



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# Berufliche und soziale Lage von Lehrenden in der Weiterbildung

**Bericht zur Pilotstudie**

## **Impressum**

### **Herausgeber**

Bundesministerium  
für Bildung und Forschung (BMBF)  
Referat Publikationen; Internetredaktion  
11055 Berlin

### **Bestellungen**

schriftlich an den Herausgeber  
Postfach 30 02 35  
53182 Bonn

oder per

Tel.: 01805 – 262 302  
Fax: 01805 – 262 303  
(0,12 Euro/Min.)

E-Mail: [books@bmbf.bund.de](mailto:books@bmbf.bund.de)  
Internet: <http://www.bmbf.de>

### **Redaktion**

TNS Infratest Sozialforschung  
Bernhard von Rosenblatt  
Frauke Thebis

**Bonn, Berlin 2004**

# **Berufliche und soziale Lage von Lehrenden in der Weiterbildung**

Bericht zur Pilotstudie

Durchgeführt im Auftrag des

**Bundesministeriums für Bildung und Forschung**

Von

**TNS Infratest Sozialforschung**

Bernhard von Rosenblatt

Frauke Thebis

Inhalt	Seite
<b>1. Ziele und Anlage der Pilotstudie</b>	<b>5</b>
1.1 Ausgangssituation	5
1.2 Konzeption der Pilotstudie	7
1.3 Die teilnehmenden Trägerverbände	8
1.4 „Lehrende in der Weiterbildung“: Terminologie und Abgrenzung	12
1.5 Das Fragenprogramm	13
1.6 Durchführung der Befragung	17
<b>2. Ergebnisse der Pilotstudie</b>	<b>21</b>
<b>2.1 Berufliche Situation der Lehrenden in der Weiterbildung</b>	<b>22</b>
2.1.1 Statusgruppen des pädagogischen Personals der Weiterbildungseinrichtungen	22
2.1.2 Die Haupttätigkeit der nebenberuflichen Kräfte	25
2.1.3 Tätigkeit für andere Weiterbildungseinrichtungen	27
<b>2.2 Persönliche Merkmale und Ausbildungshintergrund</b>	<b>30</b>
2.2.1 Geschlecht	30
2.2.2 Ausbildungshintergrund	32
2.2.3 Altersstruktur und Erfahrungsjahre in der Weiterbildung	34
<b>2.3 Die Tätigkeit in der jeweiligen Weiterbildungseinrichtung</b>	<b>38</b>
2.3.1 Umfang der Tätigkeit	38
2.3.2 Inhalte und Anforderungen der Tätigkeit	39
2.3.3 Die Aufnahme der Tätigkeit: Zugangswege und Motive	41
2.3.4 Dauer der Tätigkeit	45
<b>2.4 Soziale Lage</b>	<b>47</b>
2.4.1 Aspekte der Beschäftigungssicherheit	48
2.4.2 Bedeutung der Einkünfte aus der Tätigkeit für die Sicherung des Lebensunterhalts	52
<b>2.5 Die eigene Situation im Urteil der Lehrenden</b>	<b>58</b>
2.5.1 Bedeutsamkeit der Tätigkeit und allgemeine Zufriedenheit	58
2.5.2 Bewertung der Einrichtung, in der man tätig ist	61
2.5.3. Stärken- und Schwächen-Analyse	63
<b>3. Bewertung der Machbarkeit – Ausblick</b>	<b>73</b>

## Anhang

Anhang 1: Literaturverzeichnis

Anhang 2: Beteiligte der Workshops

Anhang 3: Fragebogen

## 1. Ziele und Anlage der Pilotstudie

Über kaum eine Gruppe im Bildungswesen gibt es so wenig statistisch fundierte Informationen wie über das pädagogische Personal in der Weiterbildung. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF, Referat 322: Strukturen und Entwicklungen der Weiterbildung) hat daher im August 2003 an das Münchener Institut TNS Infratest Sozialforschung eine Pilotstudie unter dem Titel „Berufliche und soziale Lage von Lehrenden in der Weiterbildung“ vergeben.

Der folgende Bericht beschreibt zunächst Ziele und Anlage der Pilotstudie. Im Hauptteil werden dann inhaltliche Ergebnisse vorgestellt, soweit dies auf Basis einer Piloterhebung bereits möglich ist. Der Bericht endet mit einer Bewertung der Pilotstudie und einem Ausblick auf mögliche weitergehende Schritte.

### 1.1 Ausgangssituation

Gegenstand der Untersuchung ist der Personenkreis der „Weiterbildner“, hier bezeichnet als „Lehrende in der Weiterbildung“. Man kann diesen Personenkreis als „Berufsgruppe“ sehen – obwohl er bis heute kaum ein einheitliches Selbstverständnis als Berufsgruppe ausgebildet hat und auch von außen nur mit schwachen Konturen wahrgenommen wird. Es ist nicht leicht, den Personenkreis überhaupt abzugrenzen. Neben dem hauptberuflichen Personal der Weiterbildungsanbieter spielen neben- und freiberufliche Kräfte eine wichtige Rolle, teilweise sogar auch ehrenamtliche Kräfte. Eine Berufsgruppe „Lehrende in der Weiterbildung“ ist derzeit weder im Rahmen einer spezifischen Ausbildung noch bei der statistischen Erfassung von Berufsgruppen vorgesehen (Trommer 2001, Drähter et al 2001).

