in dieser Einrichtung, 2 andere haben noch einen weiteren Job bei einer anderen Einrichtung. Bezogen z.B. auf die Frage nach den Arbeitsbedingungen in der Einrichtung x müssten alle 4 Personen gleichbehandelt werden, bei einer Transformation auf eine Personenstichprobe würden die beiden Personen mit zwei Jobs jedoch zusammen aber nur mit dem Faktor 1 gezählt. D.h., diese haben nur noch einen Anteil am Ergebnis von einem Drittel statt von 50 %.

Daher müssen die Daten in Abhängigkeit von der Fragestellung unterschiedlichen Gewichtungen unterzogen werden, und zwar einerseits nach Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen und andererseits nach Personen, um eine personenbezogene Auswertung und eine Auswertung auf Basis der Beschäftigungsverhältnisse zu erhalten.

Eine vergleichende Analyse der nach Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen und Personen gewichteten Ergebnisse hat allerdings ergeben, dass sich die Ergebnisse der Hochrechnung ohne Korrekturfaktor und mit Korrekturfaktor zur Mehrfach­tätigkeit überwiegend nur wenig unterscheiden. D.h., Mehrfachbeschäftigung ist ein durchgängiges Phänomen, das nicht auf einzelne Regionen, Trägerarten oder auf Männer bzw. Frauen konzentriert ist.

Obwohl für die Analyse eine sehr große Zahl von Angaben zurückgegriffen werden konnte, und zwar auf 3.638 Angaben von Trägern (mit Weiterbildung) und auf 4.847 Fragebögen von Lehrenden in der Weiterbildung, ist zu berücksichtigen, dass bei tiefer Disaggregation der Ergebnisse – z.B. nach Ländern und dort zusätzlich nach dem rechtlichen bzw. sozialversicherungsrechtlichen Status der Lehrenden Stichprobenfehler nicht auszuschließen

sind. Dies gilt vor allem für kleine Bundesländer oder Trägerorganisationen mit geringer Mitgliederzahl.

Auf Bundesebene sowie für Ost- und Westdeutschland sind die vorliegenden Ergebnisse dagegen uneingeschränkt repräsentativ.

3. Ergebnisse der Trägerbefragung¹⁹

3.1. Überblick

In Deutschland waren im Frühjahr 2005 rd. 18.800 Weiterbildungseinrichtungen (i.w.S.) aktiv. Dort gab es insgesamt 1,6 Millionen Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse (Festangestellte, Honorarkräfte, Ehrenamtliche und Sonstige). Die Zahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden betrug insgesamt rd. 1,35 Mio. In der Weiterbildung i.e.S. bestanden rd. 1,046 Mio. Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse.

Die Zahl der lehrenden **Personen** in der Weiterbildung i.e.S. beträgt rd. 500.000, in der Weiterbildung i.w.S. rd. 650.000.

Tabelle 2: Einrichtungen und Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden in der Weiterbildung 2005²⁰

Kategorie	Anzahl	Anteil in %
Zahl der Weiterbildungseinrichtungen	18.800	100,0
Zahl der in Weiterbildungseinrichtungen i.w.S. bestehenden Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse insgesamt	1.596.000	100,0
Zahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden in Weiterbildung i.w.S.	1.350.000	84,6
Zahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden in Weiterbildung i.e.S.	1.046.000	77,5
darunter: Frauen	557.000	53,3
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	142.000	13,5
Darunter Teilzeitkräfte	34.000	23,9
- Honorarkräfte/Selbstständige	771.000	73,2
- Ehrenamtliche	102.000	9,8
- Sonstige 1)	30.000	2,9

Quelle: WSF 2005, Befragung von Weiterbildungseinrichtungen; 1) u.a. Beamte, Zeitarbeitskräfte etc.

Von den 1,046 Mio. Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen von Lehrenden (i.e.S.) entfallen rd. 53 % auf Frauen, bezogen auf Personen ergibt sich ebenfalls ein Frauenanteil von 53 %. Frauen sind somit in diesem Arbeitsmarktbereich überrepräsentiert. Knapp ein Viertel aller Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden entfallen auf Honorarkräfte/Selbstständige. Überraschend hoch ist die Zahl und der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse mit 142.000 bzw. 13,5 %. Dieser Wert liegt

¹⁹ Die Angaben in diesem Kapitel beziehen sich – wenn nicht explizit auf eine personenbezogene Auswertung verwiesen wird – auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse. Soweit Durchschnittswerte – z.B. durchschnittliche Zahl von Lehrenden in bestimmten Typen von Weiterbildungseinrichtungen - beschrieben werden, gibt es keinen Unterschied zwischen einer personenbezogenen und einer auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse bezogenen Analyse, da in der Regel ein Lehrender/eine Lehrende nicht in der gleichen Einrichtung gleichzeitig sozialversicherungspflichtig beschäftigt und freiberuflich tätig sein darf.

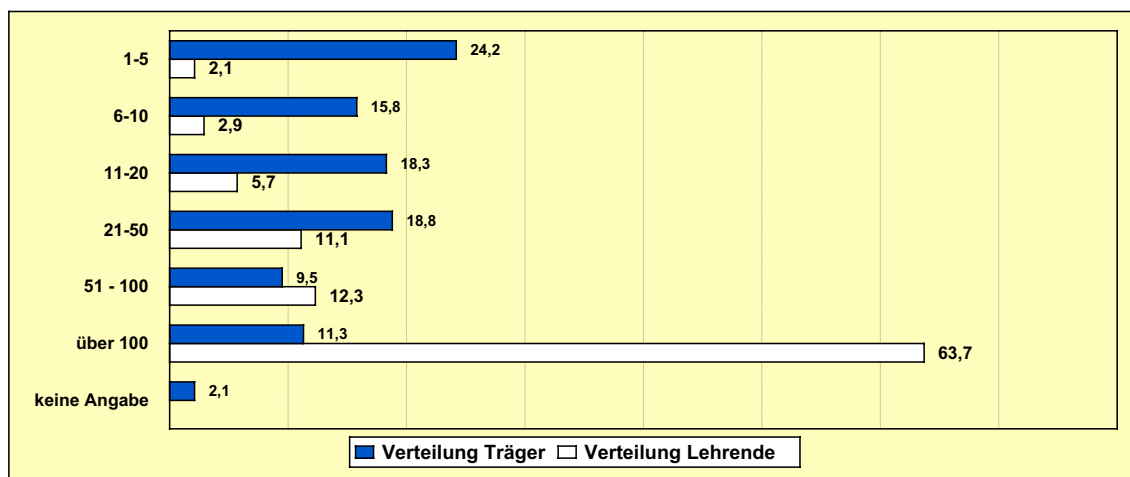
²⁰ Die Angaben in Tabelle 2 beziehen sich auf Beschäftigungs- bzw. Erwerbstätigkeitsverhältnisse.

deutlich über den bisher bekannten Schätzungen (vgl. Tabelle 1), die nur von einer Größenordnung zwischen 65.000 und 90.000 ausgegangen sind.

Durchschnittlich sind in den befragten Weiterbildungseinrichtungen 84,9 Personen erwerbstätig oder ehrenamtlich tätig, die durchschnittliche Zahl der Lehrenden beträgt 71,9 in der Weiterbildung i.e.S beträgt dieser Wert 55,7.²¹

Den Weiterbildungsmarkt teilen sich kleine, mittlere und große Träger. Bezogen auf die Zahl von Einrichtungen dominieren zwar die kleinen Träger, bei 40 % sind maximal 10 Lehrende tätig, nimmt man die Träger mit 11 bis 20 Lehrenden hinzu entfällt auf die Träger mit bis zu 20 Lehrende ein Anteil von knapp 60 % (vgl. Abbildung 2). Betrachtet man die Gesamtzahl der Lehrenden, dann verschiebt sich das Gewicht hin zu den großen Bildungsträgern. Auf die Träger bis zu 10 Lehrende entfällt ein Anteil an allen Lehrenden von nur 4,0 %, einschl. der Träger mit bis zu 20 Lehrenden ergibt sich ein kumulierter Anteil von 9,7 % und unter Berücksichtigung derer mit bis zu 50 Lehrenden ein Anteil von 20,8 %. D.h. die Träger mit mehr als 50 Lehrenden machen zwar nur rund 20 % aller Einrichtungen aus, bei diesen sind aber 76 % aller Lehrenden tätig. Auf die 11 % Träger mit mehr als 100 Lehrenden entfallen mit 63,7 % fast zwei Drittel aller in der Weiterbildung tätigen Personen.

Abbildung 2: Größe der Weiterbildungseinrichtungen (Zahl der Lehrenden) in %



Quelle: WSF 2005, Befragung von Weiterbildungseinrichtungen

Der Umsatzanteil der Weiterbildung i.e.S am gesamten Weiterbildungsmarkt beträgt 79,8 %, d.h. Weiterbildung i.e.S. umfasst den größten Teil der Weiterbildung.

Unterteilt man die Weiterbildungsaktivitäten der befragten Träger ergibt sich folgende Struktur (in Prozent der Träger, Mehrfachnennungen möglich):

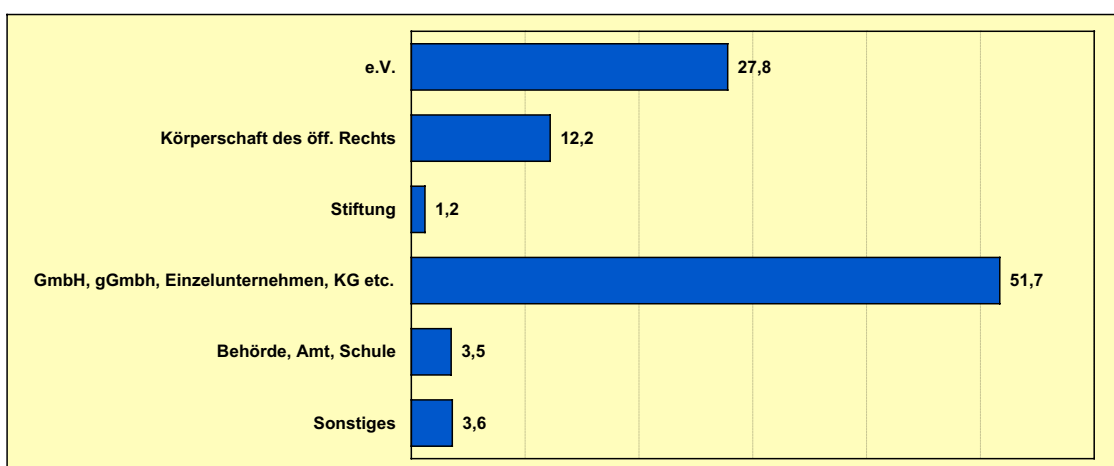
²¹ Bei dieser Betrachtungsweise unterscheiden sich die Werte für Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse und Personen nicht, da eine Person in einer Einrichtung nur ein Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnis haben kann.

- Allgemeine und politische Weiterbildung 8,1 %
- Berufliche Weiterbildung 67,0 %
- Sowohl berufliche als auch allgemeine/politische Weiterbildung 24,9 %
- Weiterbildung im weiteren Sinne 53,8 %
darunter:
 - Berufsausbildung 27,8 %
 - Berufsvorbereitende Maßnahmen 19,8 %
 - Umschulung 16,5 %
 - Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt 20,0 %
 - Berufliche Rehabilitation von Behinderten 7,8 %
 - Spezielle Maßnahmen für sozial Benachteiligte 12,4 %
 - Unternehmens-, Gründungsberatung/Coaching 15,0 %
 - Sonstiges 14,0 %

D.h. die Mehrheit (über 50 %) aller Weiterbildungsträger ist auch im Bereich der Weiterbildung i.w.S. tätig, vor allem werden Berufsvorbereitung, überbetriebliche Berufsausbildung, überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (im Handwerk), Umschulung sowie Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt durchgeführt.

Über die Hälfte der Weiterbildungseinrichtungen ist in einer privatwirtschaftlichen Rechtsform organisiert, an zweiter Stelle folgt die Rechtsform des eingetragenen Vereins, auf die reichlich ein Viertel der Träger entfällt (vgl. die folgende Abbildung 3).

Abbildung 3: Rechtsform der Weiterbildungsträger (i.w.S.)



Quelle: WSF 2005, Befragung von Weiterbildungseinrichtungen

Die „Auftraggeber- bzw. Kundenstruktur der Weiterbildungseinrichtungen stellt sich im Durchschnitt aller Träger wie folgt dar: Zwei Drittel der Träger finanzieren sich durch Pri-

träge individueller Teilnehmer, 54 % durch solche von Unternehmen, öffentlich-rechtliche Institutionen sind mit einem Anteil von 43 % ebenfalls wichtige Auftraggeber.

Mit der Bundesagentur für Arbeit haben 38 % der Träger Geschäftsbeziehungen. Die wichtigsten Auftraggeber der Weiterbildungseinrichtungen sind gemessen an den Umsatzanteilen private Unternehmen (22,6 % Umsatzanteil), die Bundesagentur für Arbeit (18,4 %) sowie Kursbeiträge individueller Teilnehmer (36,3 %). Auch sonstige öffentlich rechtliche Institutionen (z.B. Länder und Kommunen) spielen mit einem Anteil von 13,8 % eine wichtige Rolle (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Umsatzverteilung der Träger von Weiterbildung

Art der Kunden	Anteil der Träger, die für diese tätig sind	Umsatzverteilung über alle Träger
Bundesagentur für Arbeit	38,4	18,4 %
Private Unternehmen	54,2	22,6 %
Öffentlich-rechtliche Institutionen	43,4	13,8 %
Kursbeiträge individueller Teilnehmer	66,3	36,3 %
Sonstige	27,5	9,0 %
Summe	100,0 %	100,0 %

Quelle: WSF 2005, Befragung von Weiterbildungseinrichtungen

3.2 Verteilung auf Länder

Von den rund 18.800 Weiterbildungsträgern (i.w.S.) sind 14.600 in den alten Bundesländern angesiedelt (78 %), 4.100 bzw. 22 % in den neuen Ländern. Bei der Anzahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse ergibt sich ein Verhältnis von 1,34 Mio. (84 %) im Westen zu rd. 256.000 (16 %) im Osten. Im Einzelnen stellt sich die Struktur in den Bundesländern wie folgt dar:

Tabelle 4: Anzahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse in der Weiterbildung nach Bundesländern

Land	Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse insgesamt	Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden in WB i.e.S:
Baden-Württemberg	238.000	153.000
Bayern	337.000	169.000
Bremen	13.000	11.000
Hamburg	39.000	31.000
Hessen	117.000	70.000
Niedersachsen	179.000	123.000
NRW	330.000	251.000
Rheinland-Pfalz	46.000	33.000
Saarland	12.000	8.000
Schleswig-Holstein	29.000	24.000
Alte Länder insgesamt	1.339.000	873.000

Noch Tabelle 4: Anzahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse in der Weiterbildung nach Bundesländern

Land	Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse insgesamt	Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden in WB i.e.S:
Berlin	50.000	38.000
Brandenburg	39.000	25.000
Mecklenburg-Vorpommern	34.000	23.000
Sachsen	71.000	48.000
Sachsen-Anhalt	34.000	21.000
Thüringen	28.000	18.000
Neue Länder insgesamt	256.000	173.000
Deutschland insgesamt	1.596.000	1.046.000

Quelle: WSF 2005, Befragung von Weiterbildungseinrichtungen; Rundungsdifferenzen sind möglich

Zwischen den alten und den neuen Ländern ergeben sich wichtige Unterschiede in der inhaltlichen Ausrichtung der Kurse/Lehrgänge. So beträgt z.B. im Westen der Anteil an allgemeinen politischen Kursen (an WB i.e.S.) 21,3 %, in den neuen Ländern hingegen nur 16,0 %. Entsprechend überproportional ist in den neuen Ländern die Bedeutung beruflicher Maßnahmen mit 84 % (alte Länder: 78,7 %). Noch deutlicher wird diese Diskrepanz wenn man die nicht zur Weiterbildung i.e.S. zählenden Lehrgänge etc. mit berücksichtigt. So entfallen bei den westdeutschen Bildungsträgern nur knapp 20 % des Umsatzes auf Umschulung, Berufsvorbereitung, Berufsausbildung etc., bei den ostdeutschen Trägern dagegen knapp 34 %.

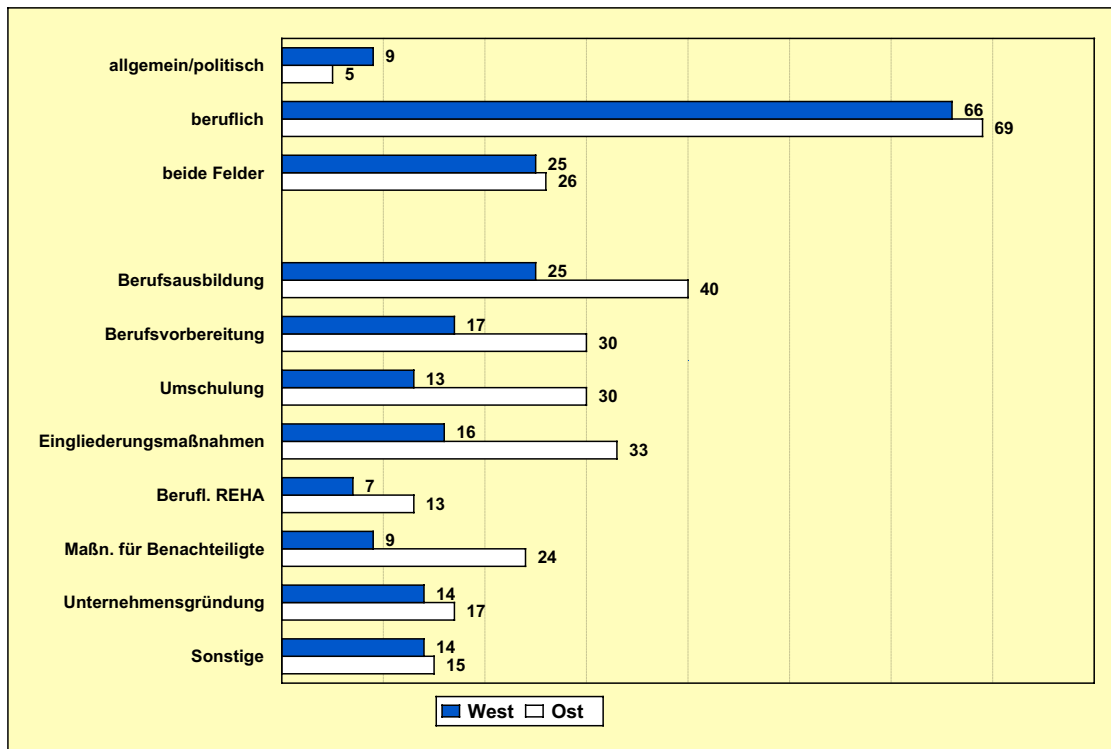
Wie sich diese Struktur im Detail darstellt, wird in Abbildung 4 dargestellt. Auf fast allen dieser anderen Felder sind die Träger/Einrichtungen in Ostdeutschland rd. doppelt so häufig aktiv wie die in Westdeutschland. So führen z.B. in Westdeutschland nur 17 % der Träger berufsvorbereitende Maßnahmen durch, in Ostdeutschland dagegen 30 %. Bei Umschulungsmaßnahmen beträgt das Verhältnis 13 % zu 30 %.

Die hohe Bedeutung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen im Osten wird auch daraus ersichtlich, dass dort die Träger wesentlich stärker auf die Nachfrage der Bundesagentur für Arbeit sowie anderen öffentliche Auftraggeber – z.B. ESF-Fördermaßnahmen der Länder - angewiesen sind: 34 % des Umsatzes entfällt auf die BA und 15 % auf sonstige öffentliche Institutionen, im Westen machen die BA nur 14 % und die öffentlichen Institutionen 13 % des Umsatzes aus.

Die nach wie vor angespannte wirtschaftliche Lage vieler Unternehmen in den neuen Ländern sowie die dort gegebene eher kleinbetriebliche Struktur haben auch zur Konsequenz, dass Privatunternehmen als Auftraggeber mit nur 17 % ein spürbar geringeres Gewicht haben als in den alten Ländern mit 24 %. Ebenfalls geringer ist in Ostdeutschland die Zahlungsbereitschaft oder –fähigkeit der Bürger. Während in den alten Ländern fast 40 % des

Umsatzes auf individuelle Teilnehmer entfällt, beträgt der Vergleichswert in den neuen Ländern nur 26 %.

Abbildung 4: Tätigkeitsfelder der Weiterbildungsträger – in Prozent der Träger/Einrichtungen



Quelle: WSF 2005, Befragung von Weiterbildungseinrichtungen; Rundungsdifferenzen sind möglich

Auch in Bezug auf das Geschlecht der Lehrenden unterscheiden sich die neuen Ländern stark von den alten Ländern. Im Westen ist die Weiterbildung eindeutig eine „Frauendomäne“ (Anteil an den Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen: 55 %), im Osten wird dagegen der Markt von Männern dominiert (Anteil 54 %). Diese Relation verschiebt sich bei einer Betrachtung bezogen auf **Personen** nur unwesentlich: Im Osten sind 55 % der Lehrenden männlich, im Westen 55 % weiblich.

3.3 Verteilung nach Trägerorganisationen

Eine Aufteilung der befragten Träger nach Organisationszugehörigkeit war in den Fällen, in denen uns diese Organisationen Adressen von Trägern zur Verfügung gestellt haben, unmittelbar möglich, zusätzlich wurden die Träger befragt, welchen Trägerorganisationen diese angehören. Ausgehend von diesen Informationen wurden die Träger nach folgenden Kategorien klassifiziert:

- Volkshochschulen
- Kirchliche Bildungsträger

- Bildungsträger von Arbeitgeberverbänden und Kammern
- Gewerkschaftliche Bildungsträger
- Träger in Rechtsform eines Vereins, die nicht den anderen Organisationen angehören
- Sonstige öffentlich-rechtliche Bildungsträger
- Sonstige Stiftungen
- Alle anderen als Privatunternehmen geführte Bildungsträger
- Andere Bildungsträger (nicht zu zuordnen)

Die Angaben der Träger zu ihrer „Trägerorganisation“ waren nicht immer eindeutig, teilweise wurden auch nicht identifizierbare Abkürzungen verwandt. Daher ist nicht auszuschließen, dass z.B. ein Teil der gewerkschaftlichen Bildungsträger oder auch der kirchlichen Träger unter den sonstigen Kategorien verortet wurden.