Im Weiterbildungsbereich ist es generell schwierig, einen Gesamtüberblick zu gewinnen. Grund sind die Heterogenität dieses Bildungsbereichs bzw. die pluralen Strukturen (vgl. Tippelt 1999; Gnahs 1999) in Bezug auf Aufgaben und Themenbereiche, institutionelle Basis und Finanzierung, Zielgruppen usw. Verschiedene Ansätze einer statistischen Berichterstattung haben jedoch mit einigem Erfolg die Transparenz verbessern können:

- **Nachfragebezogen**, d.h. von den Teilnehmern her, lässt sich die quantitative Entwicklung des Weiterbildungsbereichs und seiner wesentlichen Strukturen nachzeichnen. Dies ist der Weg, den das BMBF bereits seit Ende 70er Jahre mit Etablierung des „Berichtssystem Weiterbildung (BSW)“ gegangen ist. Grundlage ist eine repräsentative Bevölkerungserhebung, die seit 1979 von Infratest im Dreijahresturnus durchgeführt wird (vgl. Kuwan/Thebis/Gnahs/Sandau/Seidel 2003).
- **Angebotsbezogen** gibt es eine Vielzahl von Trägerstatistiken, die für ihren jeweiligen Geltungsbereich Informationen liefern (am besten ausgebaut wohl die Volkshochschulstatistik [Pehl/Reitz 2003]). Und es gibt mit einem wachsendem Erfolg Bemühungen, die

Informationen der Trägerstatistiken kompatibel zu machen und damit für größere Teilbereiche ein konsistenteres Bild zeichnen zu können (DIE-Projekt „Weiterbildungsstatistik“).

Die Lehrenden in der Weiterbildung kommen in Trägerstatistiken teilweise in den Blick, aber nur mit quantitativen Strukturinformationen, die der Träger zur Verfügung stellen kann: Zahl der Lehrenden nach hauptberuflichem, neben- und freiberuflichem oder ehrenamtlichem Personal, nach Männern und Frauen, nach Vollzeit- und Teilzeitkräften.<sup>1</sup> Diese Informationen stehen allerdings nicht flächendeckend zur Verfügung, so dass heute wohl niemand sagen kann, wie viele Personen überhaupt als Lehrende im Weiterbildungsbereich in Deutschland tätig sind. Schätzungen sprechen von ca. 600 – 700 Tsd.<sup>2</sup>

Selbst die unzulänglich verfügbaren Daten sind jedoch auf der Trägerebene **aggregiert**. Es gibt keine **individuellen Daten**, die auf der Ebene der einzelnen Person Situation und Perspektiven der Lehrenden in der Weiterbildung darstellen könnten. Solche Daten werden benötigt, wenn man etwa folgende Fragen beantworten will:

- Wer sind die Lehrenden in der Weiterbildung?  
In welchem Alter und in welcher beruflichen Situation sind sie? Für wie viele ist die Lehr-  
tätigkeit in der Weiterbildung beispielsweise Teil der Berufsvorbereitung und des Berufs-  
einstiegs, oder für wie viele ist es eine Tätigkeit am Ende oder nach Beendigung der Be-  
rufstätigkeit? Haben sie eine fachliche und/oder pädagogische Ausbildung für die Tätig-  
keit? Wie sind sie zu dieser Tätigkeit gekommen?
- Wie ist die soziale und finanzielle Situation der Lehrenden in der Weiterbildung? Wie viele  
leben ganz von ihren Einkünften aus dieser Tätigkeit und für wie viele ist es ein Zuver-  
dienst, der größere oder geringe Bedeutung für sie hat? Welche Art von Arbeits- oder  
Werkvertrag ist die Basis ihrer Tätigkeit? Welche Art sozialer Absicherung haben sie?
- Welche persönlichen Motive und Erwartungen verbinden die Lehrenden in der Weiter-  
bildung mit ihrer Tätigkeit? Inwieweit werden diese Erwartungen erfüllt? Wie zufrieden  
oder unzufrieden ist man mit verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation, und welche  
Rolle spielen die einzelnen Aspekte dafür, ob man die Tätigkeit bei dem jeweiligen Träger  
fortführen oder eher beenden will?

Diese Fragen werden im politischen und verbandlichen Raum heute teilweise kontrovers diskutiert. Die knappen öffentlichen Mittel und die Umstrukturierung der Förderpolitik etwa auf Seiten der Bundesagentur für Arbeit haben Auswirkungen auf die Träger und auch auf das Personal in der Weiterbildung. Die Weiterbildungseinrichtungen sehen sich teilweise in der Situation, Angebote und Personal reduzieren zu müssen. Die Gewerkschaften sehen die Lage

<sup>1</sup> Vgl. die „Kernmerkmale“ im genannten DIE-Statistikprojekt. Die VHS-Statistik (a.a.O.) unterscheidet darüber hinaus beim hauptberuflichen Personal nach Funktion (Planen/Lehren) und Art des Arbeitsvertrages (befristet/unbefristet), bei Kursleitern nach einer eventuellen Ausbildung und ggf. Tätigkeit als Lehrer. Die VHS-Statistik dürfte die mit Abstand am besten ausgebaute Trägerstatistik sein; für andere Bereiche ist, wenn überhaupt, erheblich weniger Information verfügbar.

<sup>2</sup> Entnommen aus dem Vortrag „Wissenschaftliche Erkenntnisse zur Situation von Lehrkräften in der Weiterbildung“ von Dr. Dieter Gnahn am 03.05.2004 auf dem „Workshop zur sozialen Sicherung von Honorarkräften in der Weiterbildung“ des Ministeriums für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz

der Beschäftigten als prekär und dringen auf Maßnahmen zur Verbesserung der Situation (vgl. GEW 2003).

Für viele dieser Diskussionen fehlt aber eine verlässliche empirische Basis. Hauptgrund der unbefriedigenden Lage ist die Schwierigkeit, die Personengruppe überhaupt zu erreichen. Es gibt kein Register, in dem man die Adressen abrufen könnte. Der einzige Weg führt über die Vielzahl einzelner Weiterbildungseinrichtungen, bei denen die Personen tätig sind.

## 1.2 Konzeption der Pilotstudie

Die Pilotstudie soll zeigen, ob und auf welche Weise trotz der genannten Schwierigkeiten repräsentative Daten zur beruflichen und sozialen Lage des Personals in der Weiterbildung erhoben werden können. Grundlage unserer Konzeption sind folgende einfache Überlegungen:

- Die geschilderten Daten können nur über eine **Befragung** der Betroffenen selbst, also der **individuellen Personen**, die als Lehrende in der Weiterbildung tätig sind, gewonnen werden.
- Qualitative Situationsbeschreibungen durch Expertengespräche und Fallstudien können hilfreich sein. Letztlich werden aber nur **verallgemeinerbare („repräsentative“) Daten** einen wesentlichen Fortschritt bringen.
- Es gibt keine Adressenbasis, um eine repräsentative Stichprobe von Lehrenden in der Weiterbildung zu ziehen. Auch andere in der Sozialforschung gängige Verfahren, etwa das Screening in einer Bevölkerungsstichprobe, sind im vorliegenden Fall kein gangbarer Weg.
- Der einzig mögliche Zugang zu den Lehrenden in der Weiterbildung führt über die **Weiterbildungsträger**. Eine Befragung des Personals in der Weiterbildung kann daher nur in Kooperation mit dazu bereiten Trägern erfolgen.
- Die Probleme einer solchen Befragung liegen nicht primär im methodisch-technischen Bereich. Sie liegen im Bereich der Kooperationsbereitschaft und der Teilnahmemotivation auf Seiten der Träger und des betroffenen Personenkreises.
- Kooperationsbereitschaft und Teilnahmemotivation hängen von zwei Dingen ab:
  - (a) Die Ziele des Vorhabens müssen von den beteiligten Akteuren als legitim und wichtig gesehen werden.
  - (b) Die Belastung durch die Erhebung muss als gering bzw. akzeptierbar gesehen werden.
- Selbst wenn diese zwei Voraussetzungen im Prinzip herstellbar sind, so geht das sicher nicht mit einem Schlage für den gesamten Weiterbildungsbereich, sondern nur in einem schrittweisen Vorgehen.
- Es empfiehlt sich, mit ausgewählten, im Grundsatz kooperationsbereiten Trägern zu beginnen. Auch hier wird man die Vorgehensweise zunächst in begrenztem Rahmen testen,

ehe man die Erhebungen ausweitet. Ziel ist zunächst die Realisierung eines **erfolgreichen Demonstrationsvorhabens**.

- Jedoch sollte das weitergehende Ziel nicht aus den Augen verloren werden. Letztlich geht es um ein Gesamtbild. Es geht darum, die Lehrenden in der Weiterbildung erstmals überhaupt **als Personengruppe sichtbar zu machen** und sie damit ins Bewusstsein heben zu können. Statistische Informationen zur beruflichen und sozialen Lage dieser Gruppe bereitzustellen, ist dabei nicht nur für Politik und Verbände, sondern auch für die Träger selbst von Interesse.

Eine Konkretisierung dieser Konzeption muss sich vorrangig den folgenden Fragen widmen:

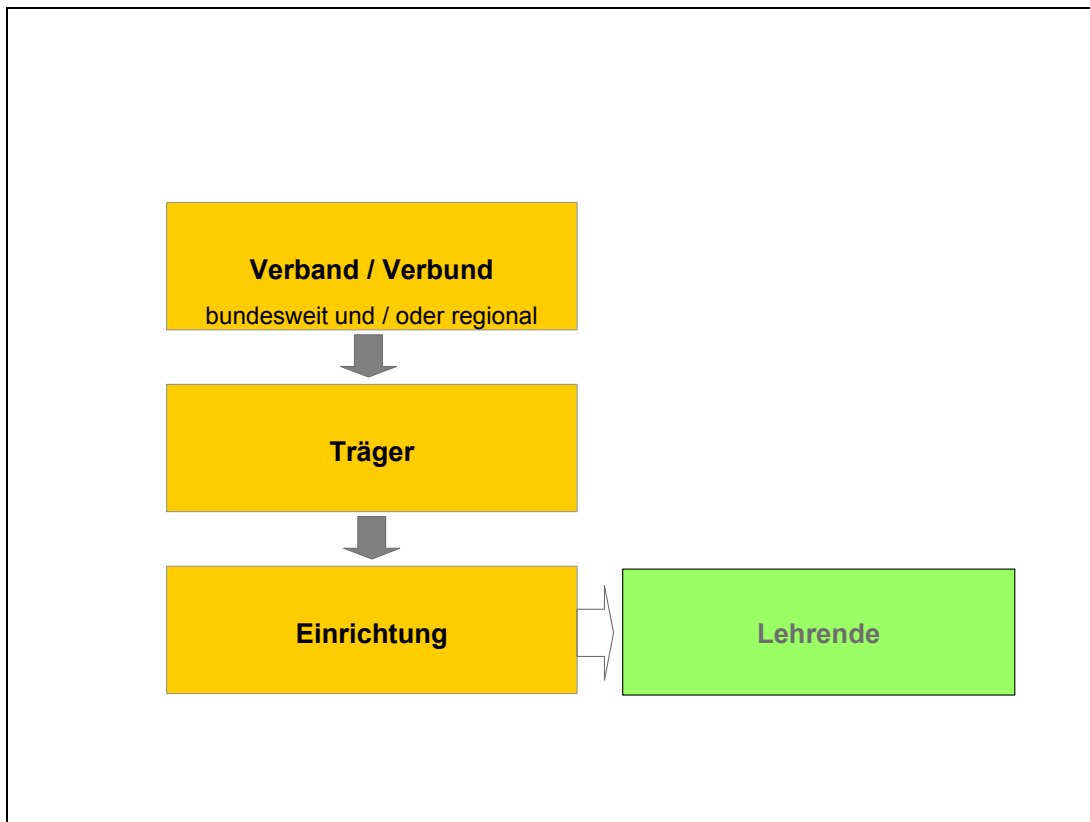
- dem Gewinnen kooperationsbereiter Trägerverbände und Weiterbildungseinrichtungen
- der Abgrenzung des Personenkreises, der in die Untersuchung einbezogen werden soll
- der Entwicklung eines Fragenprogramms, das bei Weiterbildungseinrichtungen und ihrem Personal Interesse weckt und zugleich knapp genug ist, um die Belastungen durch eine Befragung gering zu halten.

### 1.3 Die teilnehmenden Trägerverbände

Der Weiterbildungsbereich ist durch eine plurale, heterogene Trägerstruktur gekennzeichnet. Die Träger sind weitgehend autonom, sowohl hinsichtlich der eigenen Organisationsstrukturen als auch hinsichtlich des Weiterbildungsangebots. Sie gehören in der Regel zu einem Trägerverband, der koordinierende Funktionen und die Außenvertretung wahrnimmt (teilweise neben der Bundesebene auch auf Länder- oder Regionalebene organisiert). Ein Träger betreibt in der Regel mehrere Einrichtungen; bei kleineren Weiterbildungsanbietern kann der „Träger“ zugleich auch die „Einrichtung“ sein. Das Grundmuster ist eine funktionale Organisation mit drei Ebenen, wie in Abbildung 1 dargestellt wird.



Abbildung 1: Organisationsebenen der Weiterbildung



TNS Infratest

Pilotstudie 2004

Eine Befragung von Lehrenden in der Weiterbildung muss letztlich über die dritte Ebene, also die einzelnen Einrichtungen, laufen. Nur hier kann erwartet werden, dass Adressenbestände des relevanten Personenkreises vorhanden sind. Für Untersuchungen, die sich auf Fallstudien einzelner Einrichtungen stützen, kann man versuchen, direkt auf dieser dritten Ebene kooperationsbereite Einrichtungen zu suchen. Wenn das Ziel einer Untersuchung jedoch, wie im vorliegenden Fall, verallgemeinerbare Aussagen im Sinne eines möglichst umfassenden repräsentativen Bildes sind, muss der Weg oben in der dreistufigen Struktur beginnen.

Aufgrund von Kontakten des Ministeriums im Vorfeld der Pilotstudie wurden uns drei Trägerverbände genannt, die für eine Mitwirkung an dem Vorhaben möglicherweise zu gewinnen seien:

- der Deutsche Volkshochschulverband (DVV)
- die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE) und
- der Bundesverband deutscher Privatschulen e.V. (VDP)

Die Konzeptionsphase der Pilotstudie bestand in intensiven Gesprächen mit Vertretern dieser drei Verbände, in deren Verlauf Ziele, Vorgehensweisen und Inhalte der geplanten Pilotbefragung diskutiert wurden. Die Verbände zeigten sich dem Vorhaben gegenüber sehr aufgeschlossen und unterstützungsbereit.

Als erste Information erhielten die Verbände eine Projektskizze gemeinsam mit der Bitte um ein erstes Expertengespräch. Diese Gespräche fanden zwischen Ende September und Anfang Dezember 2003 statt.

Zweiter Schritt war ein gemeinsamer **Workshop**, durchgeführt am 11.12.2003 im BMBF. Neben Vertretern aus der Vorstandsebene der Verbände nahmen daran auch bereits Vertreter einzelner Träger oder Einrichtungen, Personalvertreter, wissenschaftliche Experten (DIE) und natürlich die Projektverantwortlichen auf seiten von Infratest und BMBF teil (siehe näher im Anhang 2). In der sehr konstruktiven Diskussion wurde die ganze Bandbreite interessierender Fragen angesprochen, von den Zielen und politischen Rahmenbedingungen über die Abgrenzung des relevanten Personenkreises (vgl. hierzu Kap. 1.4) und den Inhalt des Fragebogens (vgl. dazu näher Kap. 1.5) bis hin zu Verfahrens- und Terminfragen.