Die hochgerechneten Ergebnisse der Trägerbefragung führten zu folgender Verteilung der Träger (Zahl) nach Organisationen:

• Volkshochschulen	987	5,3 %
• Kirchliche Bildungsträger	1.268	6,7 %
• Bildungsträger von Arbeitgeberverbänden und Kammern	1.453	7,8 %
• Gewerkschaftliche Bildungsträger	281	1,5 %
• Träger in Rechtsform eines Vereins	3.757	20,0 %
• Sonstige öffentlich-rechtliche Bildungsträger	1.505	8,0 %
• Sonstige Stiftungen	207	1,1 %
• Alle anderen als Privatunternehmen geführte Bildungsträger	8.876	47,2 %
• Andere Bildungsträger (nicht zu zuordnen)	455	2,4 %

Die Weiterbildungsprofile dieser verschiedenen Organisationsformen unterscheiden sich erheblich. So beträgt der Anteil der allgemeinen/politischen Kurse und Veranstaltungen im Durchschnitt aller Träger 20,2 %. Deutlich darüber liegen:

• Volkshochschulen	71,5 %
• Kirchliche Bildungsträger	81,4 %
• Gewerkschaftliche Bildungsträger	34,4 %

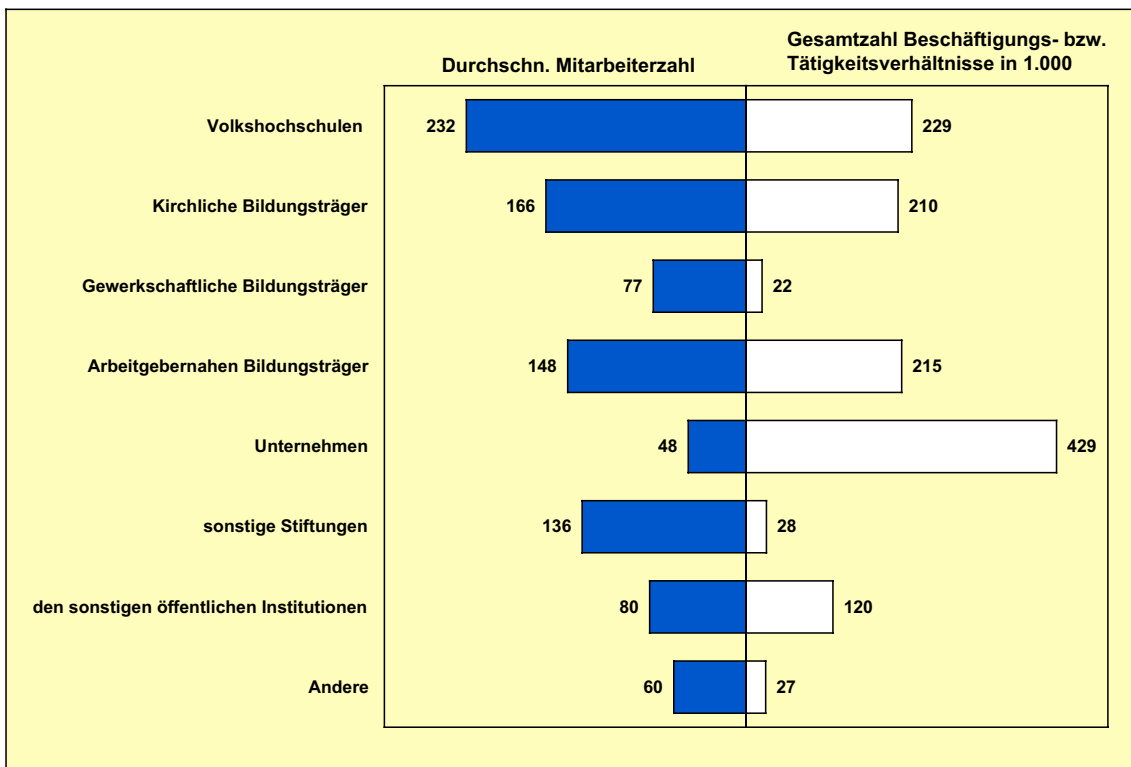
Unter dem Durchschnitt liegt der Anteil der allgemeinen und politischen Weiterbildung bei:

• Arbeitgebereigenen Bildungsträger	4,0 %
• Unternehmen	9,6 %
• sonstige Stiftungen	12,8 %
• den sonstigen öffentlichen Institutionen	13,8 %

Bei den letzteren überwiegt der Anteil der beruflichen Weiterbildung. Dies sind auch in erster Linie die Träger, die auch Weiterbildung i.w.S. anbieten. So sind z.B. „nur“ 35 % der Volkshochschulen und 31 % der kirchlichen Träger auch im Bereich Berufsvorbereitung und –ausbildung, Umschulung etc. engagiert, dagegen 64 % der arbeitgebernahen Bildungseinrichtungen, 60 % der gewerkschaftlichen Träger und 64 % der Wirtschaftsunternehmen.

Auch die Größenstruktur der Träger variiert beträchtlich. Am meisten Mitarbeiter (einschl. Honorarkräfte und Ehrenamtliche) beschäftigen die VHS mit durchschnittlich rd. 232, gefolgt von den kirchlichen Trägern mit 166 sowie den arbeitgebernahen Einrichtungen mit 148 Mitarbeitern. Am wenigsten Mitarbeiter haben im Durchschnitt die Privatunternehmen mit 48 (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Durchschnittliche und Gesamtzahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse nach Trägerorganisationen



Quelle: WSF 2005, Befragung von Weiterbildungseinrichtungen; Rundungsdifferenzen sind möglich

Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse nehmen die Privatunternehmen mit rd. 429.000 bzw. einem Anteil von 26,9 % die Spitzenposition ein. An zweiter Stelle folgen bereits die Volkshochschulen mit insgesamt 229.000 Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen (darunter: 204.000 in der Lehre). Auf die VHS entfällt ein Anteil an allen Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen in der Weiterbildung von 14,7 %.

Fast genauso viele Arbeitsplätze gibt es bei den kirchlichen Trägern, und zwar 210.000 (13,2 %). Erwähnenswert sind noch die sonstigen öffentlichen Träger/Institutionen mit insgesamt 120.000 Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen (7,5 %) sowie die (sonstigen) Vereine, die 316.000 Mitarbeiter, Honorarkräfte oder Ehrenamtliche beschäftigen (19,8 %).

Erwähnenswert ist, dass die kirchlichen Träger zwar nur 13,2 % der Arbeitsplätze insgesamt anbieten, dort aber 45 % aller Tätigkeitsverhältnisse von Ehrenamtlichen bestehen, der Anteil der Ehrenamtlichen an allen Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen beträgt bei den kirchlichen Trägern rd. 22 %.

Überdurchschnittlich viele Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Frauen sind bei Volkshochschulen (Anteil: 60 %), kirchlichen Trägern (59 %) sowie in den privaten Unternehmen zu finden (60 %). Weit unter dem Durchschnitt liegt der Frauenanteil mit 29 % bei den arbeitgebernahen Bildungseinrichtungen und den Stiftungen mit 38 % (vgl. Tabelle 4).

Weiterbildung ist vor allem ein Bereich, in dem Honorarkräfte bzw. selbständig Lehrende eingesetzt werden, im Durchschnitt aller Träger entfallen fast drei Viertel (74 %) der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden in der Weiterbildung i.w.S. auf Honorarkräfte/Selbstständige. Der Anteil der Festangestellten (sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse) beträgt nur knapp 14 %. Aus Tabelle 4 geht hervor, dass die Anteile der Festangestellten zwischen den einzelnen Organisationsformen erheblich schwanken.

Besonders hohe Quoten von Festangestellten sind überraschenderweise in den „normalen“ Wirtschaftsbetrieben, die Weiterbildung anbieten, festzustellen, und zwar durchschnittlich fast 23 % aller in der Weiterbildung Lehrenden. Ähnlich hoch ist der Anteil bei den sonstigen öffentlichen Institutionen mit 21 %. Gewerkschaften (18 %), Stiftungen (17 %) und arbeitgebernahe Träger (15 %) folgen auf den nächsten Plätzen. Extrem gering sind die Anteile der festangestellten Lehrenden bei den Volkshochschulen (4 %) sowie den kirchlichen Trägern (5 %).

Honorarkräfte stellen bei allen Trägern das Gros der Lehrenden (i.w.S.). Die Anteile an der Gesamtzahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse schwanken zwischen 92 % bei den VHS und 62 % bei den kirchlichen Bildungsträgern (vgl. Tabelle 4).

Ehrenamtlich Tätige in der Weiterbildung sind – wie bereits erwähnt – überwiegend bei den kirchlichen Trägern anzutreffen (31 % aller Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden). Auch bei den gewerkschaftlichen Trägern kommt mit einem Anteil von fast 11 % dem Ehrenamt eine überdurchschnittliche Bedeutung zu. Dies gilt mit Einschränkungen auch für die Vereine (9 %). Volkshochschulen weisen mit einem Anteil von 3 % an Ehren-

amtlichen den niedrigsten Wert auf, alle anderen Trägergruppen kommen auf Anteile zwischen 5 % und 7 %.

Tabelle 5: Mitarbeiterstruktur der Lehrenden in Weiterbildung i.w.S.

	Insges.	Träger – Einrichtung									
		VHS	Kirche	Kammer / Arbeitgeb.	Gewerk- schaften	sonstige Vereine	sonstige öffentliche Institutio.	sonstige Stiftungen	Sonstige Unterneh- men	Andere	
Beschäftigungs- bzw. Tätig- keitsverhältnisse von Leh- rende in WB	1.350.707	261.330	185.449	162.160	20.865	255.794	69.757	13.985	359.759	21.607	
%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
darunter Frauen	716.073	156.122	111.032	47.801	10.449	123.988	35.464	5.288	212.106	13.824	
%	53,0	59,7	59,9	29,5	50,1	48,5	50,8	37,8	59,0	64,0	
darunter festangestellte Lehrende	187.079	10.879	9.099	24.376	3.749	35.849	14.792	2.378	82.339	3.616	
%	13,9	4,2	4,9	15,0	18,0	14,0	21,2	17,0	22,9	16,7	
darunter freiberuflich / auf Honorar- basis tätig	996.390	241.149	115.612	127.057	14.359	179.868	48.944	10.188	243.346	15.868	
%	73,8	92,3	62,3	78,4	68,8	70,3	70,2	72,8	67,6	73,4	
darunter ehrenamtlich tätig	128.175	7.202	56.927	7.821	2.215	23.374	3.445	948	25.092	1.151	
%	9,5	2,8	30,7	4,8	10,6	9,1	4,9	6,8	7,0	5,3	
darunter sonstige Lehrende	38.641	2.099	3.811	2.907	542	16.560	2.576	472	8.842	833	
%	2,9	0,8	2,1	1,8	2,6	6,5	3,7	3,4	2,5	3,9	

Quelle: IFS 2003: Befragung von Weiterbildungseinrichtungen; Bundesagentur für Arbeit

Die „Kundenstruktur“ der verschiedenen Organisationstypen lässt sich folgendermaßen charakterisieren:

- **Volkshochschulen**

VHS leben zu 80 % (Umsatz- bzw. Einnahmeanteil) von individuellen Kunden. Der Anteil der BA ist mit 7 % unterdurchschnittlich, dies trifft auch auf sonstige öffentlich-rechtliche Auftraggeber zu, auf die ebenfalls knapp 7 % des Umsatzes entfällt.

- **Kirchliche Bildungsträger**

Bei den kirchlichen Trägern beträgt der Anteil von Privatkunden 77 %. Unter den anderen Auftraggebern/Kunden sind im Wesentlichen nur noch die öffentlich-rechtlichen Institutionen (10 % des Umsatzes) zu erwähnen. Kirchliche Bildungsträger sind nur in Einzelfällen für die BA tätig, und zwar 8,5 % der Träger, insgesamt erzielen die kirchlichen Einrichtungen aber nur 3 % des Umsatzes mit der BA:

- **Arbeitgebernahe Bildungsträger**

Auch bei dieser Gruppe sind Einzelteilnehmer mit rd. 30 % die größten Umsatzträger, gefolgt von privaten Unternehmen mit 28 % sowie der BA mit 25 %. Auf öffentlich rechtliche Institutionen entfallen immerhin noch knapp 12 % der Umsätze.

- **Gewerkschaftliche Bildungsträger**

Diese Träger sind stark auf die BA ausgerichtet, auf diese entfallen 37 % der Umsätze, auf private Unternehmen 15 %, auf öffentlich-rechtliche Institutionen 17 % sowie auf individuelle Teilnehmer 24 %.

- **Unternehmen**

Diese Träger stützen sich ebenfalls stark auf die Bundesagentur für Arbeit (23 % der Umsätze), auf Privatunternehmen (30 %) sowie individuelle Teilnehmer (27 %). Auch öffentlich-rechtliche Institutionen sind mit einem Anteil von 13 % wichtige Kunden.

- **Vereine**

Diese Gruppe hat ihren Kundenschwerpunkt bei individuellen Teilnehmern (42 % des Umsatzes). Mit der BA werden 16 % der Einnahmen erzielt, mit privaten Unternehmen und öffentlich-rechtlichen Auftraggebern jeweils 17 %.

- **Öffentlich-rechtliche Institutionen**

Eine Sonderrolle nehmen die (sonstigen) öffentlich-rechtlichen Institutionen ein, diese sind vor allem für andere staatliche oder öffentliche Einrichtungen tätig (30 % der Umsätze), wichtig sind auch private Unternehmen (19 %). Die BA tritt mit einem Umsatzanteil von 5 % kaum in Erscheinung.

4. Ergebnisse der Befragung von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen

Die Diskussion über die soziale und berufliche Situation von Lehrenden in Weiterbildung hat sich – wie bereits erwähnt – zum Einen an den Arbeitsplatzverlusten, die in Folge der Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit eingetreten sind, und zum Anderen daran entzündet, dass in dieser Branche fast drei Viertel aller Erwerbstätigen als Honorarkräfte tätig sind. Soweit diese Honorarkräfte ihren Lebensunterhalt ausschließlich oder überwiegend mit Lehrtätigkeiten bestreiten, sind diese besonderen Risiken und Belastungen ausgesetzt. Daher soll in den folgenden Kapiteln auf diese unterschiedlichen Gruppen des pädagogischen Personals in der Weiterbildung besonders eingegangen werden. Es werden folgende Unterscheidungen vorgenommen:

1. Lehrende, die nebenberuflich in der Weiterbildung tätig sind und für die somit die Lehrtätigkeit **nicht** die Haupterwerbsquelle darstellt.
2. Lehrende, die hauptberuflich in der Weiterbildung tätig sind und **ihren Lebensunterhalt mit dieser Tätigkeit bestreiten**.

Weiterhin wird zwischen **neben- und hauptberuflichen Honorarkräften** unterschieden:

3. Nebenberufliche Honorarkräfte, die neben einer anderen Haupttätigkeit auf Honorarbasis in der Weiterbildung tätig sind.
4. Hauptberufliche Honorarkräfte für die die Honorare für die Lehrtätigkeit die Hauptquelle zur Bestreitung des Lebensunterhalts darstellen.

Die hauptberuflichen Honorarkräfte unterscheiden sich von angestellten Lehrenden, die häufig nur für eine Einrichtung tätig sind, dadurch, dass sie ihr Geld oft in mehreren Einrichtungen parallel verdienen müssen, also wie „Freiberufler“ auf dem Weiterbildungsmarkt agieren.²²

In Kapitel 2 wurde umfassend beschrieben, dass knapp die Hälfte der befragten Lehrenden bei mehreren Einrichtungen gleichzeitig tätig sind. Daher wird in den folgenden Ausführungen zu den Ergebnissen der Befragung von Lehrenden in der Weiterbildung – wie auch im vorangegangenen Kapitel, in dem die Befunde der Trägerbefragung analysiert wurden - in Abhängigkeit von der Fragestellung entweder auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse oder auf Personen abgestellt. Eine personenbezogene Analyse wird dann vorgenommen, wenn sich die Frage im Fragebogen auf die Situation der Person allgemein bezogen

²² Die Gruppe der hauptberuflich in der Weiterbildung tätigen Personen setzt sich aus den Befragten zusammen, die unter Frage 6 „hauptberuflich“ angekreuzt haben sowie den Personen, die dort nebenberuflich angekreuzt haben, jedoch für den Status ihrer Haupttätigkeit (Frage 9) „Tätigkeit in der Weiterbildung“ angegeben haben.

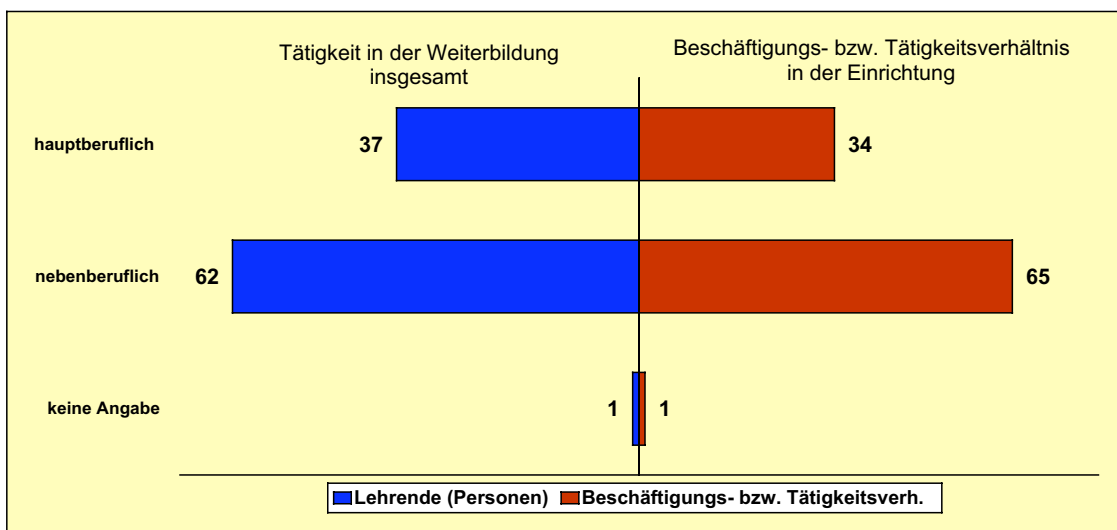
Die nebenberuflich in der Weiterbildung Tätigen sind solche Lehrenden, die im Fragebogen unter Frage 6 „nebenberuflich“ angekreuzt haben und deren Haupttätigkeit keine Lehrtätigkeit in der Weiterbildung ist (Frage 9).

hat, z.B. Haushaltseinkommen oder Ausbildung, soweit die Frage explizit die Situation in der Einrichtung, über die Lehrenden befragt wurde, beleuchtet, erfolgt die Auswertung bezogen auf das jeweilige Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnis (zur Unterscheidung und den Verfahren der Hochrechnung bzw. Gewichtung vgl. im Detail Kapitel 2.5).

Da sich die Befragungsergebnisse zwischen Lehrenden in der Weiterbildung i.w.S. und i.e.S. nur marginal unterscheiden, werden die Befunde nachstehend in der Regel für Lehrende in der Weiterbildung i.w.S. beschrieben. Falls auf Lehrende in der Weiterbildung i.e.S. Bezug genommen wird, wird darauf explizit hingewiesen.

37 % der Lehrenden in der Weiterbildung i.w.S. üben diese Tätigkeit hauptberuflich aus (vgl. Abb. 6), diese Gruppe – rund rd. 240.000 Personen – ist auf dieses Einkommen zwingend angewiesen und auch von der derzeit schwierigen Lage am Weiterbildungsmarkt besonders betroffen. 62 % der Lehrenden (rd. 400.000 Personen) üben diese Tätigkeit nebenberuflich aus (vgl. Abb. 6)(1 % keine Angabe).

Abbildung 6: Anteile der haupt- und nebenberuflichen Lehrenden in % (in WB i.w.S)



Quelle: WSF 2005, Befragung von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen

Der Anteil der Personen, die als Honorarkräfte ausschließlich von ihrer Lehrtätigkeit leben an allen Lehrenden in der Weiterbildung i.w.S. beträgt knapp ein Viertel (23 %). Dabei handelt es sich um eine Größenordnung von rd. 150.000 Lehrenden.

Von diesen hauptberuflichen Honorarkräften sind knapp zwei Drittel (63 %) Frauen und nur 37 % Männer. Dieser Personenkreis befindet sich hinsichtlich der sozialen Absicherung in einer durchaus prekären Situation.

4.1. Demographische Struktur von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen

4.1.1 Geschlecht der Lehrenden

Beim größeren Teil der pädagogischen Mitarbeiter in Weiterbildungseinrichtungen handelt es sich – wie bereits in Kapitel 3 erläutert wurde - um Frauen. Sie stellen knapp 53 % des Personals (Auswertung bezogen auf Personen). Allerdings besteht bezüglich des Geschlechterverhältnisses ein erheblicher Unterschied zwischen den alten und den neuen Ländern. So sind in den alten Ländern 55 % der Lehrenden in der Weiterbildung i.w.S. Frauen, in den neuen Ländern dagegen nur 45 %.

Hinsichtlich ihres Beschäftigungsstatus unterscheiden sich Frauen und Männer nur wenig:

- Von den hauptberuflich in der Weiterbildung tätigen Personen sind 48 % Männer und 52 % Frauen.
- Bei den Nebenberuflichen beträgt das Verhältnis 46 % zu 54 %.
- In der Gruppe der **hauptberuflich auf Honorarbasis** in der Weiterbildung tätigen Personen sind Frauen mit einem Anteil von 63 % dagegen – wie oben bereits kurz erwähnt wurde - überrepräsentiert. D.h., vor allem Frauen gehören zu der Gruppe von Lehrenden, deren Situation oftmals als prekär zu bezeichnen ist (vgl. hierzu im Detail Kap. 4.4)

Bzgl. der Art des **Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisses** sowie der Art der Weiterbildungseinrichtung gibt es jedoch im Bezug auf den Geschlechteranteil erhebliche Unterschiede. Insbesondere in den Volkshochschulen, in der kirchlichen Erwachsenenbildung sowie in den sonstigen Unternehmen liegt die Frauenquote (bezogen auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse) mit 57 bis 60 % deutlich über dem durchschnittlichen Frauenanteil. Dagegen wird die Weiterbildung im Feld der Kammern und Arbeitgeberverbände vor allem durch Männer geprägt, auf die hier ein Anteil von gut 71 % entfällt. Erklären lässt sich dieser hohe Männeranteil insbesondere durch technische und handwerkliche Lehrinhalte, die diesen Bereich prägen.

4.1.2 Alter der Lehrenden²³

Das Durchschnittsalter der lehrenden Personen in der Weiterbildung liegt bei 46,9 Jahren und damit genau so hoch wie das Durchschnittsalter deutscher Lehrer (47 Jahre).

Ein Blick auf die Altersstruktur zeigt (vgl. Abbildung 7), dass nur knapp 2 % der Lehrenden in der Weiterbildung unter 26 Jahre alt sind, 5 % sind nicht älter als 30 Jahre. Über 65 Jahre und damit im Rentenalter sind 5 % der Lehrenden. Die größte Gruppe indes stellen

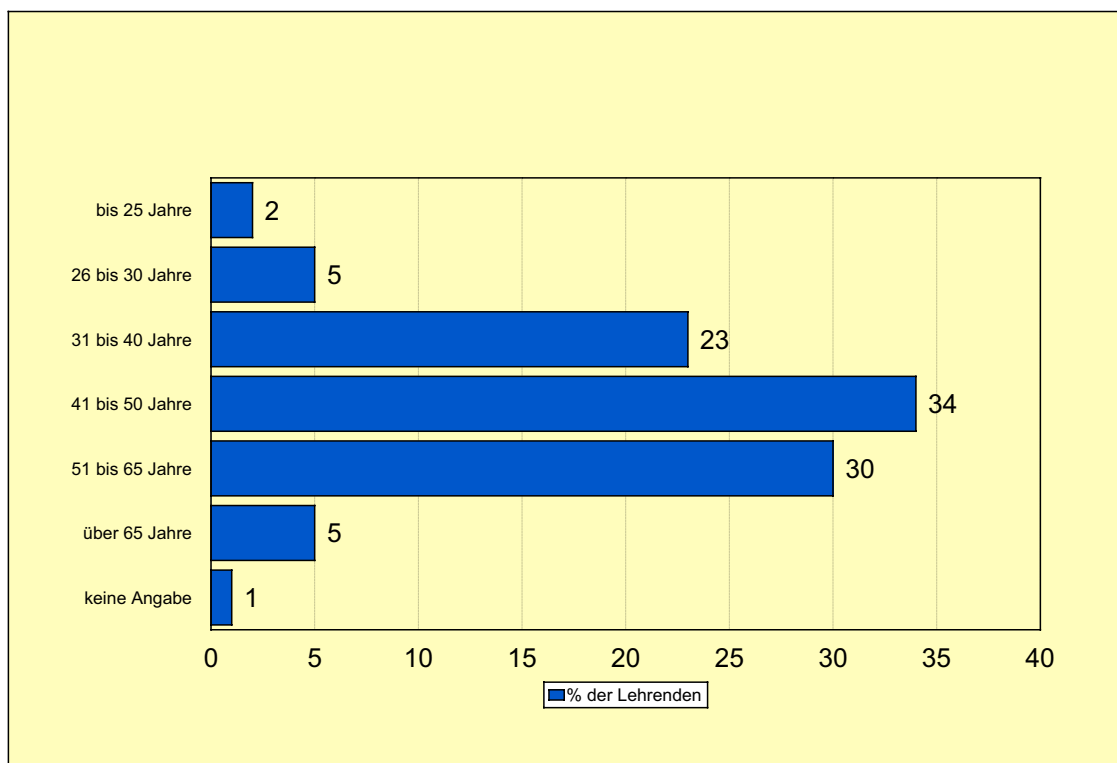
²³ Die Angaben in diesem Kapitel sind grundsätzlich auf Personen bezogen.

die 41- bis 50-Jährigen, auf die über ein Drittel der lehrenden Personen entfällt, gefolgt von den 51- bis 65-Jährigen (rd. 30 %) und den 31- bis 40-Jährigen (rd. 23 %).

Betrachtet man die Lehrenden nach der Art der Beschäftigung, dann fällt auf, dass die Gruppe der Ehrenamtlichen besonders durch Ältere geprägt ist. Lehrende über 65 machen hier einen Anteil von rd. 16 % aus, der Anteil der Ehrenamtlichen über 50 Jahre beträgt sogar 55 %, wohingegen der Anteil dieser Altersgruppe bezogen auf alle Lehrenden nur bei 35 % liegt. Die insgesamt hohen Anteile der älteren Ehrenamtlichen spiegeln sich auch in einem Durchschnittsalter dieser Gruppe wider, das bei gut 53 Jahren liegt (Durchschnitt aller Lehrenden: 47 Jahre). Der Bereich des ehrenamtlichen Engagements scheint demnach vor allem für Ältere attraktiv zu sein, für die es bei der Betätigung weniger um Broterwerb, als vielmehr um eine sinnvolle Beschäftigung während des Rentenbezugs oder in der Spätphase ihrer Erwerbstätigkeit geht.

Nebenberufliche und hauptberufliche Honorarkräfte unterscheiden sich hinsichtlich des Durchschnittsalters nur marginal (47 zu 46 Jahre), diese sind im Durchschnitt auch genauso alt wie die Gruppe der Lehrenden in der Weiterbildung insgesamt.

Abbildung 7: Alterstruktur der Lehrenden in der Weiterbildung



Quelle: WSF 2005, Befragung von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen, gewichtet nach Personen

Zwischen den verschiedenen Weiterbildungsinstitutionen sind etwas größere Unterschiede im Durchschnittsalter (bezogen auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse) festzustellen. Während dieses im Bereich der Volkshochschulen, der kirchlichen Erwachsenenbildung

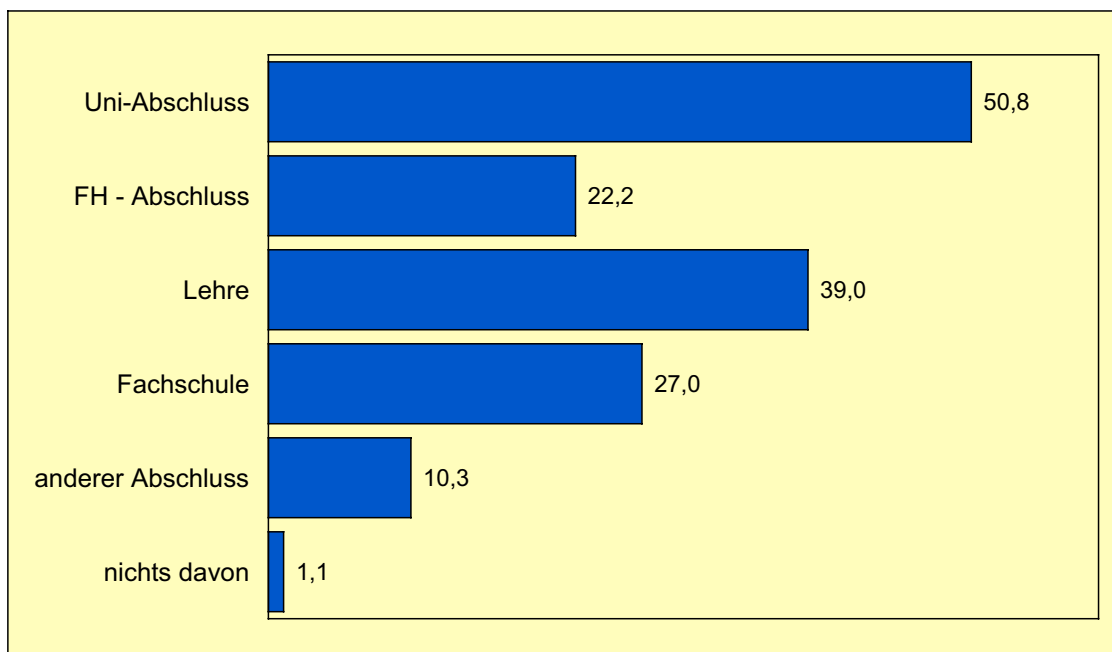
und der Gewerkschaften mit 49 Jahren etwas über dem Durchschnitt liegt, verfügen vor allem die sonstigen Unternehmen mit einem Durchschnittsalter der Lehrenden von rd. 44 Jahren über das jüngste pädagogische Personal.

In der Weiterbildung lehrende Frauen sind mit einem Durchschnittsalter von 45,1 Jahren jünger als Männer (48,9 Jahre). Der Ost-West-Vergleich ergab, dass es zwischen den neuen und alten Bundesländern beim Alter keine Unterschiede gibt (rd. 47 Jahre).

4.1.3 Ausbildungsniveau der Lehrenden²⁴

Das pädagogische Personal in den befragten Weiterbildungseinrichtungen ist gut ausgebildet. 73 % der Lehrenden können einen akademischen Abschluss vorweisen (Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss). Weitere fast 26 % verfügen über einen anderen beruflichen Abschluss (Lehre, Fachschule etc.). Nur gut 1 % der Lehrenden hat keinen beruflichen Abschluss (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Höchster Bildungsabschluss der Lehrenden in der Weiterbildung in %



Quelle: WSF 2005, Befragung von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen, Mehrfachnennungen möglich, gewichtet nach Personen.

Betrachtet man das Qualifikationsniveau der Lehrenden nach dem Status, dann fällt auf, dass hauptberufliche Honorarkräfte (80 %) überdurchschnittlich häufig über einen Hochschulabschluss verfügen. Unter den Lehrenden in der Weiterbildung finden sich auch verhältnismäßig viele mit einer praktischen beruflichen Ausbildung (duale Ausbildung), häufig verfügen die Lehrenden auch über mehrere Abschlüsse. Immerhin 39 % haben eine betriebliche Ausbildung absolviert.

²⁴ Die Angaben in diesem Kapitel sind grundsätzlich auf Personen bezogen.

Die Lehrenden in der Weiterbildung sind überwiegend auch pädagogisch qualifiziert, fast drei Viertel haben ein einschlägiges Studium oder an einer spezifische Fortbildung in diesem Feld teilgenommen. Im Einzelnen stellt sich das Bild folgendermaßen dar:

- 19 % haben ein Lehramtsstudium absolviert
- Weitere gut knapp 19 % besitzen einen anderen pädagogischen Studienabschluss.
- 21 % haben sich durch trägereigene Fortbildungen auf ihren Einsatz in den Weiterbildungseinrichtungen vorbereitet.
- 28 % der Lehrenden haben eine andere pädagogische Ausbildung genossen, z.B. im Rahmen der Vorbereitungskurse für die Meisterschule im Handwerk.
- Nur 34 % der Lehrenden sind nicht pädagogisch qualifiziert.

Sowohl der Anteil der Lehrenden, die ein Lehramtsstudiums absolviert haben, als auch der Anteil solcher, die ein Pädagogikstudium durchlaufen haben, ist unter den hauptberuflich Lehrenden größer. So liegt der Anteil der Lehrenden mit einem Lehramtsstudium bzw. einem Abschluss in Pädagogik unter den hauptberuflich Tätigen bei fast 19 % bzw. gut 24 % - im Gegensatz zu einem Anteil von jeweils gut 16 % bei den nebenberuflich Tätigen.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei einer Differenzierung nach haupt- und nebenberuflichen Honorarkräften. In der Gruppe der hauptberuflichen Honorarkräfte besitzen 20 % einen Studienabschluss in Pädagogik und 21 % haben auf Lehramt studiert. Die entsprechenden Anteile für die nebenberuflichen Honorarkräfte betragen 15 % bzw. 17 %.

Hauptberufler haben auch häufiger trägereigene pädagogische Fortbildungsmaßnahmen und auch sonstige Ausbildungen mit pädagogischen Inhalten durchlaufen als ihre nebenberuflich tätigen Kollegen. Die entsprechenden Anteile betragen bei den hauptberuflich Tätigen 24 % bzw. 31 %, bei den Nebenberuflern dagegen nur 20 % bzw. 27 %.

Weiterhin ist aus den Umfrageergebnissen zu schließen, dass Personen, die sich hauptberuflich auf dem Weiterbildungsmarkt bewegen, häufiger auf (zusätzliches) pädagogisches Wissen angewiesen sind und eher zu einer Vertiefung dieser Qualifikation gezwungen sind als ihre nebenberuflich tätigen Kollegen.

Hinsichtlich der beruflichen bzw. pädagogischen Qualifikation gibt es zwischen Männern und Frauen folgende Unterschiede:

- Männer verfügen etwas häufiger (44 %) über eine abgeschlossene Lehre im Dualen System als Frauen (35 %).
- Bei Fachschulabschlüssen und Fortbildungsprüfungen bestehen zwischen den Geschlechtern kaum Unterschiede (Männer 26 %, Frauen 27 %).

- Frauen haben etwas häufiger einen Fachhochschulabschluss (23 %) als Männer (21 %).
- Dagegen liegt der Anteil der Absolventen/innen von Universitäten bei Männern mit 54 % über dem Wert für Frauen (48 %).
- ~~Keinerlei berufliche Qualifikation haben nur knapp 1 % der Männer und 2 % der Frauen.~~

Bezüglich der pädagogischen Aus- oder Fortbildungen ist bei den Frauen eine etwas höhere pädagogische Spezialisierung als bei Männern festzustellen. Fast 80 % der Frauen haben ein pädagogisches oder Lehramtsstudium absolviert, haben eine spezielle Fortbildung durchlaufen bzw. auf andere Art und Weise pädagogische Zusatzqualifikationen erworben, der entsprechende Anteil für männliche Lehrende beträgt 72 %.

Ähnlich stellt sich das Bild dar, wenn man nur die Absolventen und Absolventinnen eines Lehramts- bzw. Pädagogikstudiums betrachtet, dann beträgt das Verhältnis von Männern zu Frauen 35 % zu 40 %.

In den neuen Bundesländern liegt das formale Qualifikationsniveau der Lehrenden über dem in den alten Ländern. Dies zeigt sich u.a. an den höheren Anteilen von Lehrenden mit Lehrabschluss (42 % zu 38 %), mit Fachhochschulabschluss (28 % zu 21 %) sowie Universitätsabschluss (55 % zu 50 %). Ebenfalls haben mehr ostdeutsche Lehrende in der Weiterbildung eine pädagogische Ausbildung oder Zusatzqualifikation erworben (80 % zu 75 %).

4.1.4 Familiensituation der Lehrenden²⁵

Zu ihrer Familiensituation befragt:

- Gaben 16 % der Befragten an, allein zu leben.
- 5 % leben mit Kindern aber ohne Partner.
- 27 % der Lehrenden leben in einer Partnerschaft ohne Kinder.
- 48 % in einer Partnerschaft mit Kindern.
- Bei 4 % ist eine sonstige Familiensituation gegeben.

Unter der Gruppe der hauptberuflichen Honorarkräfte sind mit einem Anteil von 7 % Alleinerziehende leicht überrepräsentiert (Gesamtdurchschnitt 5 %).

Die Lehrenden in der Weiterbildung leben in einem Haushalt mit durchschnittlich 2,7 Personen. Am häufigsten ist ein 3-4 Personenhaushalt anzutreffen (39 %). Die durchschnittliche Kinderzahl pro Haushalt beträgt 0,7, wobei bei einer Unterscheidung nach Beschäfti-

²⁵ Die Angaben in diesem Kapitel sind grundsätzlich auf Personen bezogen.

gungsstatus keine Unterschiede festzustellen sind. Lediglich bei der Betrachtung nach Art der Einrichtung fällt auf, dass die Zahl der Kinder pro Haushalt vor allem bei den Lehrenden im Bereich der kirchlichen Erwachsenenbildung mit 0,9 höher ist.

Betrachtet man die Familiensituation von lehrenden Männer und Frauen ergeben sich einige hervorzuhebende Unterschiede:

- Frauen leben häufiger allein und sind auch häufiger alleinerziehend als Männer (26 % zu 13 %). Die Anteile der Alleinerziehenden betragen 7 % bzw. 1 %.
- Auf der anderen Seite leben Männer etwas häufiger in einer Partnerschaft mit Kindern (52 %) als Frauen (45 %).

Überraschenderweise bestehen bezüglich der Familiensituation zwischen den alten und neuen Ländern kaum Unterschiede: Der Anteil der Alleinerziehenden beträgt jeweils rd. 4 %. Die Anteile der Lehrenden mit Kindern, die in einer Partnerschaft leben betragen im Westen 47 % und im Osten 50 %.

4.2. Umfang und Schwerpunkte der Tätigkeit

4.2.1 Art der Tätigkeit in der Einrichtung²⁶

Der größte Teil des pädagogischen Personals ist in der Weiterbildungseinrichtung, über die es befragt wurde, mit Lehrtätigkeiten betraut. So handelt es sich bei 83 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse um solche von Lehrenden, die ausschließlich oder überwiegend lehrend tätig sind. Knapp 13 % entfallen auf Tätigkeiten, die überwiegend Planung bzw. Betreuung und Beratung beinhalten, 3 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse beinhalten ausschließlich diese Aufgaben.

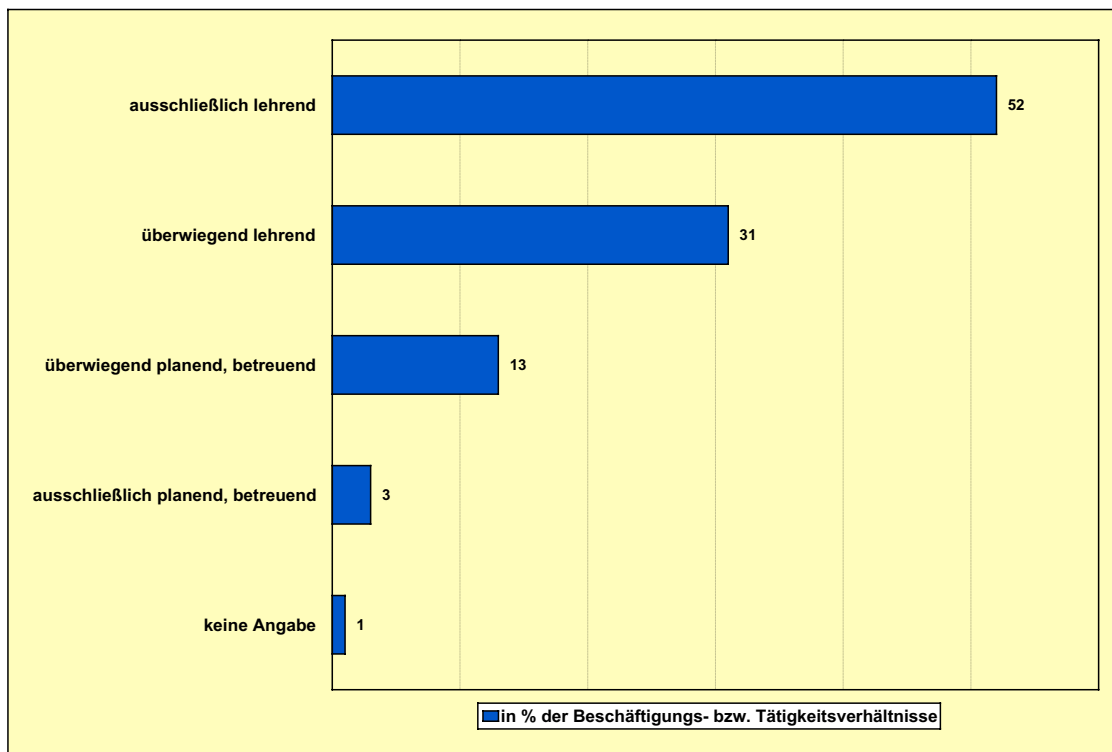
Unter den Ehrenamtlichen ist der Anteil der Tätigkeitsverhältnisse, die überwiegend bzw. ausschließlich Planung, Betreuung und Beratung beinhalten, mit 44 % am höchsten, bei den Angestellten beträgt dieser Anteil 38 %. Honorarkräfte sind dagegen vergleichsweise selten in Planung, Betreuung und Beratung eingesetzt (6 %), in diesen Tätigkeitsverhältnissen überwiegt mit einem Anteil von 91 % die Lehre.

Bei Unterscheidung nach haupt- und nebenberuflicher Tätigkeit ergibt sich das zu erwartende Bild: Beschäftigungsverhältnisse von hauptberuflichem pädagogischem Personal umfassen zu 20 % überwiegend oder sogar ausschließlich Planung, Beratung und Betreuung, auf Nebenberuflicher trifft dies auf deutlich weniger als 10 % der Tätigkeitsverhältnisse zu.

Nennenswerte Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es bezüglich der Schwerpunkte der Tätigkeiten nicht. Frauen und Männern sind weitgehend im gleichen Umfang lehrend oder planend tätig.

²⁶ Die Angaben in diesem Kapitel sind grundsätzlich auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse bezogen.

Abbildung 9: Art der Lehrtätigkeit in %



Quelle: WSF 2005, Befragung von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen, gewichtet nach Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen.

Auch zwischen Lehrenden aus den alten und den neuen Ländern sind keine erwähnenswerte Differenzen hinsichtlich der Schwerpunkte der Tätigkeit festzustellen.

4.2.2 Umfang der Tätigkeit in der Einrichtung²⁷

Rund 34 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse sind solche, die regelmäßig mit fester Stundenzahl ausgeübt werden, weitere 27 % betreffen solche mit regelmäßigen Kursen mit fester Stundenzahl pro Jahr. D.h., bei knapp zwei Dritteln der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse liegt „Dauerbeschäftigung“ vor. Dagegen handelt es sich bei 36 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse um solche unregelmäßiger Art. D.h., diese Kurse werden nur ab und zu gegeben.

Regelmäßige Lehrtätigkeit mit fester Wochenstundenzahl ist vor allem bei den Beschäftigungsverhältnissen der Festangestellten anzutreffen (rd. 90 %, bezogen auf die Einrichtung, über die die Lehrenden befragt wurden), bei den Honorarkräften trifft dies nur zu 24 % zu und bei den Ehrenamtlichen zu 18 %.

Fasst man Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse, die entweder eine feste Wochenstundenzahl oder zumindest regelmäßige Kurse über das ganze Jahr beinhalten, zusam-

²⁷ Die Angaben in diesem Kapitel sind grundsätzlich auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse bezogen.

men, ergeben sich folgende Werte für die Konstanz von Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse der einzelnen Gruppen von Lehrenden:

- Festangestellte 94 %
- Honorarkräfte 57 %
- darunter: Hauptberufliche Honorarkräfte 61 %
- Ehrenamtliche 43 %

Als problematisch erweist sich wieder die Situation der „hauptberuflichen“ Honorarkräfte, also der Gruppe, die auf das Einkommen aus der Lehrtätigkeit in der Regel unbedingt angewiesen ist, fast 40 % aller Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse in der Weiterbildung beinhalten nur sehr wenig Planungs- und auch Einkommenssicherheit.

Bei den Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen mit fester Wochenstundenzahl beträgt die Dauer der Lehrtätigkeit - ohne Vor- und Nachbereitungszeiten – durchschnittlich 20,7 Stunden pro Woche. Wenn regelmäßig Kurse über das gesamte Jahr gegeben werden, beträgt dieser Wert 197,5 Stunden pro Jahr oder umgerechnet ca. 4 Stunden pro Woche. Bei unregelmäßiger Tätigkeit ist von einer Jahresstundenzahl von durchschnittlich 172,5 Stunden (3,3 Stunden pro Woche) in der jeweiligen Einrichtung auszugehen..

Im Durchschnitt wird in den erfassten Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen - ohne Vor- und Nachbereitungszeiten – rund 9,3 Stunden pro Woche unterrichtet. Zur Tätigkeit in der Einrichtung kommen noch Zeiten für Vor- und Nachbereitung dazu. Im Durchschnitt betragen diese pro erfasstem Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnis rd. 5 Stunden pro Woche.

Berücksichtigt man in diesem Zusammenhang, dass die Lehrenden i.d.R. etwas mehr als zwei Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse haben, ist davon auszugehen, dass jeder/jede Lehrende pro Woche schätzungsweise etwa 18 Stunden unterrichtet und zusätzlich noch rd. 10 Stunden für Vor- und Nachbereitungsarbeiten aufwendet.²⁸

Lehrende, die das Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnis hauptberuflich ausüben, haben - wie zu erwarten war - in der Regel häufiger eine feste Stundenzahl pro Woche als nebenberuflich Tätige. (54 % der Hauptberuflichen zu 21 % der Nebenberuflichen).

Konzentriert man die Betrachtung auf die Tätigkeitsverhältnisse von Honorarkräften, dann ergibt sich folgendes Bild: Nebenberuflich tätige Honorarkräfte sind mit 42 % am häufigsten nur sporadisch für die Einrichtung tätig, bei den hauptberuflichen Honorarkräften be-

²⁸ Bei dieser Schätzung wurde davon ausgegangen, dass die Erfassung der Mehrfachtätigen zufällig erfolgte und nicht in erster Linie in der Einrichtung erfolgte, wo diese zeitmäßig am stärksten engagiert sind.

trägt der Anteil immerhin noch 39 %. Nebenberufliche Honorarkräfte sind nur in Ausnahmefällen regelmäßig mit fester Stundenzahl in der Woche engagiert (21 %), bei den Hauptberuflichen sind es dagegen knapp 32 %.

Der Umfang der Tätigkeit je Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnis von Männern und Frauen (durchschnittlich 9,3 Stunden pro Woche) unterscheidet sich nicht sonderlich. Für Frauen wurde ein Mittelwert von 8,9 und für Männer von 9,8 Stunden berechnet.

Zwischen den ost- und westdeutschen Ländern sind beim zeitlichen Umfang der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse dagegen erhebliche Unterschiede festzustellen: Mit durchschnittlich 14,0 Wochenstunden ist der zeitliche Umfang im Osten wesentlich höher als im Westen, wo ein Wert von 8,2 Stunden ermittelt wurde.

4.2.3 Themenbereiche der Tätigkeit in der Einrichtung²⁹

Das wichtigste inhaltliche Themenfeld mit dem sich die Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen befassen ist „Arbeit und Beruf“ (vgl. Abb. 10) mit einem Anteil von 23 % (bezogen auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse). Weitere wichtige Felder sind:

- Gesundheit und Ernährung 21 %
- Organisation und Management 19 %
- Wirtschaft und Recht 18 %
- Familie, Gender, Erziehung und Lebensgestaltung 17 %
- Computer, Programmierung, neue Medien 14 %

Von eher untergeordneter Bedeutung sind die Felder Umwelt (4 %), Grundbildung und allgemeine Schulabschlüsse (5 %), Religion und Ethik (6 %) und Deutsch als Fremdsprache (7 %).