Am Ende dieses Gesprächsprozesses stand die verbindliche Bereitschaft der drei Trägerverbände zur Mitwirkung an dem Vorhaben, ausgedrückt in der Zusage, ausgewählte Einrichtungen aus ihrem jeweiligen Verbandsbereich zu benennen, bei denen die Befragung durchgeführt werden könnte. Im Rahmen dieser Absprachen konnte die Befragung dann in einem sehr knappen Terminrahmen erfolgreich durchgeführt werden (vgl. dazu näher Kap. 1.6).

Die Ergebnisse der Pilotbefragung beziehen sich auf den Ausschnitt des gesamten Weiterbildungsbereichs, der durch die mitwirkenden Trägerverbände vertreten wird. Innerhalb des jeweiligen Verbandsbereichs wurden drei bis vier Einrichtungen ausgewählt, die das Angebotsspektrum unterschiedlicher Einrichtungen etwa abdecken sollten. Wir stellen im folgenden die mitwirkenden Trägerverbände und das Spektrum ihrer Einrichtungen kurz vor.

### **Der Deutsche Volkshochschulverband (DVV)**

Im Deutschen Volkshochschul-Verband e.V. (DVV) sind 16 Volkshochschul-Landesverbände mit insgesamt 987 Volkshochschulen und rd. 3.400 Volkshochschul-Außenstellen zusammengeschlossen (DVV 2003). Hiermit ist der DVV der größte Weiterbildungsverband Deutschlands, der mit seinem breiten Angebot vor allem der allgemeinen Weiterbildung in der Bevölkerung dient. Für die Pilotbefragung lieferten auch die Ergebnisse aus „Unterrichtende an hessischen Volkshochschulen“ (Arabin 1996) wichtige Hinweise. Die vom DIE betreute Volkshochschulstatistik (Pehl/Reitz 2002) ist hinsichtlich der Rahmenstrukturen gut aufbereitet. Im Jahr 2002 fanden demnach insgesamt 559 Tsd. Kurse mit insgesamt 6,9 Mio. Belegungen und insgesamt 15,3 Mio. Unterrichtsstunden statt.

Die Statistik umfasst auch Strukturdaten der an den Volkshochschulen tätigen Personen, soweit die Träger selbst hierüber berichten können. Insgesamt sind danach für die Volkshochschulen rd. 200 Tsd. „Kursleiter“ planend oder lehrend tätig. Nur kapp 2% davon

sind jedoch hauptberufliche pädagogische Mitarbeiter, alle anderen sind frei- oder nebenberufliche Kursleiter/innen.<sup>3</sup>

Zur Auswahl der Einrichtungen bietet sich am ehesten die Trennung nach Standorten der Träger an. Neben Ost-/West- und Ländergliederungen sind die folgenden drei Standortsbereiche zu unterscheiden:

1. Großstädtischer Bereich
2. Mittelstädtischer Bereich
3. Ländlicher Bereich

### ***Die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE)***

Die KBE ist der Zusammenschluss der Erwachsenenbildung in katholischer Trägerschaft in Deutschland. Sie dient der Förderung der Zusammenarbeit und fachlichen Anregungen der Mitglieder sowie der Vertretung gemeinsamer Interessen (KBE 2003). Die KBE ist im öffentlich-verantworteten Bereich der zweitgrößte Trägerverband nach dem DVV mit Schwerpunkt auf der allgemeinen und politischen Weiterbildung.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft ist Interessenvertretung der 14 katholischen Arbeitsgemeinschaften, in denen sich insgesamt 780 katholische Träger zusammengeschlossen haben. Hinzu kommen Weiterbildungsangebote aus den einzelnen Gemeinden als „gemeindeorientierte Anbieter“. Im Jahr 2000 fanden insgesamt rd. 209 Tsd. Veranstaltungen mit insgesamt rd. 5,4 Mio. Teilnehmern in insgesamt rd. 5,7 Mio. Unterrichtsstunden statt (a.a.O). Die Zahl der „Lehrenden“, die für die einzelnen katholischen Träger insgesamt tätig sind, beläuft sich auf etwa 10 Tsd. hauptberuflich pädagogische Mitarbeiter und weitere 100 Tsd. Personen, die Kurse in freiberuflicher, nebenberuflicher oder ehrenamtlicher Tätigkeit durchführen.

Das Spektrum von Einrichtungen, das für eine Auswahl zu berücksichtigen ist, ist vor allem vom Organisationstyp der Träger bestimmt:

1. Heimvolkshochschulen
2. Akademien
3. Bildungswerke (in der Trägerschaft der Diözesen)
4. Familienbildungsstätten

### ***Der Bundesverband deutscher Privatschulen (VDP)***

Der VDP vertritt die Interessen von insgesamt 500 privaten Bildungsträgern, die nicht weltanschaulich-konfessionell gebunden sind. Das Weiterbildungsangebot der privaten Träger

---

<sup>3</sup> Obwohl davon auszugehen ist, dass die Mehrheit der Lehrenden weiblich ist, wird in diesem Bericht der Einfachheit halber auf die weiblichen Formen der Substantive verzichtet. Gemeint sind mit den Bezeichnungen immer beide Geschlechter, sofern es nicht anders angegeben wird.

bezieht sich – im Gegensatz zu den Trägern des DVV und des KBE – vor allem auf berufliche Weiterbildung.