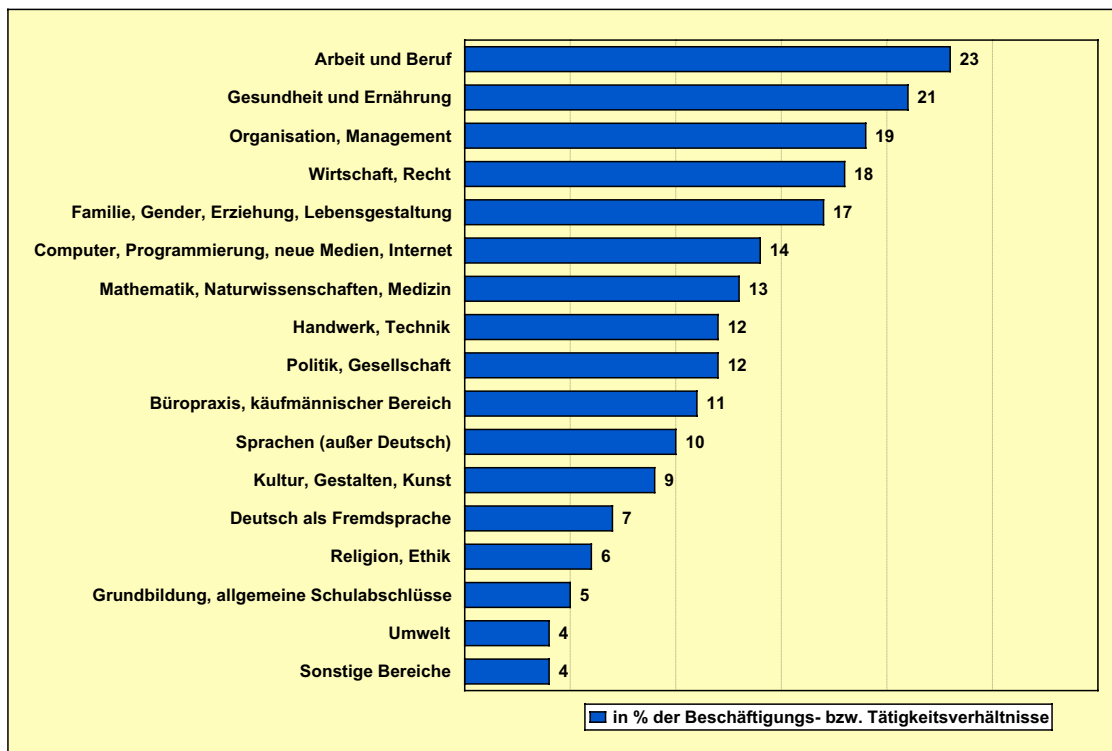
Während der geringe Anteil an Umweltbildung im Gegensatz zum hohen Anteil von Gesundheit und Ernährung überrascht, sind die geringen Anteile der drei anderen Bereiche dadurch zu erklären, dass sie sich zum Einen an zahlenmäßig kleine Zielgruppen wenden (Grundbildung und Deutsch als Fremdsprache) und zum Anderen nur von spezialisierten Trägern angeboten werden (z.B. Religion und Ethik hauptsächlich durch die kirchliche Erwachsenenbildung).

Die Tätigkeitsschwerpunkte variieren zwischen den Einrichtungen. Die einzelnen Einrichtungsarten haben sich auf Inhaltsbereiche spezialisiert. Bei den Volkshochschulen z.B. ist

²⁹ Die Angaben in diesem Kapitel sind grundsätzlich auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse bezogen.

der Anteil (bezogen auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse) von Lehrenden, die im Bereich von Fremdsprachen aktiv sind, mit fast 30 % am höchsten. Es folgen weitere Themen, die überwiegend der allgemeinen Weiterbildung zuzuordnen sind, wie z.B. Gesundheit und Ernährung (21 %) , Computer, Programmierung, neue Medien – in Form allgemeiner Computerkurse (18 %) sowie Kunst, Kultur und Gestalten (14 %). Bereiche aus dem Feld der beruflichen Weiterbildung haben in den VHS (von Computerkursen abgesehen) eine untergeordnete Bedeutung.

Abbildung 10: Themenfelder, in denen die Lehrenden tätig sind, in %



Quelle: WSF 2005, Befragung von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen, gewichtet nach Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei der kirchlichen Erwachsenenbildung. Hier dominieren Felder wie Familie, Gender, Erziehung und Lebensgestaltung (50 %), Religion und Ethik (31 %), Kultur, Kunst, Gestalten (29 %), Gesundheit und Ernährung (30 %), Politik und Gesellschaft (16 %). Auch Themen wie Arbeit und Beruf (17 %) sowie Management und Organisation (18 %) spielen eine wichtige Rolle.

Dagegen konzentrieren sich erwartungsgemäß die Einrichtungen von Kammern und Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, sonstigen öffentlichen Institutionen und sonstigen Unternehmen auf Bildungsfelder, die zur beruflichen Weiterbildung zählen.

Hauptberufliche Lehrende befassen sich häufiger mit Themengebieten der beruflichen Weiterbildung als nebenberufliche Lehrende. So sind z.B. in den Feldern Wirtschaft und Recht, Büropraxis und kaufmännischer Bereich, Organisation und Management, Computer,

Programmierung, neue Medien und Internet, Arbeit und Beruf vor allem hauptberufliche Lehrkräfte engagiert. In den Themenbereichen Kultur, Kunst, Gestalten und Gesundheit und Ernährung dominieren dagegen die nebenberuflich Lehrenden.

Der Anteil der Weiterbildung im engeren Sinne am gesamten Weiterbildungsmarkt beträgt - bezogen auf die in der Weiterbildung bestehenden Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse – nach den Ergebnissen der Trägerbefragung rd. 77 %. Bei diesem Wert handelt es sich um eine Aufteilung nach dem Hauptschwerpunkt, in dem die Lehrenden eingesetzt sind. Viele der Lehrenden sind jedoch in beiden Bereichen der Weiterbildung aktiv. Die Analyse der Angaben der befragten Lehrenden ergab, dass diese im Durchschnitt rd. zwei Drittel ihrer Arbeitszeit in der Einrichtung auf Weiterbildung i.e.S. verwenden und ein Drittel auf sonstige Weiterbildungsaktivitäten, wie z.B. berufliche REHA, Umschulung, Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt oder überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (Angaben jeweils bezogen auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse). Zwischen den einzelnen Trägerorganisationen variiert der Anteil der Weiterbildung i.e.S. beträchtlich, wie aus der folgenden Aufstellung hervorgeht:

• VHS	75 %
• Kirchliche Träger	79 %
• Arbeitgebernahe Träger	66 %
• Gewerkschaftliche Träger	60 %
• Vereine (sonstige)	64 %
• Öffentliche Institutionen (sonstige)	69 %
• Stiftungen (sonstige)	54 %
• Unternehmen (sonstige)	56 %

Weiterbildung, insbesondere berufliche, und Lebenslanges Lernen gewinnt vor dem Hintergrund des wirtschaftlichen, technologischen und Berufsstrukturwandels zunehmend an Bedeutung. Arbeitsplätze und Berufe sind schon seit langem nicht mehr für ein ganzes Berufsleben garantiert. Das heißt aber auch, dass den Verwertungsbedingungen von Weiterbildung eine immer größere Bedeutung zukommt, nicht zuletzt, weil in Deutschland Arbeitgeber immer noch sehr stark auf formale Zertifikate setzen. Daher wurde in der Befragung der Lehrenden auch untersucht, in welchem Umfang ihre Veranstaltungen im Rahmen ihres Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisses in der Einrichtung, über die sie befragt wurden, mit der Ausstellung eines Zeugnisses, Leistungsnachweises oder einer anderen Form des Teilnahmenachweises abgeschlossen werden. Insgesamt ergab sich das folgende Bild (Angaben jeweils bezogen auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse):

- 37 % der befragten Lehrenden gaben an, zum Abschluss der Veranstaltungen ein Zeugnis oder einen Leistungsnachweis auszustellen.

- 21 % schließen mit der Ausgabe einer Teilnahmebescheinigung ab.
- 16 % sind sowohl für Veranstaltungen verantwortlich, die mit Zertifikaten abgeschlossen werden, als auch für solche, bei denen das nicht der Fall ist.
- In 25 % der Fälle schließen die Veranstaltungen ohne Prüfung, Zertifikat oder Teilnahmebescheinigung ab.

Die Zertifizierungsdichte variiert mit den Inhalten der Lehrgänge und auch der Trägerorganisation, wobei sich diese beiden Merkmale – wie bereits beschrieben wurde - wechselseitig bedingen. Je höher der Berufsbezug der Lehrgänge ist, desto höher fällt auch der Anteil der Lehrgänge aus, die mit einem Zertifikat oder Ähnlichem enden. So überrascht es nicht, dass Lehrende bei kirchlichen Trägern und auch bei den VHS die geringste Zertifizierungsquote (39 % bzw. 56 %) aufweisen. Wohingegen alle anderen Institutionen auf Werte über 80 % kommen, wie aus der folgenden Aufstellung hervorgeht (Angaben jeweils bezogen auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse):

• VHS	56 %
• Kirchliche Träger	39 %
• Arbeitgebernahe Träger	83 %
• Gewerkschaftliche Träger	83 %
• Vereine (sonstige)	83 %
• Öffentliche Institutionen (sonstige)	89 %
• Stiftungen (sonstige)	91 %
• Unternehmen (sonstige)	86 %

Konzentriert man die Analyse auf den „harten Kern“ der Zertifizierung, also die Lehrenden, die angegeben haben, dass immer ein Zeugnis oder eine Leistungsnachweis ausgehändigt wird, ergibt sich das folgende Bild (Angaben jeweils bezogen auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse):

• VHS	14 %
• Kirchliche Träger	6 %
• Arbeitgebernahe Träger	56 %
• Gewerkschaftliche Träger	33 %
• Vereine (sonstige)	48 %
• Öffentliche Institutionen (sonstige)	57 %
• Stiftungen (sonstige)	67 %
• Unternehmen (sonstige)	46 %

Die höchste Zertifizierungsdichte weisen demnach die öffentlichen Bildungsanbieter (ohne VHS) sowie die arbeitgeberebenen Einrichtungen auf. Dies hängt vor allem auch mit der Auftraggeberstruktur dieser Einrichtungen zusammen, die bereits in Kapitel III beschrieben

wurde. Wer für die Bundesagentur für Arbeit, private Unternehmen oder auch im Bereich der Aufstiegsfortbildung tätig ist, vom dem wird häufiger erwartet, dass eine Leistungsnachweis ausgestellt wird, den potentielle Arbeitgeber akzeptieren. Bei den kirchlichen Bildungsträgern aber auch den VHS stehen solche Kursinhalte dagegen weniger stark im Focus. Der vergleichsweise geringe Zertifizierungsgrad bei den gewerkschaftlichen Trägern ist u.a. auch darauf zurückzuführen, dass diese im erheblichen Umfang auch Schulungsveranstaltungen für Funktionäre oder Betriebs- bzw. Personalräte durchführen.

4.3 Beruflicher Status der Lehrenden

4.3.1 Status der nebenberuflich in der Weiterbildung Tätigen³⁰

Fast zwei Drittel (62 %) aller in der Weiterbildung tätigen Personen (vgl. auch Abbildung 6) üben die Lehrtätigkeit nebenberuflich aus, und zwar in der Regel als Honorarkräfte oder auch ehrenamtlich. Nachstehend soll untersucht werden, wie sich diese Gruppe zusammensetzt und wie stark diese auf das Einkommen aus der Lehrtätigkeit angewiesen sind (vgl. Abb. 11). Der berufliche Status der nebenberuflich Lehrenden stellt sich folgendermaßen dar:

- 58 % haben einen Hauptberuf außerhalb der Weiterbildung.
- 6 % befinden sich im Studium bzw. in der Ausbildung.
- 12 % sind Rentner bzw. Pensionäre.
- Weitere 14 % sind Hausfrau oder Hausmann.
- 11 % haben einen anderen Status oder keine Angabe gemacht.

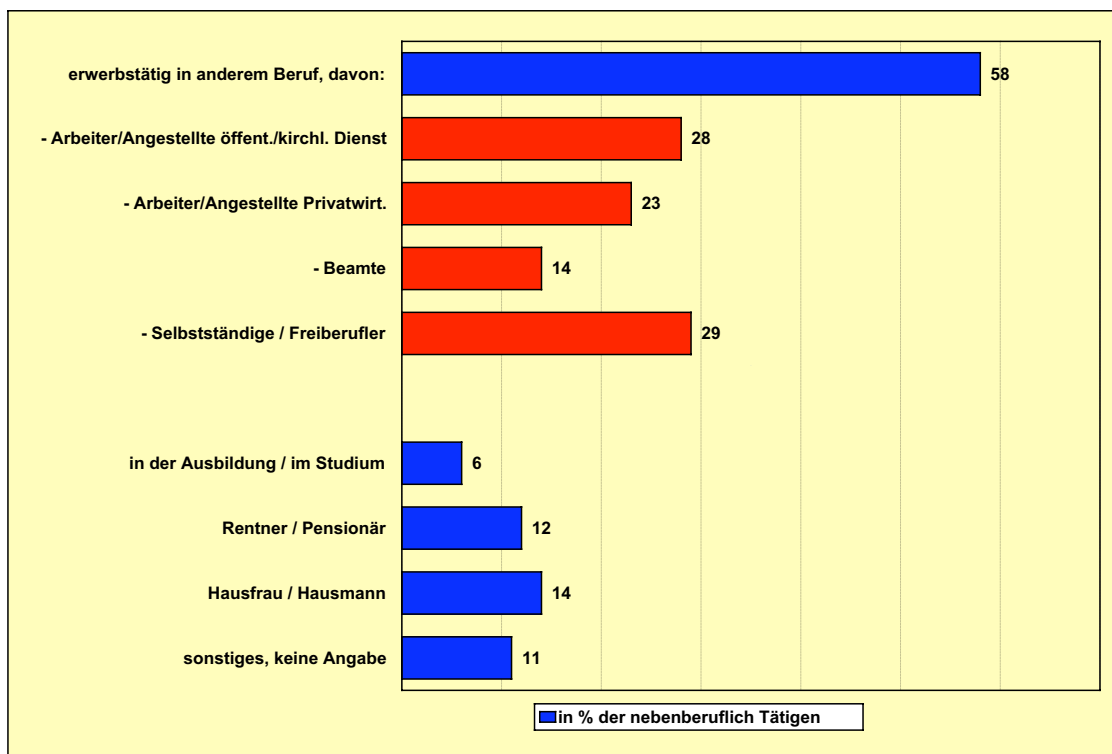
Von den 58 % der nebenberuflich Lehrenden mit anderem Hauptberuf sind 28 % im öffentlichen bzw. kirchlichen Dienst als Arbeiter oder Angestellte beschäftigt. 23 % sind Arbeiter oder Angestellte in der Privatwirtschaft, 14 % Beamte und 29 % arbeiten als Selbstständige oder Freiberufler. 6 % der Befragten machten bei dieser Frage zu ihrem beruflichen Status keine Angaben. Zusammengenommen handelt es sich bei 41 % der nebenberuflich Lehrenden mit Hauptberuf um Angehörige des öffentlichen bzw. des kirchlichen Dienstes. Damit ist diese Personengruppe eindeutig überrepräsentiert. Bezogen auf alle Nebenberufler hat der öffentliche bzw. kirchliche Dienst einen Anteil von 30 %.

Knapp ein Viertel (24 %) der nebenberuflich Lehrenden mit Hauptberuf hat einen pädagogischen Hintergrund, d.h. ist im Hauptberuf entweder Lehrer (14 %) oder hat eine andere Lehrtätigkeit (10 %).

Der Hauptberuf wird von den meisten Lehrenden in Vollzeit ausgeübt (62 %), 29 % haben einen Teilzeitstelle (9 % keine Angabe). Die Teilzeitbeschäftigten arbeiten pro Woche in ihrem Hauptberuf durchschnittlich 20,5 Stunden.

³⁰ Die Angaben in diesem Kapitel sind grundsätzlich auf Personen bezogen.

Abbildung 11: Status der nebenberuflich in der Weiterbildung Tätigen in %



Quelle: WSF 2005, Befragung von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen, gewichtet nach Personen

Differenziert nach dem Geschlecht zeigt sich:

- Nebenberuflich lehrende Frauen haben nur zu etwas weniger als die Hälfte einen Hauptberuf (48 %), Männer dagegen zu 69 %. Haushaltsführend sind 24 % der Frauen aber nur 1 % der Männer. Auffallend ist auch, dass Frauen sich im Alter weit aus weniger in der Weiterbildung engagieren als Männer. So sind 17 % der nebenberuflich lehrenden Männer Rentner oder Pensionäre, Frauen dagegen nur zu 7 %.
- Nebenberuflich lehrende Frauen mit Hauptberuf haben fast zur Hälfte eine Teilzeitstelle (49 %), Männer sind dagegen überwiegend Vollzeit beschäftigt (81 %).

Ein Blick auf die Situation in Ost- und Westdeutschland zeigt, dass nebenberufliche Lehrtätigkeit vor allem in den alten Ländern anzutreffen ist. 82 % der Nebenberufler kommen aus dem Westen, nur 18 % aus dem Osten.

Nebenberufliche Lehrkräfte sind mit ihrem Einkommen überwiegend zufrieden und können davon leben. 37 % bezeichnen dieses als sehr gut oder gut, weitere 37 % als befriedigend, 16 % als ausreichend und nur 7 % als schlecht oder sogar sehr schlecht. Bei den hauptberuflichen Lehrkräften ist dagegen der Anteil der Unzufriedenen mit 15 % mehr als doppelt so hoch. Die hauptberuflichen Honorarkräfte (vgl. hierzu auch Kap.) befinden sich in

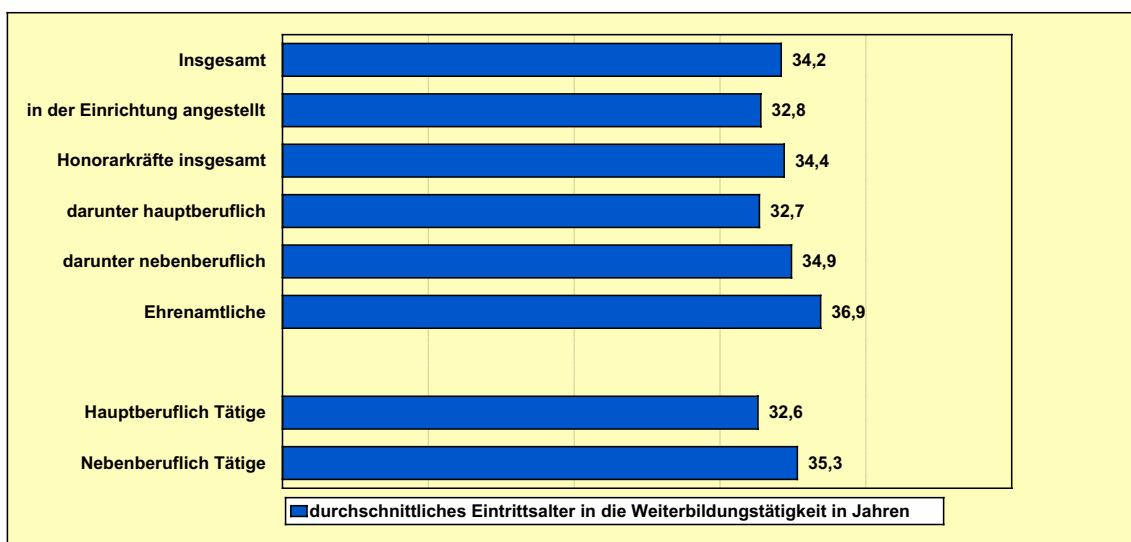
der ungünstigsten Situation, ein Viertel davon befindet sich in einer prekären finanziellen Lage.

4.3.2 Erfahrung und Eintritt in die Weiterbildung³¹

Die Arbeit in der Weiterbildung ist für die meisten Lehrenden auf Dauer angelegt. Dies zeigt sich unter anderem an der bisherigen Dauer der Lehrtätigkeit insgesamt, die durchschnittlich 12,8 Jahre beträgt, wobei sich hauptberuflich (13,3 Jahre) und nebenberuflich (12,5 Jahre) nur unwesentlich unterscheiden.

Über die längsten Erfahrungen in der Weiterbildung verfügt die Gruppe der ehrenamtlich Tätigen, die im Schnitt seit 15,7 Jahren in der Weiterbildung arbeiten. Für festangestellte Lehr- und Honorarkräfte wurden Werte von 12,8 bzw. 12,2 Jahren ermittelt.

Abbildung 12: Durchschnittliches Eintrittsalter in die Weiterbildung



Quelle: WSF 2005, Befragung von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen, gewichtet nach Personen

Hauptberuflich Lehrende sind mit 13,3 Jahren im Schnitt kaum länger in der Weiterbildung tätig als nebenberuflich Tätige (12,5 Jahre). Auch unter den haupt- und nebenberuflichen Honorarkräften sind mit 13,1 Jahren (Hauptberuf) zu 11,9 Jahren (Nebenberuf) nur geringe Unterschiede zu beobachten.

Unterteilt nach Ost- und Westdeutschland lassen sich ebenfalls nur geringe Unterschiede identifizieren, im Osten ist die durchschnittliche Verweildauer in der Weiterbildung mit 13,1 Jahren sogar etwas länger als im Westen mit 12,7 Jahren.

Diese hohe durchschnittliche Dauer wird nicht von einzelnen sehr lange in der Weiterbildung aktiven Personen verursacht: 44 % aller Lehrenden unterrichten schon mindestens 10 Jahre in der Weiterbildung. Der Anteil derer, die weniger als 5 Jahren im Weiterbildungssektor engagiert sind, beträgt dagegen nur 23 %.

³¹ Die Angaben in diesem Kapitel sind grundsätzlich auf Personen bezogen.

Die Lehrenden in der Weiterbildung haben im Durchschnitt ihre Lehrtätigkeit erst nach einer Phase, in der sie berufliche Erfahrungen gesammelt haben, aufgenommen, und zwar im Alter von 34,2 Jahren. Auch bezüglich dieser Größe unterscheiden sich die verschiedenen Gruppen von Lehrenden in der Weiterbildung nicht nennenswert. Ehrenamtliche weisen mit 36,9 Jahren das höchste Durchschnittsalter beim Beginn der Lehrtätigkeit auf, was u.a. damit zusammenhängt, dass ein Teil dieser Personen sich in der Weiterbildung ~~teilweise erst in der Spätphase ihrer Erwerbstätigkeit oder im Rentenalter engagiert~~ (vgl. Abb. 12).

4.3.3 Tätigkeit für mehrere Einrichtungen³²

Mehrfachbeschäftigung ist – wie bereits kurz erläutert wurde – ein in der Weiterbildung häufig vorkommendes Phänomen. Etwa 1,35 Millionen Beschäftigungs- und Tätigkeitsverhältnisse in der Weiterbildung werden von rd. 650.000 Personen wahrgenommen. Im Durchschnitt hat jeder Lehrende in der Weiterbildung 2,07 Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse in der Weiterbildung.

Bezogen auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse stellt sich Mehrfachbeschäftigung wie folgt dar:

- In 57 % der Fälle liegt nur ein Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnis vor.
- Bei 42 % der Fälle ist Mehrfachbeschäftigung gegeben.
- Für 1 % liegen keine Angaben der Befragten vor.

Wenn Mehrfachbeschäftigung gegen ist, dann handelt es sich durchschnittlich um 2,9 weitere Beschäftigungsverhältnisse – neben der Tätigkeit in der Einrichtung, über die diese Lehrenden befragt wurden.