Die 500 autonomen Träger verteilen sich auf insgesamt 800 Standorte und unterhalten insgesamt 2.000 Einrichtungen. Etwa 800 dieser Einrichtungen bieten Weiterbildung im quartären Bildungssektor an. Auch in den übrigen Einrichtungen, die vorwiegend den tertiären Bildungssektor bedienen, finden sich Teilnehmer an Weiterbildungsveranstaltungen, etwa zur Umschulung. Allerdings ist deren Anteil nur gering. Für die vorliegende Studie, bei der es um die Lehrenden in der Weiterbildung geht, werden diese Einrichtungen daher nicht einbezogen.

Die verschiedenen Einrichtungen des VDP sind hinsichtlich ihrer Strukturen sehr ähnlich organisiert. Unterschiede gibt es in den Rechtsformen der verschiedenen Träger in z.B. eingetragene Vereine oder Gesellschaften mit beschränkter Haftung. Eine stichprobenrelevante Strukturierung der Träger ergibt sich aber vor allem durch die historisch gewachsene, inhaltliche Schwerpunktbildung. Zu unterscheiden sind hierbei die vier Bereiche:

1. Wirtschaft (auch sekretariatsrelevante Themenbereiche und EDV-Schulungen)
2. Sprachen
3. Naturwissenschaften und Technik (auch pharmazeutische Themenbereiche)
4. Gesundheitswesen

Zusammengefasst zeigt sich, dass die drei Verbände recht unterschiedlich strukturiert sind und sich selbst auch sehr unterschiedlich vor dem Hintergrund ihres jeweiligen Bildungsauftrags sehen. Das beginnt mit der Frage, ob es sich bei den Angeboten der Einrichtungen eher um „Erwachsenenbildung“ oder um „Weiterbildung“ handelt und dem historischen und weltanschaulichen Hintergrund (zur Unterscheidung vgl. z.B. Kuper 2000). Daraus resultieren auch unterschiedliche Auffassungen und Terminologien in Hinblick auf die eigene Tätigkeit.

#### **1.4 „Lehrende in der Weiterbildung“: Terminologie und Abgrenzung**

Die hier verwendete Bezeichnung „Lehrende in der Weiterbildung“ zur Beschreibung der Zielgruppe der Untersuchung ist nicht selbstverständlich. In der Literatur und in der Praxis werden sehr unterschiedliche Begriffe zur Beschreibung verwendet, z.B.

- Pädagogisches Personal
- Unterrichtende
- Lehrer
- Kursleiter
- Dozenten
- Trainer
- Erwachsenenbildner
- Weiterbildner
- Unterweisende

- Beratungs- und Betreuungspersonal
- Bildungsmanager
- Coaches etc.

Es gab bei den Vertretern der Trägerverbände durchaus unterschiedliche Präferenzen für die Wahl des Oberbegriffs, der die gesamte Personengruppe möglichst selbsterklärend eingrenzen und ansprechen kann. Für den Begriff „**Lehrende in der Weiterbildung**“ spricht, dass er deutlich macht, dass es eben nicht nur um das angestellte Personal der Einrichtungen geht. Die Einigung ging schließlich dahin, diesen Begriff zu verwenden und ihn mit einer Erläuterung dahingehend zu versehen, dass alle Personen einbezogen werden sollen, **die für eine Weiterbildungseinrichtung planend, lehrend oder betreuend Weiterbildungsveranstaltungen durchführen.**

Die Auswahl der Personen ist also unabhängig von dem vertraglichen Verhältnis, in dem sie zu der jeweiligen Weiterbildungseinrichtung stehen. Die Zielpersonen können fest angestellt oder auf Honorarbasis oder sogar ehrenamtlich tätig sein.

Darüber hinaus muss nach den zeitlichen Eingrenzungskriterien gefragt werden: In welchem Umfang muss die anzusprechende Person für die jeweilige Weiterbildungseinrichtung tätig sein? Welcher Bezugszeitraum ist dafür zu wählen? Die Entscheidung fiel dahingehend, alle Personen einzubeziehen, die „in den letzten 12 Monaten“ für die Einrichtung in planender, lehrender oder betreuender Weise tätig gewesen sind. Eine Begrenzung auf den zeitlichen Umfang der Tätigkeit wurde nicht vorgenommen, um zunächst einen möglichst weit gefassten Personenkreis einzubeziehen. Hierfür spricht auch die Überlegung, dass Lehrende in der Weiterbildung ja für mehrere Einrichtungen tätig sein können. Auch wenn die Tätigkeit für die einzelne Einrichtung nur einen geringen zeitlichen Umfang hat, muss eine solche Person den „Lehrenden in der Weiterbildung“ zugerechnet werden.

## 1.5 Das Fragenprogramm

Die Befragung der Lehrenden in der Weiterbildung sollte mit Hilfe eines schriftlichen Fragebogens erfolgen, der nach Möglichkeit einen Umfang von vier Seiten nicht überschreitet.