Betrachtet man die Angaben von Lehrenden mit Mehrfachbeschäftigung ergibt sich folgendes Bild (Prozentanteile bezogen auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse in der Weiterbildung insgesamt, keine Angabe: 3 %):

- | | |
|---|------|
| • 1 zusätzliches Beschäftigungsverhältnis | 14 % |
| • 2 zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse | 11 % |
| • 3 zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse | 6 % |
| • 4 zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse | 3 % |
| • 5 und mehr zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse | 5 % |

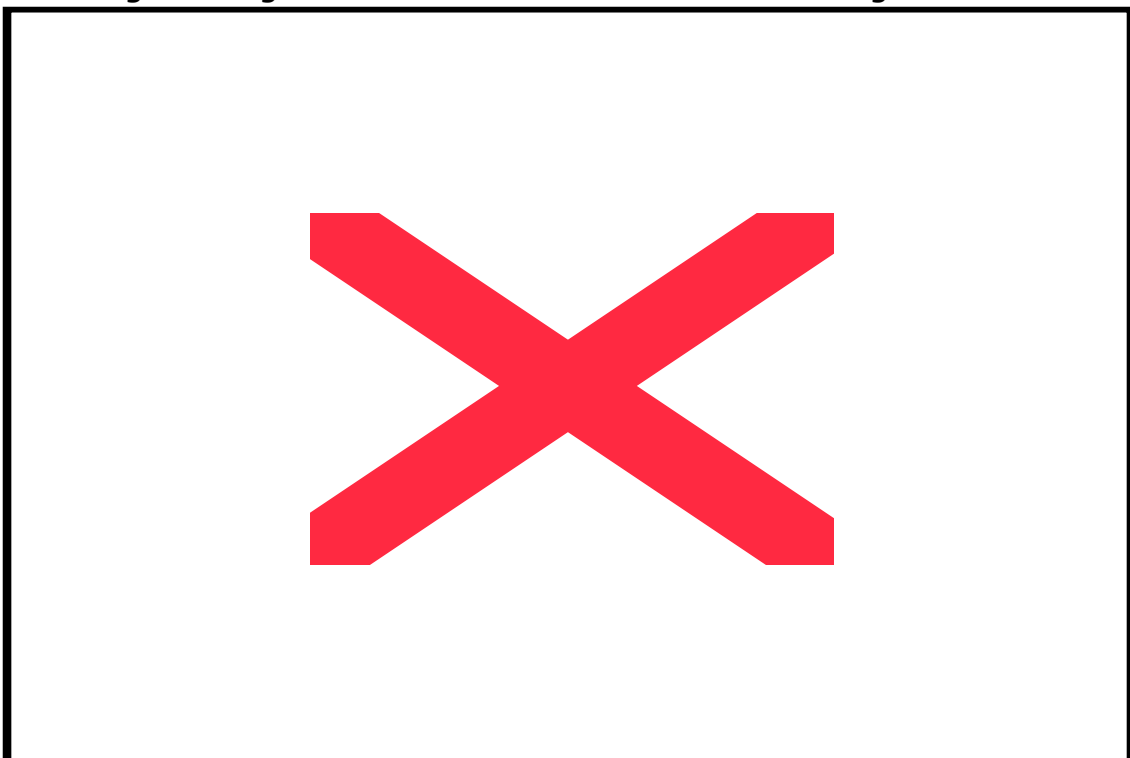
Die Häufigkeit von Mehrfachbeschäftigung korreliert stark mit dem jeweiligen Beschäftigungs- oder Tätigkeitsstatus. Bezogen auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse lassen sich folgende Strukturen festhalten (Anteil der Mehrfachbeschäftigung):

³² Die Angaben in diesem Kapitel sind grundsätzlich auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse bezogen.

• Ostdeutschland	45 %
• Westdeutschland	41 %
• Männer	44 %
• Frauen	41 %
• Festangestellte	13 %
• Honorarkräfte	50 %
darunter: hauptberufliche	68 %
• Ehrenamtliche	29 %

Die entscheidenden Unterschiede bei der Mehrfachbeschäftigung ergeben sich aus dem Status der Lehrenden: Bei den Honorarkräfte, und darunter vor allem „Hauptberuflern“ ist am häufigsten eine Kumulation von Tätigkeitsverhältnissen anzutreffen, bei Festangestellten erwartungsgemäß am seltensten.

Abbildung 13: Tätigkeit der Lehrenden für mehrere Einrichtungen in %



Quelle: WSF 2005, Befragung von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen, gewichtet nach Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen, Differenzen zu Angaben über Mehrfachbeschäftigung aufgrund „keine Angabe“

Bei Männer und Lehrenden aus Ostdeutschland ist dieses Phänomen etwas häufiger anzutreffen als im Durchschnitt. Ehrenamtliche unterscheiden sich hinsichtlich dieses Tatbe-

standes, bei dieser Gruppe entfallen 71 % der Tätigkeitsverhältnisse nur auf eine Einrichtung.

Lehrende, die bei der Weiterbildungseinrichtung fest angestellt sind, tendieren somit nur in Ausnahmefällen dazu, noch für andere Einrichtungen zu arbeiten. Dies hängt damit zusammen, dass es sich dabei überwiegend um Vollzeitkräfte handelt und Nebentätigkeiten von Angestellten in der Regel genehmigungspflichtig sind. Die Honorarkräfte sind dagegen darauf angewiesen, in verschiedenen Einrichtungen tätig zu sein, insbesondere wenn diese damit ihren Lebensunterhalt bestreiten müssen.

Im Durchschnitt dauern die zusätzlichen Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse knapp 5 Stunden pro Woche.

4.3.4 Rahmenbedingungen der Lehrtätigkeit in der Einrichtung³³

Die Weiterbildungsbranche hat sich schon immer von anderen Wirtschaftszweigen unterschieden. Dies äußert sich u.a. in den hohen Anteilen von dort tätigen Honorarkräften aber auch der Tatsache, dass die in der Weiterbildung Lehrenden – vor allem wenn es sich bei der Lehre um den Hauptbroterwerb handelt – ihre Arbeitskraft oftmals bei mehreren Trägern einbringen müssen. Die Turbulenzen am Weiterbildungsmarkt der letzten zwei bis drei Jahre, die vor allem durch die Neuausrichtung der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Zuge der Hartz-Reformen, ausgelöst wurden, haben die Lage nochmals verschärft. Daher soll in diesem Kapitel zunächst der Frage nachgegangen werden, wie sich die Beschäftigungs- und Tätigkeitsverhältnisse der Lehrenden in der Weiterbildung bezüglich ihres rechtlichen Status darstellen.

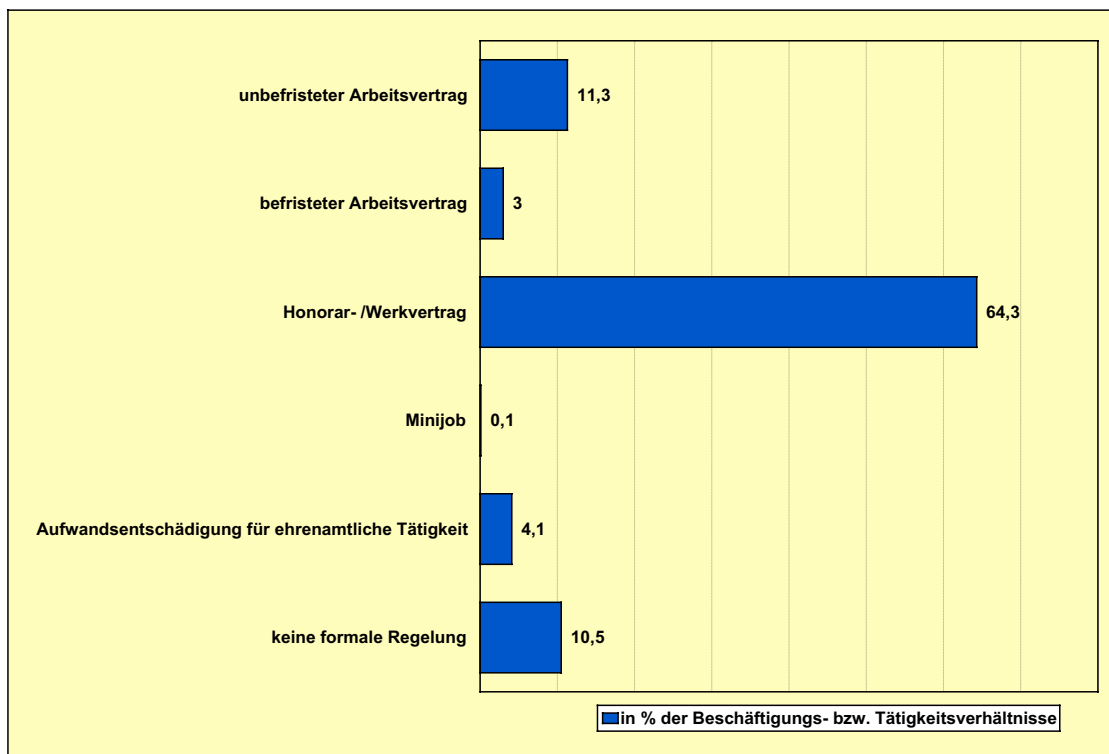
Die Vertragsverhältnisse der Lehrenden sind folgendermaßen geregelt (Angaben bezogen auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse):

- Bei 11 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse handelt es sich um einen unbefristeten Arbeitsvertrag.
- 3 % sind zwar ebenfalls sozialversicherungspflichtig, aber befristet.
- 64 % der Tätigkeitsverhältnisse beruhen auf einem Honorar bzw. Werkvertrag.
- Minijobs machen nur 0,1 % der Beschäftigungsverhältnisse aus.
- 4 % der Tätigkeitsverhältnisse werden über Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Tätigkeit geregelt.
- Für 11 % der Beschäftigungsverhältnisse gibt es keine formale Regelung.
- Für 7 % wurde keine Angabe gemacht.

³³ Die Angaben in diesem Kapitel sind grundsätzlich auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse bezogen.

D.h. nur bei rd. 14 % aller Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden liegt sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor. Diese Angabe deckt sich erstaunlich gut mit den Ergebnissen der Trägerbefragung, wo ein Anteil an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen von 14 % ermittelt wurde (vgl. Kap. 3.1).

Abbildung 14: Formelle Regelung der Tätigkeit in der Weiterbildungseinrichtung



Quelle: WSF 2005, Befragung von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen, gewichtet nach Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse sind vor allem in den neuen Ländern anzutreffen, hier machen diese einen Anteil von 23 % an allen Lehrtätigkeiten aus. In den alten Ländern beträgt der Vergleichswert 12 % und ist damit nur etwa halb so hoch. Zumindest bezüglich dieses Kriteriums sind somit ostdeutsche Beschäftigungsverhältnisse in der Weiterbildung weniger prekär. Dafür ist allerdings im Osten der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit 5,4 % deutlich höher als im Westen (2,3 %).

Ebenfalls haben Männer etwas häufiger sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (16 %) als Frauen (13 %).

Vor dem Hintergrund der insgesamt vergleichsweise ungünstigen Absicherung der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse in der Weiterbildung stellt sich die Frage, nach den Motiven der Lehrenden eine solche Tätigkeit auszuüben. Bezogen auf die Tätigkeit in der Einrichtung, über die die Lehrenden befragt wurden, ergab sich folgendes Ergebnis:

- Rund die Hälfte dieser Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse ist dadurch zustande gekommen, dass die Lehrenden vom Träger aufgefordert oder gefragt wurden, eine Lehrtätigkeit auszuüben.
- 36 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse beruhen auf Initiativbewerbungen der Lehrenden.
- 10 % sind durch Bewerbungen auf Stellenanzeigen zustande gekommen.

Vor allem die Tätigkeitsverhältnisse von nebenberuflich Lehrenden beruhen darauf, dass diese von den Weiterbildungseinrichtungen angesprochen wurden (59 %). Tätigkeitsverhältnisse von hauptberuflichen Honorarkräften kommen dagegen mehrheitlich (53 %) durch Bewerbungen der Lehrenden auf Anzeigen oder auf eigene Faust zustande.

Die Rekrutierungsmechanismen für Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Frauen und Männern unterscheiden sich ebenfalls deutlich: Während diese bei Männern eher darauf beruhen, dass diese von der Weiterbildungseinrichtung angesprochen wurden (57 %), überwiegt bei Frauen die Suche nach einer Lehrtätigkeit mittels Bewerbungen (53 %).

Auch in Ostdeutschland hat die Eigeninitiative eine etwas höhere Bedeutung: Dort entfallen 49 % der Beschäftigungs- und Tätigkeitsverhältnisse auf diesen Weg, in Westdeutschland 45 %.

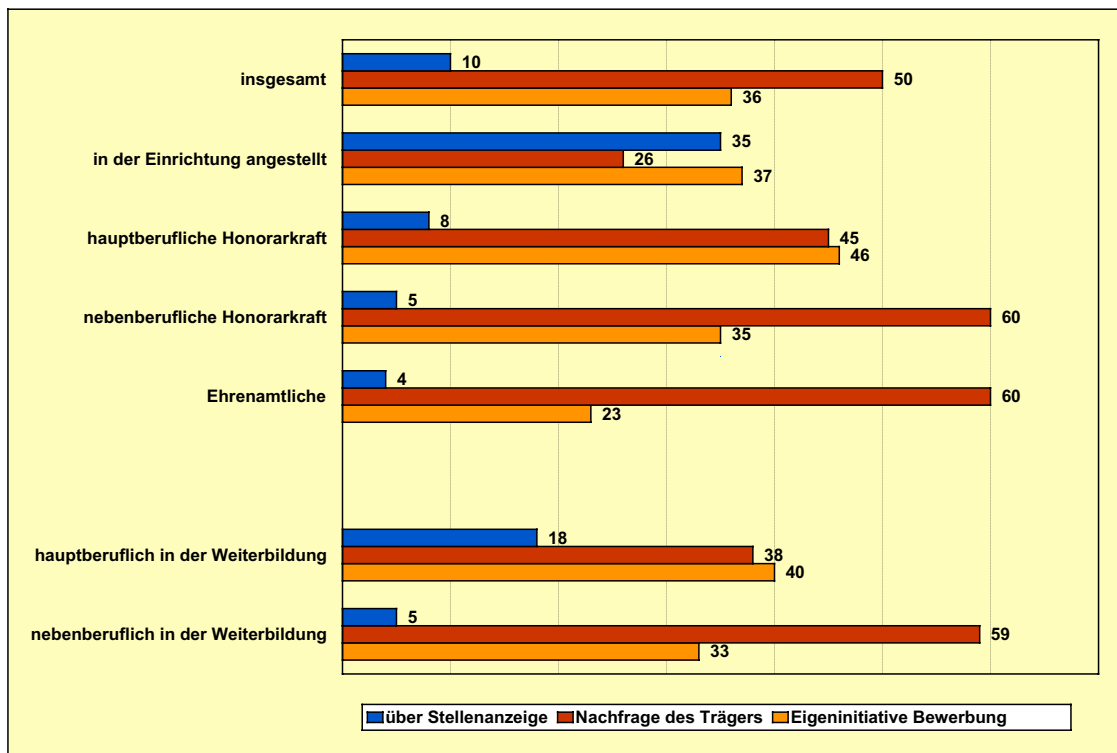
Die zentralen Motive für die Aufnahme einer Tätigkeit in der Einrichtung sind höchst unterschiedlich. Die bedeutendsten vier Motive sind - bezogen auf die Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse in der Einrichtung, über die die Lehrenden befragt wurden (Mehrfachnennungen möglich):

- | | |
|--|------|
| • Die Weitergabe beruflicher Kenntnisse und Erfahrungen | 50 % |
| • die Tatsache, dass die Tätigkeit in die Lebensplanung passt bzw. | 35 % |
| • dem Berufswunsch entsprach | 32 % |
| • oder aber die Person eine neue Herausforderung suchte | 29 % |

Harte wirtschaftliche Gründe „war auf diese Anstellung angewiesen, um meinen Lebensunterhalt bestreiten zu können“, sind nur für 14 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse der ausschlaggebende Grund. Allerdings ist in diesem Zusammenhang anzumerken, dass aktuell die wirtschaftliche Bedeutung dieser Tätigkeit größer ist als das ursprüngliche Motiv vermuten lässt.

Bei insgesamt 28 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse ist das Einkommen aus der Weiterbildungstätigkeit von existenzieller Bedeutung, bei weiteren 17 % von „großer“ Bedeutung (vgl. hierzu auch Kapitel 4.4).

Abbildung 15: Zugangswege für eine Tätigkeit in der Weiterbildungseinrichtung in %



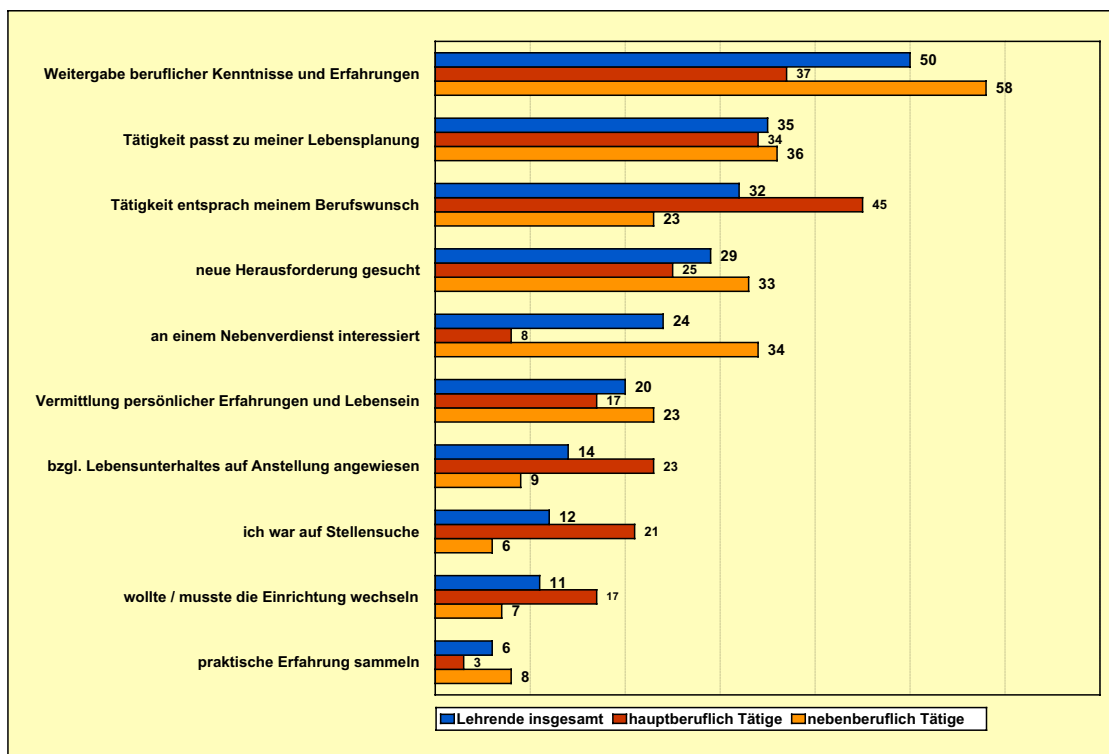
Quelle: WSF 2005, Befragung von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen, gewichtet nach Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen

Zwischen haupt- und nebenberuflich tätigen Lehrenden sind erwartungsgemäß deutliche Unterschiede bei der Wichtigkeit der einzelnen Motive zu erkennen. Während bei den nebenberuflichen Lehrenden Motive der Selbstverwirklichung eher im Vordergrund stehen, sind die monetär geprägten Motive wie Stellensuche und Bestreitung des Lebensunterhaltes natürlich für die hauptberuflich Tätigen von größerer Bedeutung (vgl. Abb. 16):

Differenziert man diese Motive für die Aufnahme einer Lehrtätigkeit, dann lassen sich einige interessante Unterschiede zwischen den Geschlechtern feststellen:

- Frauen (78 %) geben wesentlich häufiger als Männer (56 %) an, dass ihre Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse in der Weiterbildung ihrem Berufswunsch entspricht bzw. diese Tätigkeit zur Lebensplanung passt.
- Auch ist die Lehrtätigkeit häufiger für Frauen eine Möglichkeit sich (wieder) am Arbeitsmarkt zu etablieren. So sind fast 15 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Frauen aber nur 9 % der der Männer auf dieses Motiv zurückzuführen. Bei der Aussage „ich habe eine neue Herausforderung gesucht“, beträgt das Verhältnis von Frauen zu Männern 34 % zu 25 %.
- Die Möglichkeit, sich etwas hinzu zu verdienen, ist dagegen für die Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Männern und Frauen jeweils gleich wichtig (23 % zu 24 %).

Abbildung 16: Motive für die Aufnahme der Tätigkeit in der Einrichtung in %



Quelle: WSF 2005, Befragung von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen, gewichtet nach Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen

Stärker als zwischen den Geschlechtern variieren diese Motive zwischen den alten und den neuen Ländern. So beruhen in Westdeutschland 38 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse darauf, dass die Tätigkeit mit der Lebensplanung übereinstimmt, aber nur 24 % der in Ostdeutschland. Umgekehrt beträgt der Anteil des Motivs „neue Arbeitsmöglichkeit benötigt“ im Osten 30 %, im Westen aber nur 21 %. Damit spiegelt das Befragungsergebnis auch die besondere Situation am Arbeitsmarkt in den neuen Ländern wieder. Ein Teil der dort Lehrenden sind „Lehrende aus Zwang“, weil sie keine andere Arbeit finden. Dies zeigt sich vor allem auch daran, dass (vgl. hierzu Kapitel 4.4.1.) für Lehrende in Ostdeutschland das Einkommen aus der Lehrtätigkeit eine weitaus größere existentielle Bedeutung hat als für solche aus Westdeutschland.

Die Lehrenden (Angaben bezogen auf ihre Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse) sind im Durchschnitt 8 Jahre für die Einrichtung tätig, über die sie befragt wurden. Die längste Verweildauer in der Einrichtung weisen die angestellten Lehrenden und die Ehrenamtlichen mit gut 9 Jahren auf, dagegen sind sie hauptberuflichen Honorarkräfte am kürzesten für die Einrichtungen tätig (6,7 Jahre), während sich die nebenberuflichen Honorarkräfte bzgl. ihrer Tätigkeitsjahre für die Einrichtung im Durchschnitt aller Lehrenden bewegen (8,2 Jahre).

Männer sind im Durchschnitt etwas länger für eine Einrichtung tätig als Frauen (8,7 Jahre zu 7,4 Jahre). Eine Erklärung dafür sind die höheren Anteile von Ehrenamtlichen unter den Männern und hauptberuflichen Honorarkräften unter den Frauen. Im Osten der Republik sind die Lehrenden mit 6,6 Jahren kürzer für die jeweiligen Einrichtungen tätig als im Westen (8,4 Jahre).

Grundsätzlich möchten fast 59 % der Lehrenden (Angaben bezogen auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse) so lange wie möglich ihrer Tätigkeit in der Einrichtung nachgehen. Dies gilt besonders für die Angestellten und hauptberuflichen Honorarkräfte (64 % und 66 % der Lehrenden). Nebenberufliche Honorarkräfte und die Ehrenamtlichen sind etwas zurückhaltender, was diese Frage betrifft. So geben nur 41 % der Ehrenamtlichen und 37 % der nebenberuflichen Honorarkräfte an, die Tätigkeit noch einige Jahre ausüben zu wollen (Angestellte: 24 %, hauptberufliche Honorarkräfte: 21 %).

Fluktuation, die darauf beruht, dass die Lehrenden „ständig auf dem Sprung sind“, weil sie nach einer besseren Stelle Ausschau halten, scheint eher gering zu sein. Bezogen auf alle erfassten Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden trifft dies nur zu 6 % zu. Deutlich über diesem Durchschnittswert liegen die hauptberuflichen Honorarkräfte (12 %), Frauen (8 %) sowie überraschenderweise auch die Festangestellten (10 %). Wenig Anlass zu einem Wechsel gibt es bei den Tätigkeitsverhältnissen von Ehrenamtlichen, mit einem Anteil von nur 1%. Im Ost-West-Vergleich sind die Unterschiede in diesem Punkt gering (Westen: 7 %, Osten 5 %).

Die dargestellten Zahlen zeigen, dass ein Großteil der Lehrenden gerne weiter für den jeweiligen Träger tätig sein möchte und eine hohe Bindung zu den Einrichtungen vorhanden ist. Das dies auch durch wirtschaftliche Zwänge hervorgerufen wird, darauf deutet die Tatsache hin, dass auch die Lehrenden, die hauptberuflich in der Weiterbildung tätig sind, mehrheitlich an einer möglichst langen Beschäftigung interessiert sind. Die Feststellung dass bei dieser Gruppe der Anteil der „Wechselwilligen“ etwas über dem Durchschnitt liegt, bedeutet dabei keinen Widerspruch.