Hinter dieser Festlegung steht wiederum die Zielsetzung des Vorhabens, Grunddaten über das Personal im Bildungssektor möglichst flächendeckend, also verallgemeinerungsfähig zu erhalten. Maßgebliche Kriterien sind daher die Konzentration auf wesentliche Sachverhalte, die in allen Arten von Weiterbildungseinrichtungen erfragt werden können, und leichte Handhabbarkeit in der Durchführung der Befragung. Auf die vertiefende Behandlung einzelner Themenkomplexe muss verzichtet werden. Inhaltliche Fragen der pädagogischen Praxis bleiben – da nicht schwerpunktmäßig zum Thema gehörend – weitgehend außer Betracht.

Ein Fragebogenentwurf wurde auf dem erwähnten Workshop ausführlich diskutiert. Anmerkungen und Wünsche der Teilnehmer konnten zum großen Teil in der Schlussredaktion

berücksichtigt werden. Die folgende **Übersicht** zeigt den thematischen Aufbau des Fragebogens. Der vollständige Fragebogen mit den einzelnen Frageformulierungen ist im **Anhang 3** wiedergegeben.

Soweit die Fragen auf die konkrete Einrichtung bezogen sind, die die Befragungsperson als Lehrenden benannt bzw. ihr den Fragebogen zugesandt hat, wird diese als „*Einrichtung X*“ bezeichnet. Dies unterstreicht die Anonymität der Befragung und der Auswertung.

### **Übersicht über das Fragenprogramm**

#### **A) *Persönliche Merkmale, allgemeine Lebenssituation***

- Geschlecht (Frage 21)
- Alter (Frage 22)
- sozialer Hintergrund: Familiensituation (Frage 23) und Zahl der Personen im Haushalt (Frage 24)

#### **B) *Welche Tätigkeit üben die Lehrenden in der Einrichtung X aus?***

- Rahmenbedingungen: berufliche Stellung in *Einrichtung X* (Frage 1)
- Umfang der Tätigkeit für *Einrichtung X* (Frage 3)
- Tätigkeitsinhalte: allgemein planend oder lehrend (Frage 2)
- spezifisches Themenangebot (Frage 4)
- Qualitätsanforderung des Angebots: Zertifikat für die Teilnehmer (Frage 5)
- Zugang zur Lehrtätigkeit (Frage 14)
- Motivation zum Zugang (Frage 15)

#### **C) *In welcher allgemeinen beruflichen Situation befinden sich die Lehrenden?***

- Beruflicher Status (Frage 6)
- Berufliche Stellung (Fragen 1 und 7)
- Umfang der Tätigkeit (Fragen 3 und 8)
- Tätigkeit für andere Einrichtungen in der Weiterbildung (Frage 10)

#### **D) *Welchen Erfahrungshintergrund weisen die Lehrenden auf?***

- Eigene Ausbildung (Fragen 9 bis 12)
- Erfahrungsjahre für die Lehrtätigkeit in der Weiterbildung (Frage 13)

#### **E) *Wie sind die Lehrenden einkommensmäßig und sozial abgesichert?***

- Vertragsregelungen (auch mit Bezug auf den Berufsstatus in Hauptbeschäftigung) (Fragen 1, 7 und 16)
- Bedeutung der Tätigkeit für die Sicherung des Lebensunterhalts (Frage 20)
- Stabilität des Arbeitsverhältnisses (Fragen 18 und 19)
- Wunsch nach Dauer der Ausübung der Tätigkeit (Frage 17)
- Notwendigkeit der Absicherung durch die Tätigkeit in *Einrichtung X* (Fragen 6 und 25)
- Haushaltsnettoeinkommen (Frage 26)

#### **F) *Welche persönliche Bedeutung hat die Tätigkeit als Lehrender und wie bewerten die Lehrenden diese Tätigkeit?***

- Persönliche Bedeutung der Tätigkeit als Lehrender (Frage 27)
- Zufriedenheit mit der Lehrtätigkeit (Frage 28)

Inhaltlich geht es in der Erhebung also vorwiegend um **objektive Daten** zur beruflichen und sozialen Situation der Lehrenden. Dies allein reicht möglicherweise aber nicht aus, um Attraktivität zu entwickeln und die Befragung für teilnehmende Einrichtungen und lehrendes Personal interessant zu machen. **Subjektive Aussagen** der Befragten über ihre Erwartungen und Probleme sollten hinzukommen. Die Befragungsaktion kann von den Befragten dann als Plattform gesehen werden, die ihnen die Möglichkeit gibt, sich zu äußern.

Das beschriebene Fragenprogramm enthält dazu gewisse Ansätze, insbesondere mit den Fragen 17 bis 20 (Zukunftsperspektive, Bedeutung der Tätigkeit für Sicherung des Lebensunterhalts) und Fragen 27 bis 28 (persönliche Bedeutsamkeit der Tätigkeit in der Weiterbildung, Zufriedenheit).

Darüber hinausgehend hat Infratest den Trägerverbänden vorgeschlagen, den Fragebogen **optional** mit einem **Ergänzungsteil** zu versehen, der nach dem Modell der Befragungen zur „Mitarbeiterzufriedenheit“ (employee commitment) in Unternehmen aufgebaut ist. Die befragten Lehrenden erhalten hier Gelegenheit, die jeweilige Weiterbildungseinrichtung quasi als Arbeitgeber zu bewerten, und zwar unter zwei Gesichtspunkten:

- danach, welche Aspekte der Tätigkeit und des Arbeitsverhältnisses ihnen mehr oder weniger **wichtig** sind
- und zweitens danach, wie weit die genannten Anforderungen **erfüllt** sind (Zufriedenheit).