4.4 Wirtschaftliche und soziale Lage

4.4.1 Bedeutung der Einkünfte aus der Lehrtätigkeit³⁴

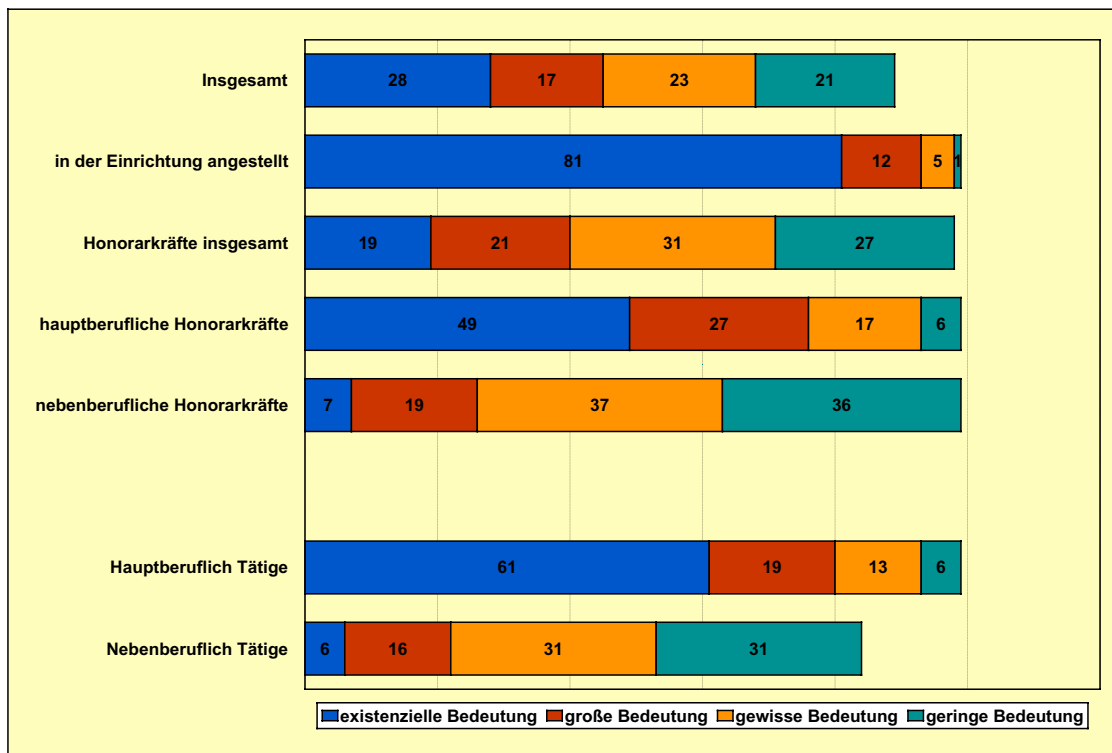
Lehrende in der Weiterbildung sind eine äußerst heterogene Gruppe, je nach Art des Vertrages und Tätigkeit sind diese mehr oder minder stark auf das Einkommen aus der Lehrtätigkeit angewiesen. Es liegt auf der Hand, dass für Festangestellte und Honorarkräfte, die ihren Lebensunterhalt ausschließlich oder überwiegend mit Weiterbildung verdienen, das Einkommen eine andere Bedeutung hat als z.B. für Ehrenamtliche oder Lehrkräfte, die neben einem Hauptberuf im geringen Umfang oder nur sporadisch unterrichten.

In Abbildung 17 wird dargestellt, wie die befragten Lehrenden in der Weiterbildung in Abhängigkeit von ihrem Status die Bedeutung des Einkommens aus der Tätigkeit in der Einrichtung, über die sie befragt wurden, bewerten. Zusammenfassend ist festzuhalten:

- Insgesamt ist zusammengenommen bei 45 % aller Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse das Einkommen aus der Lehrtätigkeit von existentieller (28 %) oder großer (17 %) Bedeutung.
- Bei den Beschäftigungsverhältnissen von in der Weiterbildung festangestellten Lehrenden wird in 81 % der Fälle der Verdienst unbedingt benötigt, bei 12 % ist eine große Bedeutung gegeben. Dieser Befund ist nicht überraschend, da es sich dabei um die Haupttätigkeit dieses Personenkreises handelt.
- Tätigkeitsverhältnisse von Honorarkräften werden in 19 % der Fälle eingegangen, weil diese auf den Verdienst unbedingt angewiesen sind, in 21 % kommt diesem eine große Bedeutung zu. Allerdings bildet diese Gruppe keine Einheit:
 - Bei Tätigkeitsverhältnissen von hauptberuflichen Honorarkräften ist in fast der Hälfte der Fälle (49 %) die Situation gegeben, dass das Einkommen unbedingt benötigt wird, für weitere 27 % hat dieses Einkommen eine große Bedeutung. D.h., mehr als drei Viertel dieser Gruppe sind auf das Einkommen aus der Lehrtätigkeit mehr oder minder stark angewiesen.
 - Für die nebenberuflichen Honorarkräfte spielt das Geld, das diese mit der Lehrtätigkeit verdienen eine eher geringe Rolle: Nur bei etwas mehr als einem Viertel dieser Tätigkeitsverhältnisse ist die Bedeutung dieses Einkommens existentiell oder groß.
- In die gleiche Richtung weist die Differenzierung nach in der Weiterbildung hauptberuflich oder nebenberuflich Tätigen. Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von hauptberuflich Lehrenden haben in 61 % der Fälle existentielle und in 19 % eine große Bedeutung. Bei den nebenberuflichen betragen die Vergleichswerte nur 6 % bzw. 16 %.

³⁴ Die Angaben in diesem Kapitel sind grundsätzlich auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse bezogen.

Abbildung 17: Bedeutung der Einkünfte aus Lehrtätigkeit in Weiterbildung in %



Quelle: IBSF 2005: Befragung von Lehrenden an Weiterbildungsstellen im DGB. In: IBSF (Hrsg.): *Wirtschaftliche Lage und soziale Bedeutung des Lehrberufes*, gewichtet nach Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen

Die Differenzierung dieser Frage nach dem Geschlecht zeigt, dass Männer auf das Einkommen etwas stärker angewiesen sind als Frauen:

- Das Einkommen ist bei 31 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Männern und bei 25 % der von Frauen von existentieller Bedeutung.
- Hinsichtlich der Vorgabe „große Bedeutung“ beträgt die Relation von Männer zu Frauen 14 % zu 20 %.

Noch deutlicher fallen die Unterschiede zwischen den alten und neuen Ländern aus: So hat das Einkommen für 41 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse in Westdeutschland existenzielle oder große Bedeutung, in Ostdeutschland beträgt der Vergleichswert dagegen 59 %. Entsprechend ist das Einkommen im Westen in 22 % der Fälle ohne nennenswerte Bedeutung, im Osten trifft dies nur zu 15 % zu.

4.4.2 Gesamteinkommenssituation³⁵

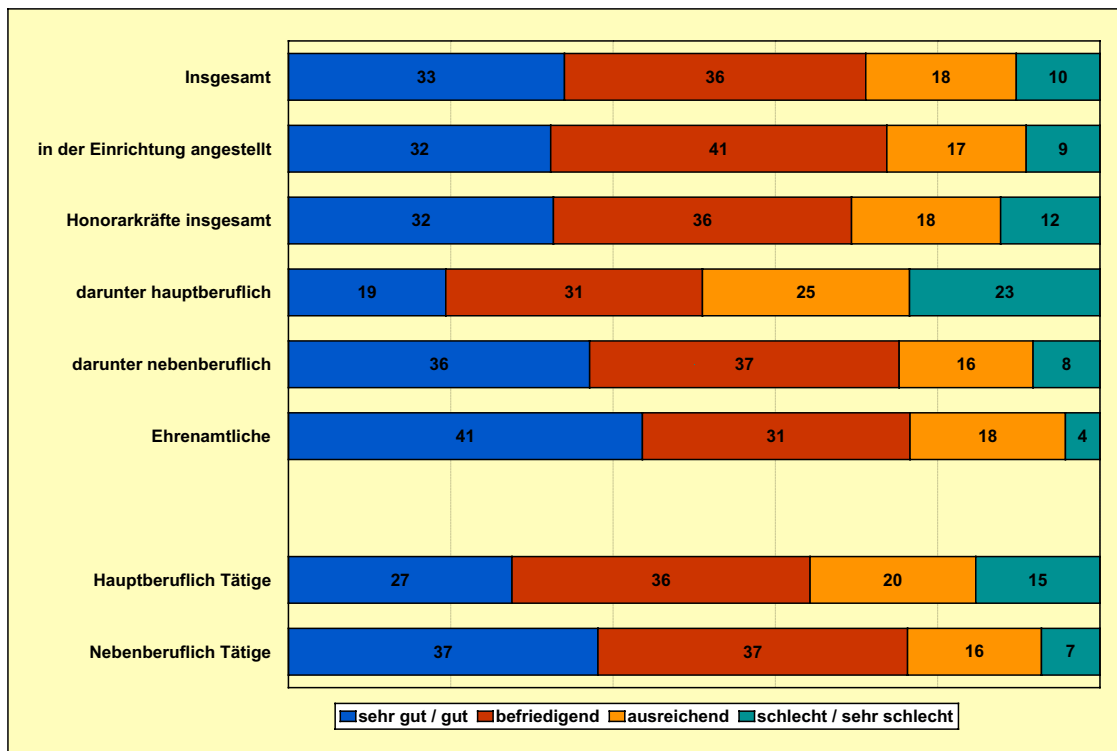
Mit Ausnahme der Festangestellten beziehen die anderen Lehrenden in der Weiterbildung ihr Einkommen vielfach aus verschiedenen Quellen. Daher wurde in der Untersuchung auch gefragt, wie die wirtschaftliche Situation insgesamt bewertet wird. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass 69 % aller Lehrenden mit ihrem Einkommen sehr zufrieden bzw.

³⁵ Die Angaben in diesem Kapitel sind grundsätzlich auf Personen bezogen.

zufrieden sind, ein Drittel bezeichnet die Einkommenssituation sogar als gut oder sehr gut, nur 10 % aller Lehrenden berichten dagegen von einer schlechten oder sehr schlechten Einkommenssituation. Wie zu erwarten, gibt es aber auch hier große Unterschiede zwischen den Statusgruppen:

- Am zufriedensten mit ihrem Einkommen sind die Ehrenamtlichen. Knapp drei Viertel (72 %) bezeichnen ihr Einkommen zumindest als befriedigend, 41 % sogar als gut oder sehr gut. Nur 4 % klagen über ein zu geringes Einkommen. Ehrenamtliche könne sich also ihre Lehrtätigkeit „leisten“.
- An zweiter Stelle folgen die nebenberuflichen Lehrkräfte, die auf Honorarbasis tätig sind. Auch von diesen haben 73 % ein befriedigendes Einkommen, nur 8 % bewerten ihr Einkommen als sehr schlecht oder schlecht.
- Auch die Festangestellten kommen mit ihrem Einkommen überwiegend aus. Von diesen bewerten 73 % den Verdienst zumindest als befriedigend. 9 % dieser Gruppe klagen über ein zu geringes Gesamteinkommen.
- Angespannt ist dagegen die Einkommenssituation der auf Honorarbasis hauptberuflich in der Weiterbildung Tätigen. Nur 19 % bewerten die finanzielle Lage als sehr gut oder gut, weitere 31 % als befriedigend. Gerade noch ausreichend ist dieses für 25 %, aber knapp ein Viertel (23 %) dieser Lehrenden kommt mit ihrem Verdienst kaum über die Runden.

Abbildung 18: Finanzielle Situation der Lehrenden in %



Quelle: WSF 2005, Befragung von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen, zu 100 % fehlende Werte keine Angabe; gewichtet nach Personen

Frauen, die in der Weiterbildung lehren befinden sich häufiger in einer finanziell unsicheren Situation als Männer. So beurteilen 38 % der Männer ihr Haushaltseinkommen als sehr gut oder gut und nur 8 % als schlecht oder sehr schlecht (Saldo: 30 Prozentpunkte), bei den Frauen beträgt das Verhältnis dagegen 28 % zu 12 % (Saldo: 16 Prozentpunkte). D.h., der hohe Anteil an hauptberuflich auf Honorarbasis in der Weiterbildung tätigen Frauen führt zu einer besonderen Betroffenheit dieser Gruppe.

Aufgrund der besonderen Situation in den neuen Ländern war zu erwarten, dass dort die finanzielle Lage der Lehrenden besonders ungünstig beurteilt wird. Dies ist auch tatsächlich der Fall: Während im Westen 34 % der Befragten ihr Haushaltseinkommen als sehr gut oder gut und 10 % (Saldo: 24 Prozentpunkte) als schlecht oder sehr schlecht bewertet haben, sind es im Osten 29 % bzw. 13 % (Saldo: 13 Prozentpunkte).

Analysiert man die finanzielle Situation der Lehrenden in Abhängigkeit von der Art der Einrichtung in der sie pädagogisch tätig sind, lassen sich deutliche Unterschiede ermitteln (Salden der sehr gut/gut Anteile sowie der schlecht/sehr schlecht Anteile):

- Deutlich am besten geht es den Lehrenden in den öffentlichen Einrichtungen (ohne VHS) mit einem Saldo von 47 Punkten.
- An zweiter Stelle folgen die Lehrenden bei den kirchlichen Trägern mit einem Saldo von 30 und in den arbeitgebernahen Bildungsstätten mit einem Saldo von 29 Punkten.
- Lehrende an Volkshochschulen liegen mit einem Saldo von 19 unter dem Gesamtdurchschnitt von 23.
- Die (sonstigen) Vereine erreichen einen Wert von 17 Punkten.
- Am schlechtesten fällt die Bewertung der wirtschaftlichen Lage durch die Beschäftigten bzw. Lehrenden bei den gewerkschaftlichen Trägern aus, diese beurteilen ihre wirtschaftliche Lage nur per Saldo zu 6 % als gut.

61 % der Lehrenden sind in ihrem Haushalt der Hauptverdiener, in 31 % der Fälle ist eine andere Person der Hauptverdiener. 4 % der Lehrenden gaben an, sich diese Aufgabe mit einer anderen Person zu teilen, 5 % machten hierzu keine Angabe.

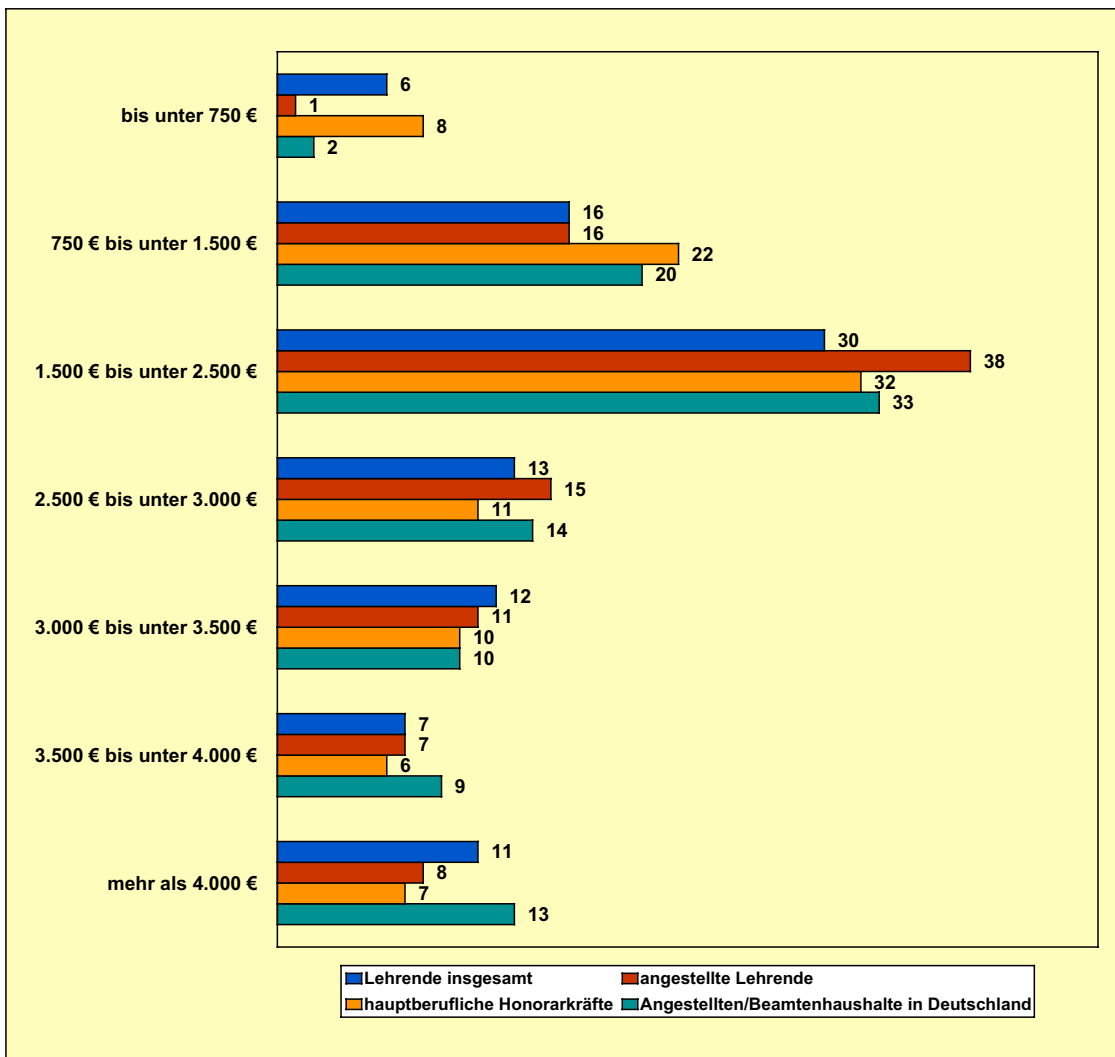
Unter den angestellten Lehrenden ist der Anteil der Personen, die alleinige Hauptverdiener sind mit 68 % höher als bei den Honorarkräften (56 %), von den Ehrenamtlichen sind es 73 %.

Hervorzuheben ist die Tatsache, dass sich von den hauptberuflichen Honorarkräften immerhin 55 % als Hauptverdiener bezeichnet haben und in dieser Gruppe - wie oben erläutert - die Einkommenssituation besonders ungünstig ist. D.h., wer als Freelancer sein Einkommen maßgeblich durch (mehrere) Jobs in der Weiterbildung verdienen muss und dar-

über hinaus noch eine Familie zu unterhalten hat, der befindet sich vielfach in einer finanziell prekären Lage.

Gefragt nach ihrem monatlichen Haushaltsnettoeinkommen gaben 6 % der Lehrenden an, ein Einkommen unter 750 Euro im Monat zu haben. Zusammengenommen verfügen 22 % der Haushalte von Lehrenden über ein Monatseinkommen bis maximal 1.500 €. Weitere 30 % haben im Monat zwischen 1.500 und 2.500 € zur Verfügung. Immerhin 44 % der befragten Lehrenden können im Monat mehr als 2.500 € ausgeben.

Abbildung 19: Haushaltseinkommen von Lehrenden und Erwerbstätigen insgesamt in %



Quelle: WSF 2005, Befragung von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen; Sonderauswertung des SOEP 2003; gewichtet nach Personen

In der Abbildung 19 wird die Einkommenssituation der Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen insgesamt, der angestellten Lehrenden sowie der hauptberuflichen Honorarkräfte der von Haushalten von Beamten und Angestellten in Deutschland insgesamt (nach Ergebnissen des SOEP 2003, neuere Daten liegen noch nicht vor) gegenübergestellt.

Es zeigt sich, dass vor allem die hauptberuflichen Honorarkräfte aber auch die festangestellten Lehrkräfte überproportional häufig in den unteren Einkommensklassen anzutreffen sind. Auch dies unterstreicht, dass insbesondere die soziale Lage von Honorarkräften nicht unproblematisch ist. Aber auch die angestellten Lehrkräfte rangieren mit ihrem Haushaltseinkommen etwas hinter dem der Vergleichsgruppe.

4.4.3 Entwicklung des Tätigkeitsumfanges³⁶

In den methodischen Anmerkungen wurde erläutert, dass aufgrund des Untersuchungsaufbaus, d.h., vor allem die Tatsache, dass die Lehrenden über die Träger bzw. Einrichtungen befragt wurden, die Gruppe von Lehrenden nicht mehr erreicht werden konnte, die in den letzten Jahren ihre Lehrtätigkeit aufgegeben haben oder aufgeben mussten. Um aber dennoch einen Eindruck davon zu gewinnen, welche Veränderungen sich bei den Trägern in den letzten Jahren ergeben haben, wurden die Lehrenden zusätzlich danach gefragt, wie sich der Umfang ihrer Tätigkeit in der Einrichtung, über die sie befragt wurden, in den zurückliegenden zwei Jahren verändert hat und welche Gründe dafür ausschlaggebend waren. Ergänzend haben wir die Lehrenden auch um eine Einschätzung dazu gebeten, wie sich der Umfang ihrer Tätigkeit bei diesem Träger voraussichtlich in den kommenden zwei Jahren entwickeln wird.

Entgegen den Erwartungen, die man aufgrund der oben beschriebenen Berichte über Entlassungen etc. in der Weiterbildungsbranche hätte haben können, hat sich der zeitliche Einsatz der befragten Lehrenden in der Weiterbildung in den letzten Jahren insgesamt gesehen nicht verringert (Angaben bezogen auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse): 38 % der Lehrenden gaben an, dass der Arbeitsumfang in den letzten zwei Jahren zugenommen hat. Für weitere 37 % hat sich keine Veränderung eingestellt. Nur 15 % der Befragten berichteten über eine Reduktion ihrer Lehrtätigkeit (10 % keine Angabe).

Insbesondere bei den Beschäftigungsverhältnissen von angestellten Lehrenden war eine Ausweitung des Tätigkeitsumfanges gegeben (52 %). Der Anteil aus dieser Gruppe, die keine Veränderungen erfahren hat, ist mit 27 % auch deutlich geringer als im Durchschnitt aller Lehrenden. Nur bei 12 % der Beschäftigungsverhältnisse von Festangestellten kam es zu einer Verringerung des Tätigkeitsumfanges. D.h., per Saldo hat bei dieser Gruppe eine Arbeitsintensivierung stattgefunden. Wir führen dies auf Umstrukturierungs- und Einsparprozesse bei den Weiterbildungseinrichtungen zurück. Unterstützt wird diese Annahme auch durch die Einschätzung der Entwicklung in den kommenden zwei Jahren durch die festangestellten Lehrenden: 6 % erwarten, dass ihre Tätigkeit wegrationalisiert wird, sie somit Opfer der genannten Prozesse werden.

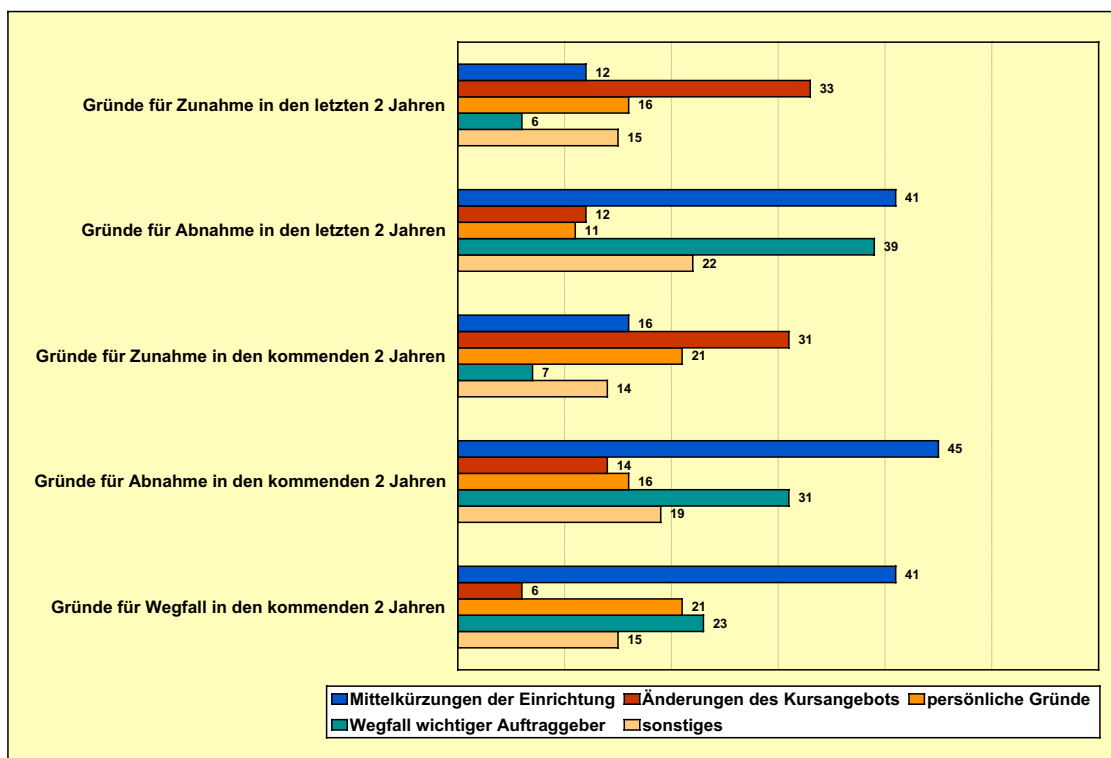
Die Träger haben auf die veränderten Marktbedingungen differenziert bzw. mit verschiedenen Strategien bei den einzelnen Beschäftigten- bzw. Tätigengruppen reagiert. Bei den

³⁶ Die Angaben in diesem Kapitel sind grundsätzlich auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse bezogen.

Festangestellten kam es zu der beschriebenen Leistungsverdichtung. Von den Honorarkräften wurde zwar auch eine höhere Leistung eingefordert (34 %), gleichzeitig jedoch auch Stundendeputate abgebaut (17 %, bezogen auf Tätigkeitsverhältnisse). Am stärksten betroffen von Reduktionen der Kursangebote und damit des Umfanges der Lehrtätigkeit waren allerdings die im Hauptberuf auf Honorarbasis Tätigen. Von dieser Gruppe berichteten 25 % über eine Abnahme des Lehrumfanges, bei den anderen Gruppen betrug dieser Anteil maximal 17 %.

Fragt man nach den Gründen für die Entwicklungen in den letzten zwei Jahren, werden als wichtigste Ursachen für eine Abnahme des Tätigkeitsumfangs „Mittelkürzungen“ (41 %) und „Wegfall wichtiger Auftraggeber“ (39 %) genannt. Es folgt der Grund „Änderungen im Kursangebot“ (12 %). Persönliche Motive und Gründe (11 %) spielen im Vergleich dazu eine untergeordnete Rolle.

Abbildung 20: Gründe für Veränderung des Tätigkeitsumfangs in der Einrichtung in %



Quelle: WSF 2005, Befragung von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen, gewichtet nach Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen

D.h., aufgrund von Mittelkürzungen und des Wegfalls wichtiger Auftraggeber wurde einerseits der Beschäftigungsumfang der Festangestellten erhöht, andererseits aber auch der Einsatz vor allem der hauptberuflichen Honorarkräfte verringert.

Nach Einschätzung der Lehrenden (Angaben bezogen auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse) stehen in der Weiterbildungsbranche die größten Veränderungen erst noch bevor. Die Entwicklung der letzten 2 Jahre war gewissermaßen nur der Anfang. So rechnen

nur noch 27 % mit einer Ausweitung ihrer Tätigkeit, aber 20 % mit einer Reduktion und 5 % sogar mit dem vollständigen Fortfall. Betroffen sein werden von dieser Entwicklung die Festangestellten (20 % Abnahme und 6 % Wegfall der Tätigkeit) sowie vor allem die Honorarkräfte, wobei erneut die Hauptberufler darunter besonders pessimistisch sind (Hauptberufler: 29 % Abnahme, 6 % Wegfall / Nebenberufler: 18 % Abnahme, 4 % Wegfall). Auch in Zukunft wird die Kürzung von Mitteln der wichtigste Grund für einen Rückgang oder sogar Wegfall der Lehrtätigkeit sein, gefolgt vom Verlust wichtiger Auftraggeber (31 % bzw. 23 %).

Insgesamt gesehen waren die letzten zwei Jahre von Arbeitsverdichtungen bei den Festangestellten sowie durch Stundenkürzungen bei den Honorarkräften gekennzeichnet. Dieser Trend wird sich nach Einschätzung der Befragten in Zukunft eher noch verstärken. Insofern bestätigen die vorliegenden Befragungsergebnisse die Berichte aus der Weiterbildungsbranche.

Das einzige Segment, das in dieser Situation boomt, ist das des Ehrenamtes: Von den Ehrenamtlichen rechnen 34 % mit einer Zunahme und 17 % mit einer Abnahme ihres Beschäftigungsumfanges (Angaben bezogen auf Tätigkeitsverhältnisse), aber auch 4 % der Ehrenamtlichen erwarten, dass ihre Tätigkeit ganz entfällt. Beschäftigungsreduktionen dieser Gruppe beruhen aber im hohen Maße auch auf persönlichen Gründen.

Von Verringerungen der Lehrtätigkeit waren in den vergangenen beiden Jahren Frauen und Männer unterschiedlich betroffen, und zwar 14 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Männern und 17 % der von Frauen. Über Tätigkeitsausweitungen berichteten mehr Frauen (39 %) als Männer (36 %).

Die Ursachen für Tätigkeitsabbau unterscheiden sich zwischen Männer und Frauen vor allem beim Punkt Mittelkürzungen (38 % zu 44 %)(Angaben bezogen auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse). Auch beim Grund „persönliche Gründe, eigener Wunsch“ zeigt sich eine Diskrepanz. Diesen haben 14 % der Frauen aber nur 8 % der Männer angegeben.

Bei Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen von Frauen wird erwartet, dass diese in den kommenden Jahren sowohl überdurchschnittlich von einer Erhöhung der Anforderung in zeitlicher Hinsicht (29 % zu 26 %) als auch einer Reduktion der verbleibenden Arbeit (23 % zu 17 %) betroffen sein werden.

Die schwierige Lage am Weiterbildungsmarkt der letzten Jahre hat sich etwas stärker in Ost- als in Westdeutschland ausgewirkt. In den neuen Ländern kam es in 40 % der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse zu einer Erhöhung der Stundenzahl und in 17 % der Fälle zu einer Reduktion (Westen: 37 % zu 15 %). Die Ursachen für den Rückgang der Stundenzahl der Lehrenden unterscheiden sich zwischen den alten Ländern und den neuen Ländern nicht in der Struktur, wohl aber der Intensität. Vor allem aus Ostdeutsch-

land wird über den „Wegfall wichtiger Auftraggeber“ berichtet (44 % zu 38 % in Westdeutschland).

Die bisherige Tendenz, d.h. überproportionale Betroffenheiten der Lehrenden in den neuen Ländern, wird nach Einschätzung der Befragten anhalten. So werden z.B. 24 % aller Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse in den neuen Ländern von (weiteren) Stundenkürzungen betroffen sein (West: 20 %).

4.5 Zufriedenheit mit der Tätigkeit in der Weiterbildung

4.5.1 Generelle Zufriedenheit und Erwartungen an die Arbeitsbedingungen³⁷

Die überwiegende Mehrzahl der in Weiterbildungseinrichtungen Lehrenden bringt eine hohe pädagogische Motivation mit. Für rd. die Hälfte ist es „sehr wichtig“, eine pädagogische Tätigkeit auszuüben, für knapp 45 % immerhin noch „wichtig“. Zusammengenommen sind somit 95 % der Lehrenden auch in der Weiterbildung tätig, weil sie lehrend bzw. pädagogisch tätig sein möchten. Nennenswerte Unterschiede zwischen den einzelnen Personen- bzw. Statusgruppen bestehen angesichts dieses sehr hohen Motivationsniveaus nicht.

Dieses hohe Engagement überrascht angesichts der Tatsache, dass die Bezahlung teilweise unbefriedigend und nicht existenzsichernd ist und auch die sonstigen Rahmenbedingungen teilweise zu wünschen übrig lassen. So sind zwar 25 % der Befragten mit ihren Lehr- und Arbeitsbedingungen insgesamt gesehen sehr zufrieden, 57 % sind zufrieden. Aber 15 % der Lehrenden geben an, dass sie weniger zufrieden sind und 3 % äußerten sich sehr negativ.

Unter den Honorarkräften ist der Anteil der Lehrenden, die zufrieden bzw. sehr zufrieden sind, mit 84 % deutlich höher als bei den angestellten Lehrenden (68 %). Dies dürfte vor allem damit zusammenhängen, dass die Honorarkräfte von der Leistungsverdichtung weniger stark betroffen waren. Allerdings muss die Lage bei den Honorarkräften differenziert gesehen werden. Soweit diese ihre Lehrtätigkeit neben einem Hauptberuf ausüben, der keine Weiterbildung beinhaltet, sind diese zufriedener als alle anderen Gruppen. Bei den hauptberuflichen Honorarkräften ist dagegen ein hohes Maß an Frustration anzutreffen. Von diesen sind mit den derzeitigen Bedingungen in der Weiterbildung immerhin 25 % weniger zufrieden und 9 % unzufrieden.

Männer sind mit den Rahmenbedingungen ihrer Lehrtätigkeit tendenziell etwas zufriedener als Frauen: 84 % der Männer und 80 % der Frauen sind sehr zufrieden oder doch zumindest zufrieden und 15 % bzw. 20 % sind weniger zufrieden oder sogar unzufrieden.

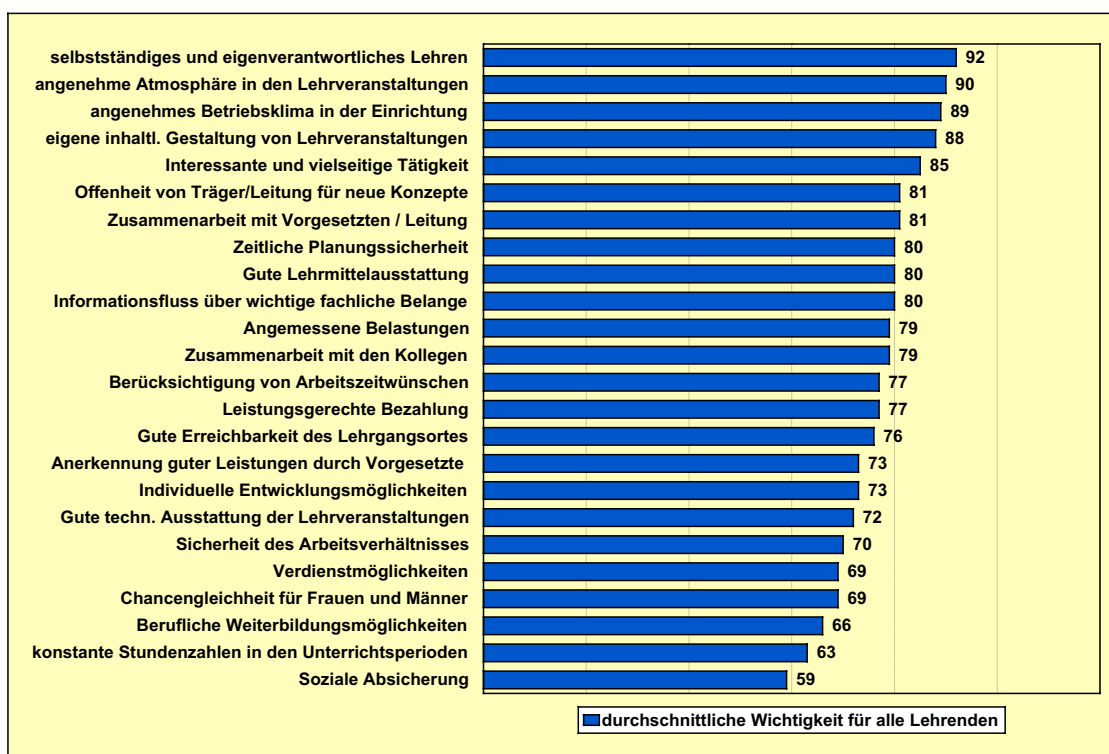
³⁷ Die Angaben in diesem Kapitel sind grundsätzlich auf Personen bezogen

Die Differenzierung nach Ost und West lässt erkennen, dass die Bedingungen in den neuen Ländern etwas schlechter sind: Im Westen sind 83 % der Lehrenden sehr zufrieden oder zufrieden, im Osten beträgt der entsprechende Wert 78 %. Unzufrieden oder weniger zufrieden sind im Westen 17 % und im Osten 21 %.

Abschließend wurden die Lehrenden gefragt, welche Aspekte der Arbeit und Lehre für sie besonders wichtig sind und in welchem Umfang diese in der Einrichtung, über die sie befragt wurden, auch erfüllt werden.

Zu den wichtigsten Aspekten für die Lehrenden zählen die Möglichkeit des selbstständigen und eigenverantwortlichen Lehrens bzw. Arbeitens, eine angenehme Atmosphäre in den Lehrveranstaltungen, ein angenehmes Klima in der Einrichtung sowie dass es sich dabei um eine interessante und vielseitige Tätigkeit handelt. Wirtschaftliche Aspekte, wie leistungsgerechte Bezahlung, Sicherheit des Arbeitsverhältnisses, Verdienstmöglichkeiten und soziale Absicherung tauchen innerhalb dieser Rangfolge erst in der zweiten Hälfte auf (vgl. Abb. 21).

Abbildung 21: Bedeutung von Elementen der Arbeit und Lehre für Lehrende



Quelle: WSF 2005, Befragung von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen, gewichtet nach Personen.
Die Index- bzw. Punktwerte wurden wie folgt berechnet: Sehr wichtig = 100, wichtig = 75, teils/teils = 50, weniger wichtig = 25 und unwichtig = 0 Punkte

Differenziert man die Gruppe der Lehrenden wieder nach der Art ihres Beschäftigungsverhältnisses, dann zeigt sich, dass die zuletzt genannten Aspekte, d.h. Arbeitsplatzsicherheit, Verdienst etc., für das pädagogische Personal, das hauptberuflich in der Weiterbildung be-

schäftigt ist, einen wesentlich höheren Stellenwert haben. So beträgt die durchschnittliche Bewertung der „Sicherheit des Arbeitsverhältnisses“ unter den hauptberuflich Lehrenden 79 Punkte, im Gegensatz zu 70 Punkten im Durchschnitt aller Lehrenden.³⁸

Auch den Feldern leistungsgerechte Bezahlung (81 zu 76 Punkte) soziale Absicherung (85 zu 59 Punkte) und Verdienstmöglichkeiten (78 zu 69 Punkte) wird von dieser Gruppe durchweg eine höhere Bedeutung eingeräumt, als durch die Lehrenden insgesamt.

4.5.2 Arbeitsbedingungen: Wunsch und Wirklichkeit³⁹

Ob die Erwartungen der Lehrenden an das Umfeld und die Arbeitsbedingungen auch tatsächlich erfüllt werden, soll im Folgenden erläutert werden. Da die Lehrenden danach gefragt wurden, wie es mit den Bedingungen in der Einrichtung, über die diese befragt wurden, bestellt ist, erfolgt die Analyse bezogen anhand der Gewichtung nach Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen.

Um zu überprüfen, in welchem Maße die Bedeutung einzelner Aspekte und die Erfüllung dieser in der Einrichtung übereinstimmen, wurde die Differenz zwischen der Bedeutung, die jedes einzelne Feld nach den Befragungsergebnissen für die Lehrenden hat, und den Angaben der Lehrenden, in welchem Umfang diese Bedingungen auch erfüllt werden, gebildet (vgl. Abb. 22). Je näher diese Differenzen für die einzelnen Aspekte bei Null liegen, umso besser ist es den Einrichtungen gelungen, diese Bedingungen bzw. Wünsche und Erwartungen der Lehrenden zu erfüllen, entsprechend weist ein negativer Wert darauf hin, dass die Erwartungen und Wünsche der Lehrenden keine Entsprechung in der Tätigkeit finden.

Abbildung 22 zeigt, dass insbesondere bei den wirtschaftlichen Aspekten wie Verdienstmöglichkeiten, Sicherheit des Arbeitsverhältnisses, Soziale Absicherung und leistungsgerechte Bezahlung die aktuelle Lage weit hinter den Erwartungen der Lehrenden zurückbleibt

Nur in drei Bereichen decken sich Realität und Erwartungen bzw. die Bedingungen sind sogar besser als von den Lehrenden gewünscht. Besonders hervorzuheben ist die hohe Chancengleichheit von Frauen und Männern in dieser Branche. Auch sind die Lehrgangsorte i.d.R. sehr gut zu erreichen. Die Planbarkeit des Stundenvolumens gehört ebenfalls zu den positiven Elementen.

Die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten, die auf der Prioritätenliste der Lehrenden einen Wert von 66 Punkten erreichen, sind zwar – nach den Angaben der Befragten zu schließen – nicht so wie man sich dies wünscht (Differenz: - 14 Punkte). Der Realisierungsgrad ist mit einem Wert von 52 Punkten jedoch relativ hoch, wenngleich ein gewisser Nachholbedarf nicht zu übersehen ist.

³⁸ Die Index- bzw. Punktwerte wurden wie folgt berechnet: Sehr wichtig = 100, wichtig = 75, teils/teils = 50, weniger wichtig = 25 und unwichtig = 0 Punkte

³⁹ Die Angaben in diesem Kapitel sind grundsätzlich auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse bezogen.

Bezüglich der Frage nach der Chancengleichheit zeigt sich, dass Frauen zwar weniger „euphorisch“ sind als Männer (+ 5 Punkte zu + 17 Punkten Differenz), aber auch Frauen ihre Erwartungen in diesem Punkt mehr als erfüllt sehen. Vergleicht man das Zufriedenheitsprofil von Frauen und Männern dann zeigt sich, dass lehrende Frauen in der Weiterbildung – mit Ausnahme des Aspektes technische Ausstattung – bei allen Aspekten der Arbeit und der Bezahlung höhere Erwartungen haben als Männer. Dies gilt z.B. für die soziale Absicherung (66 Indexpunkte zu 51 Punkte), berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten (71 zu 59 Punkte) oder konstantes Stundenvolumen (66 Punkte zu 58 Punkte).

Das höhere Erwartungsniveau der weiblichen Lehrenden ist wohl mit der entscheidende Grund dafür, dass die Erwartungen der Frauen weniger stark befriedigt werden als die der Männer. Bei allen vorgegeben Items ist die Differenz zwischen Erwartungswert und Realisierungsgrad bei Frauen höher als bei Männern. Besonders unzufrieden sind Frauen mit folgenden Aspekten (Differenzen der Indexwerte von Erwartung und Realisierung in Prozentpunkten, Angaben in Klammern: Werte für Männer):

- Sicherheit des Arbeitsverhältnisses - 25 (- 9)
- Verdienstmöglichkeiten - 22 (- 12)
- Leistungsgerechte Bezahlung - 28 (- 17)
- Soziale Absicherung - 34 (- 14)
- Berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten - 19 (- 9)

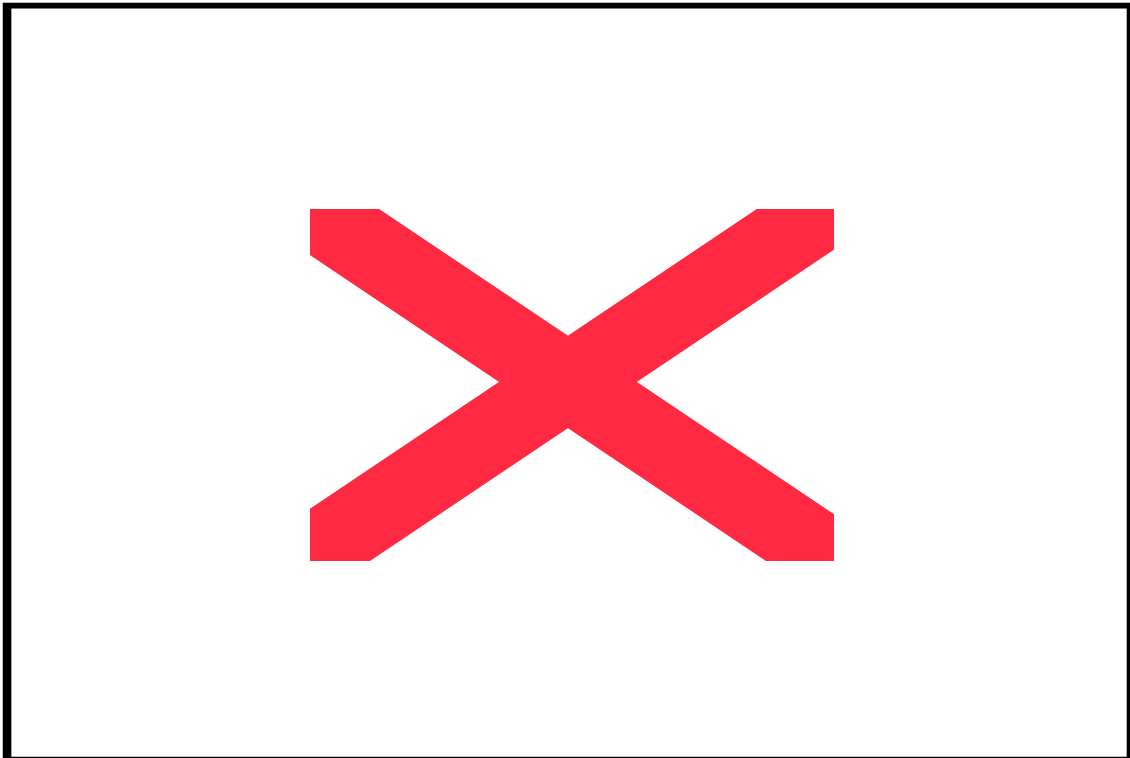
Es wird deutlich, dass die aktuellen Verhältnisse vor allem hinsichtlich der sozialen Absicherung und des Einkommens von Frauen besonders schlecht bewertet werden. Teilweise beruht dies zwar auf der beschriebenen höheren Erwartungshaltung, allerdings sind die Unterschiede zu den Männer teilweise so hoch, dass das Ergebnis auch auf Diskriminierungen - vor allem im Bereich Bezahlung - schließen lässt.

Weniger stark und eindeutig sind diese Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland ausgeprägt. Besonders nennenswerte Abweichungen gibt es beim Item „Sicherheit des Arbeitsverhältnisses (- 20 Punkte im Osten und - 16 Punkte im Westen), Verdienstmöglichkeiten (- 23 Punkte im Osten und – 16 Punkte im Westen). Überraschend ist das Ergebnis, dass die Erwartungen bezüglich der sozialen Absicherung im Osten besser erfüllt werden (- 18 Punkte) als im Westen (- 26 Punkte).

Insgesamt fällt das Zufriedenheitsprofil der Lehrenden differenziert aus, Negativpunkte sind Bezahlung und soziale Absicherung sowie die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Diese werden von den befragten Lehrenden jedoch nicht als „bösesartiges“ Verhalten der Einrichtung gewertet, sondern als Auswirkung exogener Rahmenbedingungen. Nur so ist zu erklären, dass sich fast 60 % der Befragten (Angaben bezogen auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse) bei dieser Einrichtung „auf jeden Fall“ noch einmal bewerben würden und

weitere 26 % „eher ja“. Auch die hauptberuflichen Honorarkräfte beantworteten diese Frage überwiegend positiv (62 % auf jeden Fall, 25 % eher ja).

Abbildung 22: Durchschnittliche Abweichungen in Punkten zwischen Wichtigkeit und Erfüllung bei Elementen der Arbeit und Lehre⁴⁰



Quelle: WSF 2005, Befragung von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen, gewichtet nach Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen

In die gleiche Richtung weisen die Antworten auf die Frage „ob man die Einrichtung Freunden und Bekannten als Arbeitgeber empfehlen würde“: 48 % der Befragten würden dies „auf jeden Fall“ tun, weitere 31 % „eher ja“. Interessant ist der Befund, dass festangestellte Lehrende bezüglich einer solchen Empfehlung erkennbar zurückhaltender sind (35 % „auf jeden Fall“, 8 % „eher nicht“). Man könnte diesen Befund so interpretieren, dass die Festangestellten besser hinter die Kulissen sehen und auch mehr Schwachstellen erkennen können als Honorarkräfte.

Ebenso überzeugt sind die Lehrenden von der Gesamtqualität der von ihrem Träger angebotenen Kurse, Lehrgänge etc.: 39 % bewerten diese Qualität als sehr gut und 52 % als gut (Angaben jeweils bezogen auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse). D.h., über 90 % aller Lehrenden sind der Auffassung, dass ihre Einrichtung sehr gute oder gute An-

⁴⁰ Durchschnittliche Differenz der Indexwerte für Bedeutung der Elemente von Arbeit und Lehre sowie deren Erfüllung durch die Einrichtung
Indexwerte berechnet nach folgender Gewichtung:
Bedeutung für die Lernenden: Sehr wichtig = 100 wichtig = 75 weniger wichtig = 25 und unwichtig = 0 Punkte
Erfüllung durch die Einrichtung: Sehr gut = 100 gut = 75 befriedigend = 50 unzufrieden = 25 unzufrieden = 0 Punkte

gebote hat. Der Anteil derer, die sagen, dass die Leistungen des Trägers schlechter als die anderer Träger wären, beträgt gerade einmal 1 %.

Differenziert man diese Ergebnisse nach dem Geschlecht, dann zeigt sich, dass sich Männer und Frauen nicht unterscheiden. Beide Geschlechter sind gleichermaßen von der Qualität des Trägers überzeugt, Kritik kommt kaum auf. Das gleiche Ergebnis ergab ein Ost-West-Vergleich.

Teilweise dürfte bezüglich des Qualitätsaspektes eine gewisse Betriebsblindheit, um nicht zu sagen Kritikunfähigkeit, gegeben sein. Zahlreiche Evaluationen der Bundesagentur für Arbeit, von wissenschaftlichen Forschungsinstituten oder aber auch der Stiftung Warentest haben nämlich gezeigt, dass das Qualitätsniveau der Weiterbildung in Deutschland derzeit doch oft zu wünschen übrig lässt.

Auch die Antworten auf die Frage, wie man das Engagement der Kollegen in der Weiterbildungseinrichtung beurteilt, unterstreichen die Feststellung eines ausgeprägten Corpsgeistes: Dieses Engagement schätzen fast 75 % der Lehrenden als hoch bzw. sehr hoch ein, 20 % als normal. Nur knapp 2 % sehen Defizite beim Arbeitseifer ihrer Kollegen und bewerten diesen als gering bzw. sehr gering (Angaben jeweils bezogen auf Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse).

Anhang

1. Fragebogen für Träger

2. Fragebogen für Lehrende

Anhang 1

1. Fragebogen für Träger

Berufliche und soziale Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen

Strukturerhebung bei Weiterbildungseinrichtungen

Wichtiger Hinweis !!!

Dieser Kurzfragebogen ist nur auszufüllen, wenn ihre Einrichtung in der allgemeinen, politischen oder beruflichen Weiterbildung tätig ist. Sollte dies nicht der Fall sein, kreuzen Sie bitte nur folgendes Kästchen an und schicken Sie diesen Fragebogen unausgefüllt an die WSF zurück.

wir sind nicht in der Weiterbildung tätig

Rücksendeanschrift (für Fensterkuvert geeignet)

WSF
Lörsfelder Busch 1
50171 Kerpen

Untersuchung der
WSF Wirtschafts- und Sozialforschung

Im Auftrag des:
Bundesministeriums für
Bildung und Forschung (BMBF)

Für Rückfragen stehen Ihnen
in der WSF zur Verfügung:

Dr. Werner Friedrich
Tel: 02237 55742

Dipl. Kfm. Olaf Gockel
Tel: 02237 55742

Befragung: Soziale Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen

1. In welchem Bereich der Weiterbildung ist ihre Einrichtung tätig?

- ausschließlich allgemeine und politische Weiterbildung
 ausschließlich berufliche Weiterbildung
 sowohl allgemeine als auch berufliche Weiterbildung, davon entfallen ca. % der Kurse auf allgemeine/politische und

2. Sind Sie noch auf anderen Feldern der Bildung aktiv?

- ja wenn ja: wie hoch ist der Anteil Ihres Gesamtumsatzes der nicht auf Weiterbildung entfällt? ca. %
 nein

Wenn ja, um welche Bereiche handelt es sich?

- Berufsausbildung
 Berufsvorbereitende Maßnahmen
 Umschulungen
 Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt
 Maßnahmen für Behinderte
 Maßnahmen für sozial Benachteiligte
 Unternehmens-/Gründungsberatung, Coaching
 sonstige Maßnahmen (bitte nennen)

3. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrer Einrichtung tätig (einschl. Honorarkräfte, Ehrenamtliche etc.)?

Anzahl der Mitarbeiter insgesamt .
darunter: Lehrende in der Weiterbildung .
Lehrende in der Weiterb. **davon:** Frauen .

Wie sind die in der Weiterbildung lehrenden Mitarbeiter bei Ihnen beschäftigt?

Anzahl der festangestellten Lehrenden .
darunter: Teilzeitkräfte (unter 30 Stunden) .
Anzahl der freiberuflich und auf HonorarbasisTätigen - .
Anzahl der ehrenamtlich tätig Lehrenden .
Anzahl der sonstigen Lehrenden .

4. Entscheidet ihre Einrichtung autonom oder werden bestimmte Entscheidungen auf einer höheren Ebene (z.B. Landesverband, Hauptgeschäftsstelle etc.) getroffen?

- wir sind in unseren Entscheidungen vollkommen autonom ⇒ **weiter mit Frage 5**
 wir verfügen über keine eigene Entscheidungsbefugnis ⇒ **weiter mit Frage 5**
 wir haben nur teilweise Entscheidungsautonomie

In welchen Bereichen werden Entscheidungen auf einer höheren Ebene gefällt?

- bei Einstellungen und Planungen im Personalbereich
 beim Kursangebot
 bei finanziellen Angelegenheiten, Budgetplanungen
 in sonstigen Bereichen (bitte nennen)

5. Sind Sie Mitglied eines Weiterbildungsverband, einer -gemeinschaft bzw. sonstigen Organisation?

- ja (bitte nennen):
.....
 nein

6. Welche Rechtsform hat ihre Einrichtung?

- e.V. (eingetragener Verein)
 Körperschaft des öffentlichen Rechts
 Stiftung
 GmbH, Einzelunternehmen, KG, OHG etc.
 Sonstige, und zwar:

7. Wer zählt zu ihren Kunden und wieviel Prozent des Umsatzes tätigen Sie mit diesem?

- Bundesagentur für Arbeit ca. %
 private Unternehmen ca. %
 öffentlich-rechtliche Institutionen ca. %
 Kursbeiträge individueller Teilnehmer ca. %
 sonstige Kunden %
100 %

8. Abschließend möchten wir noch von Ihnen wissen, ob Sie bereit sind, bei der Befragung der Lehrenden mitzuwirken (siehe Begleitschreiben)?

- ja, wir sind bereit, die Fragebögen an die Lehrenden bei uns zu verteilen
 ja, wir haben Interesse an der Befragung mitzuwirken, die Fragebogen sollten aber über eine andere Stelle verteilt werden
 nein, wir möchten uns nicht beteiligen

Wenn Sie bereit sind, sich an der Befragung zu beteiligen, oder wir wegen der Durchführung der Erhebung eine andere Stelle anschreiben sollten, geben Sie uns bitte Namen der zuständigen Person und die Anschrift der Einrichtung an:

Name der zuständigen Person:

.....

Name der Einrichtung:

.....

Anschrift der Einrichtung:

Straße:

PLZ/Ort

Wir danken Ihnen für Ihre Mitarbeit! Bitte senden Sie diesen Fragebogen möglichst innerhalb von 14 Tagen an die WSF zurück!

(auf der Vorderseite des Fragebogens finden Sie eine für ein Fensterkuvert geeignete Rücksendeanschrift)

Anhang 2

2. Fragebogen für Lehrende

Berufliche und soziale Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen

Befragung von Personen, die

- planend
- lehrend
- betreuend

Weiterbildungsveranstaltungen durchführen

Bitte beantworten Sie den Fragebogen – soweit nichts
Anderes vermerkt – nur für die Tätigkeit in der
Weiterbildungseinrichtung, die Ihnen den
Fragebogen ausgehändigt hat

IDNR

Untersuchung der
WSF Wirtschafts- und Sozialforschung

Im Auftrag des:

Bundesministeriums für
Bildung und Forschung (BMBF)

**Für Rückfragen stehen Ihnen
in der WSF zur Verfügung:**

Dr. Werner Friedrich
Tel: 02237 55742

Dipl. Kfm. Olaf Gockel
Tel: 02237 55742

A. Fragen zur Tätigkeit in der Weiterbildungseinrichtung, von der Sie den Fragebogen erhalten haben

1. In welcher Form sind Sie bei dieser Einrichtung beschäftigt?

- angestellt
- auf Honorarbasis tätig
- ehrenamtlich tätig
- sonstiges Beschäftigungsverhältnis (bitte nennen):
.....

2. Welche Arten von Tätigkeiten verrichten Sie?

- ausschließlich lehrend
- überwiegend lehrend
- überwiegend planend bzw. betreuend und/beratend
- ausschließlich planend bzw. betreuend/beratend
- weder noch ⇒ **Sie gehören nicht zur Zielgruppe und brauchen den Fragebogen daher nicht weiter auszufüllen!**

3. In welchem Umfang waren Sie in den letzten 12 Monaten für diese Weiterbildungseinrichtung tätig (ohne Vor- und Nachbereitungszeiten)?

- regelmäßig mit fester Stundenzahl und zwar mit:
_____ Stunden pro Woche
- regelmäßig mit einzelnen Kursen und zwar mit:
_____ Stunden pro Jahr
- unregelmäßig mit einzelnen Kursen und zwar mit:
_____ Stunden pro Jahr

Welchen Umfang haben Vor- und Nachbereitungszeiten für diese Einrichtung?

Zeit in der Einrichtung	Zeit zu Hause
ca. _____ Stunden pro Woche	ca. _____
oder	
ca. _____ Stunden pro Jahr	ca. _____

Wie viel Prozent Ihrer Lehrtätigkeit in dieser Einrichtung entfallen auf?

- ca. _____ % auf Weiterbildung und Fortbildung
- ca. _____ % auf andere Inhalte/Kurse (z.B. Umschulung, berufl. REHA, schulische Bildung etc.)
100 %

4. In welchen Bereichen sind Sie bei dieser Einrichtung lehrend bzw. planend oder beratend tätig? (Mehrfachantworten sind möglich)

- Politik, Gesellschaft
- Wirtschaft, Recht
- Büropraxis, kaufmännischer Bereich
- Organisation, Management
- Computer, Programmierung, neue Medien, Internet
- Sprachen (außer Deutsch)
- Deutsch als Fremdsprache
- Grundbildung, allgemeine Schulabschlüsse
- Mathematik, Naturwissenschaften, Medizin
- Handwerk, Technik
- Umwelt
- Arbeit und Beruf
- Religion, Ethik
- Kultur, Gestalten, Musik
- Familie, Gender, Erziehung, Lebensgestaltung
- Gesundheit, Ernährung
- sonstiger Bereich:

5. Schließen Ihre Veranstaltungen für diese Einrichtung in der Regel mit einem Zertifikat für die Teilnehmer ab?

- ja, Zeugnis oder anderer Leistungsnachweis
- ja, Teilnahmebescheinigung
- unterschiedlich, hängt vom Kurs ab
- nein

B. Beurteilung der beruflichen Situation

6. Führen Sie Ihre Tätigkeit in dieser Einrichtung haupt- oder nebenberuflich aus?

- hauptberuflich ⇒ **weiter mit Frage 10**
- nebenberuflich

Wenn Sie in dieser Einrichtung nebenberuflich tätig sind, welchen Status haben Sie z.Z.?

- erwerbstätig in einer anderen beruflichen Tätigkeit ⇒ **weiter mit Frage 7**
- in der Ausbildung / im Studium ⇒ **weiter mit Frage 10**
- Rentner/in oder Pensionär/in ⇒ **weiter mit Frage 10**
- Hausfrau / Hausmann ⇒ **weiter mit Frage 10**
- sonstiges (bitte nennen): ⇒ **weiter mit Frage 10**
.....

An Personen mit anderer hauptberuflicher Tätigkeit

7. Welchen beruflichen Status haben Sie in Ihrer Haupttätigkeit?

- Arbeiter/in oder Angestellte/r im öffentlichen/kirchlichen Dienst
- Arbeiter/in oder Angestellte/r in der Privatwirtschaft
- Beamter/in
- Selbstständige/r oder Freiberufler/in

8. In welchem Umfang üben Sie Ihre Haupttätigkeit aus?

- Vollzeit
- Teilzeit; mit _____  Stunden pro Woche

9. Ist Ihre Haupttätigkeit eine Lehrtätigkeit? (Mehrfachantworten sind möglich)

- bin Lehrer/in an einer (Berufs-) Schule
- eine Tätigkeit in der Weiterbildung
- eine andere Lehrtätigkeit
- nein

An alle Befragten



10. Haben Sie einen oder mehrere der folgenden beruflichen Abschlüsse?

- abgeschlossene Lehre oder vergleichbarer Abschluss
- Fachschulabschluss / Fortbildungsprüfungen (z.B. Erzieher/in, Meister/in, Techniker/in)
- Fachhochschulabschluss
- Universitätsabschluss
- anderen Abschluss
- nein, nichts davon

11. Haben Sie eine oder mehrere der folgenden pädagogischen Ausbildungen?

- ja, Lehramtsstudium
- ja, Pädagogikstudium (auch FH)
- ja, trügereigene Fortbildung
- Sonstiges
- nein, nichts davon

12. Seit wie vielen Jahren sind Sie in der Weiterbildung pädagogisch tätig?


- in der Weiterbildung insgesamt seit _____  Jahren
- in dieser Einrichtung seit _____  Jahren

13. Sind Sie neben der Einrichtung, die Ihnen diesen Fragebogen ausgehändigt hat, noch für weitere Weiterbildungseinrichtungen tätig? Wenn ja, für wie viele?

ja, für _____  Einrichtungen nein

In welchem Umfang waren Sie in den letzten 12 Monaten für diese weiteren Weiterbildungseinrichtungen tätig?

regelmäßig mit fester Stundenzahl und zwar mit:

_____  Stunden pro Woche

regelmäßig mit einzelnen Kursen und zwar mit:

_____  Stunden pro Jahr

unregelmäßig mit einzelnen Kursen und zwar mit:

_____  Stunden pro Jahr

C. Zu Ihrer Arbeitssituation in dieser Einrichtung

14. Wie sind Sie zu Ihrer Tätigkeit in dieser Einrichtung gekommen?

- ich habe mich auf eine Stellenanzeige beworben
- ich wurde von der Einrichtung gebeten, eine Kurstätigkeit zu übernehmen
- ich habe mich bei der Einrichtung eigeninitiativ beworben

15. Was waren Ihre Hauptmotive, die Tätigkeit in dieser Einrichtung aufzunehmen?

- diese Tätigkeit entsprach meinen Berufswunsch
- diese Tätigkeit passt zu meiner Lebensplanung
- ich war auf Stellensuche
- ich war vorher bei einer anderen Weiterbildungseinrichtung und wollte bzw. musste wechseln
- ich suchte nach einer anderen Tätigkeit und diese Stelle klang interessant
- ich wollte neben meiner Ausbildung praktische Erfahrung sammeln
- ich war an einem Nebenverdienst interessiert
- ich habe nach einer neuen Herausforderung gesucht
- ich wollte meine beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen weitergeben
- ich wollte meine persönlichen Erfahrungen und Lebenseinstellungen vermitteln
- ich war auf diese Anstellung angewiesen, um meinen Lebensunterhalt bestreiten zu können

16. Wie ist ihr Vertragsverhältnis mit dieser Einrichtung geregelt?

- unbefristeter Arbeitsvertrag für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
- befristeter Arbeitsvertrag für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
- Honorar-, Werkvertrag
- Minijob (geringfügig Beschäftigte bis 400.- Euro pro Monat)
- Aufwandsentschädigung bei ehrenamtlicher Tätigkeit
- keine formale Regelung

17. Wenn es nach Ihnen geht, wie lange möchten Sie ihre Tätigkeit in dieser Einrichtung ausüben?

- so lange wie möglich
- noch einige Jahre
- bis ich etwas Besseres gefunden habe
- bis zum Abschluss des jetzigen Kurses / Semesters

18. Wie hat sich Umfang Ihrer Tätigkeit bei dieser Einrichtung in den letzten 2 Jahren entwickelt und welche Tendenz erwarten sie in den kommenden 2 Jahren?

In den letzten 2 Jahren in den kommenden 2 Jahren

- Zunahme
- keine Veränderung
- Abnahme
- Tätigkeit wird ganz entfallen

19. Wenn sich der Umfang Ihrer Tätigkeit verändert hat bzw. dieser sich verändern wird? Was sind die Gründe? (Mehrfachantworten sind möglich)

In den letzten 2 Jahren in den kommenden 2 Jahren

- Mittelkürzungen der Einrichtung
- geplante Änderungen des Kursangebots
- persönliche Gründe / aus eigenem Wunsch
- Wegfall wichtiger Auftraggeber
- sonstiges (bitte nennen):

20. Welche Bedeutung haben Ihre Einkünfte aus Ihrer Tätigkeit in dieser Einrichtung für die Sicherung Ihres Lebensunterhalts?

- existenzielle Bedeutung, ich lebe davon
- große Bedeutung
- gewisse Bedeutung
- geringe Bedeutung
- trifft nicht zu, da ehrenamtliche Tätigkeit

Und wie würden Sie ihre finanzielle Situation insgesamt gesehen bewerten?

1 2 3 4 5 6
Sehr gut Sehr schlecht

D. Fragen zu Ihrer Person

21. Sind Sie männlich oder weiblich

22. Bitte geben Sie Ihr Alter an.

Ich bin _____  Jahre alt


23. In welcher Familiensituation leben Sie?

- ich lebe allein (ohne Partner/in)
- ich lebe allein stehend (ohne Partner/in), aber mit Kind/ern
- ich lebe in einer Partnerschaft ohne Kinder
- ich lebe in einer Partnerschaft mit Kind/ern
- sonstige Familiensituation

24. Wieviele Personen wohnen, Sie selbst eingeschlossen, in Ihrem Haushalt?

Anzahl der Kinder unter 6 Jahren _____ 

Anzahl der Kinder von 6 bis unter 18 Jahren _____ 

Anzahl der Erwachsenen (Sie eingeschlossen) _____ 

Personen in Ihrem Haushalt insgesamt: _____ 

25. Wer ist in Ihrem Haushalt der/die Hauptverdiener/in?

- ich
- eine andere Person

26. Wie hoch ist Ihr monatliches Haushaltsnettoeinkommen insgesamt?

- bis unter 750 Euro
- 750 Euro bis unter 1.500 Euro
- 1.500 Euro bis unter 2.000 Euro
- 2.000 Euro bis unter 2.500 Euro
- 2.500 Euro bis unter 3.000 Euro
- 3.000 Euro bis unter 3.500 Euro
- 3.500 Euro bis unter 4.000 Euro
- 4.000 Euro und mehr

27. Vom finanziellen Gesichtspunkt einmal abgesehen: Wie wichtig ist es Ihnen persönlich Ihre pädagogische Tätigkeit in der Weiterbildung ausüben zu können?

- sehr wichtig
- wichtig
- weniger wichtig
- unwichtig

28. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Tätigkeit unter den derzeitigen Bedingungen?

- sehr zufrieden
- zufrieden
- weniger zufrieden
- unzufrieden

E. Ihre persönliche Meinung zur Arbeitssituation in dieser Einrichtung

29. Würden Sie diese Einrichtung aufgrund Ihrer eigenen Erfahrungen Freunden und Bekannten als Arbeitgeber empfehlen?

- bestimmt
- eher ja
- eventuell
- eher nicht
- bestimmt nicht

30. Würden Sie sich selbst erneut bei dieser Einrichtung um eine Tätigkeit bewerben?

- bestimmt
- eher ja
- eventuell
- eher nicht
- bestimmt nicht

31. Wie hoch würden Sie die Einsatzbereitschaft bzw. das persönliche Engagement Ihrer Kolleginnen und Kollegen in dieser Einrichtung einschätzen?

- sehr hoch
- hoch
- normal
- gering
- sehr gering

32. Wenn Sie diese Einrichtung einmal nicht als Arbeit- bzw. Auftraggeber, sondern als Weiterbildungsanbieter betrachten: Wie schätzen Sie diese Leistungen im Vergleich zur Konkurrenz ein?

- sehr gut
- gut
- befriedigend
- eher schlecht
- schlecht

33. Abschließend möchten wir von Ihnen noch wissen, wie wichtig Ihnen einige Aspekte des beruflichen Lebens sind und inwieweit diese in der Einrichtung, die Ihnen diesen Fragebogen ausgehändigt hat, erfüllt sind. Geben Sie bitte in der linken Spalte an, welchen Stellenwert dieser Aspekt für Sie hat und kreuzen sie dann in der rechten Spalte an, wie sich dies in Ihrer Einrichtung gestaltet.

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Gesichtspunkte für Ihre Tätigkeit in dieser Einrichtung? Inwieweit sind die genannten Aspekte in dieser Einrichtung erfüllt?

Sehr wichtig ↔ unwichtig					sehr gut ↔ unzureichend					
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ein angenehmes Betriebsklima in der Einrichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ein angenehme Atmosphäre in den Lehrveranstaltungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gute Lehrmittelausstattung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gute technische Ausstattung für Lehrveranstaltungen (z.B. Computer, Internet)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Möglichkeit bei der Festlegung der Arbeitszeit / der zeitlichen Lage der Lehrveranstaltungen eigene Wünsche zu äußern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Zeitliche Planungssicherheit, Kurszeiten werden lange genug im Voraus festgelegt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Standort / Lehrgangsort ist gut zu erreichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Interessante und vielseitige Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Selbstständiges und eigenverantwortliches Lehren / Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Möglichkeit, eigene Vorschläge zur inhaltlichen Gestaltung der Lehrveranstaltungen einzubringen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Angemessene Belastung (keine Über- aber auch keine Unterforderung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sicherheit des Arbeitsverhältnisses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Weitgehend konstante Stundenzahl in den einzelnen Semestern / Unterrichtsperioden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verdienstmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Leistungsgerechte Bezahlung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Soziale Absicherung (Krankheit, Alter, Arbeitslosigkeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Individuelle Entwicklungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Chancengleichheit für Männer und Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Anerkennung guter Leistungen durch Vorgesetzte / Einrichtungsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Offenheit des Trägers / der Leitung für neue Vorschläge / Konzepte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Informationsfluss über wichtige fachliche Belange	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Zusammenarbeit mit den Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten / mit der Einrichtungsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wir danken Ihnen für Ihre Mitarbeit! Bitte senden Sie diesen Fragebogen möglichst innerhalb von 14 Tagen mit dem beiliegenden Freiumschlag zurück!