Die Befragung würde damit für die Weiterbildungsträger eine zusätzliche, ganz neue Funktion erhalten. Sie bietet zum einen – im „Kernprogramm“ der Befragung – statistische Grunddaten über das pädagogische Personal in der Weiterbildung. Sie wird zum anderen – im Ergänzungsteil der Befragung – ein Instrument, mit dem die Personalverantwortlichen ein Feedback von seiten des Personals über die Qualität der Arbeitssituation erhalten. Das Analysemodell TRI\*M, das TNS Infratest hierfür einsetzt, ist aus hunderten von Studien für Unternehmen, in geringerer Zahl auch für Behörden und Verbände, bewährt.

Ob und inwieweit dieses Instrument auch bei dem heterogenen Personenkreis der „Lehrenden in der Weiterbildung“ zu sinnvollen Ergebnissen führt, wäre im Rahmen dieser Pilotstudie zu erkunden. Bei validen Ergebnisse stellt das Instrument den Verbänden, Trägern und Einrichtungen Auskünfte über die eigenen Stärken und Schwächen aus Sicht ihrer „Mitarbeiter“ zur Verfügung. Dies müsste im Zusammenhang mit der aktuellen Diskussion um Qualitätssicherung im Weiterbildungsbereich (z.B. Balli/Krekel/Sauter 2002) für die Weiterbildungsanbieter von hohem Interesse sein, denn die Meinung der „Mitarbeiter“ wird als zentraler Indikator einer starken oder schwachen Stellung eines Unternehmens betrachtet.

Die Weiterbildungsträger haben auf diesen Vorschlag teilweise mit großem Interesse reagiert. Das BMBF als Auftraggeber hat sein Einverständnis zu einer solchen Erweiterung erteilt und dabei auch akzeptiert, dass die spezifischen Ergebnisse zur Bewertung der Arbeitssituation in den Einrichtungen gesondert den betroffenen Trägern und Verbänden vorgestellt werden. Maßgeblich hierfür ist die Überlegung, dass alles, was die Akzeptanz der Befragung bei den Weiterbildungsträgern erhöht, die Erfolgchancen des Vorhabens insgesamt verbessert.



Von den beteiligten Trägerverbänden haben DVV und VDP sich für eine Befragung *mit* Ergänzungsteil entschieden, während die Befragung im Bereich der KBE sich auf das Kernprogramm beschränkt. Der im Anhang 3 wiedergegebene Fragebogen ist die längere Version einschließlich des Ergänzungsteils (S. 5 und 6 des Fragebogens).

Es versteht sich, dass die Angaben der Befragten – das gilt für Kernprogramm und Ergänzungsteil gleichermaßen – für die Auswertung anonymisiert werden müssen. Die Methoden der empirischen Sozialforschung zielen auf ein differenziertes Gesamtbild, nicht auf den Einzelfall. Wie weit in der Auswertung der Ergebnisse der jeweilige Träger erkennbar sein soll oder nicht, muss vorab vereinbart werden. Es muss das *Vertrauen* aller Beteiligten entwickelt werden, dass die Ergebnisse zwar möglicherweise bestehende Probleme sichtbar machen, dass aber nicht dem einzelnen Träger ein Schaden daraus entsteht.

## 1.6 Durchführung der Befragung

Die Befragung erfolgte als schriftliche Befragung bei 10 ausgewählten Weiterbildungseinrichtungen. In den ausgewählten Einrichtungen wurde *alle* Personen, die unter die vorgegebene Abgrenzung „Lehrende in der Weiterbildung“ fallen (siehe dazu Kap. 1.4.), in die Befragung einbezogen. Die Zusammenstellung der in Frage kommenden Personen erfolgte durch die jeweilige Einrichtung, ebenso wie der Versand der Befragungsunterlagen. Es erfolgte also keine Weitergabe von Adressen.

Vorgesehen war ursprünglich eine Auswahl von ca. 1.000 zu befragenden Personen. Die Erwartung war, dass davon mindestens 300 auswertbare Fragebogen zurückkommen würden. Die Rücksendung der ausgefüllten Fragebögen – im Unterschied zum Versand der Befragungsunterlagen an die Befragungspersonen – erfolgt nicht an die jeweilige Einrichtung, sondern direkt an TNS Infratest. Damit wird auch für den einzelnen Befragten die Anonymität des Verfahrens unterstrichen.

Nachteil dieses Verfahrens ist, dass weder Infratest noch die jeweilige Einrichtung wissen, wer von den angeschriebenen Personen geantwortet oder nicht geantwortet hat. Gezielte Erinnerungsaktionen bei Nichtantwortern sind daher nicht möglich. Eine generelles Erinnerungsschreiben an alle angeschriebenen Personen durch die Einrichtungen wäre möglich, wurde zur Vermeidung von Arbeits- und Porto-Aufwand aber nicht vorgesehen.

Unter diesen Rahmenbedingungen wäre der erwartete Mindestrücklauf von 30% ein normales Ergebnis, das im Bereich von Erfahrungswerten bei anderen vergleichbaren Befragungen liegt.

Die Zahl der angeschriebenen Personen pro Einrichtung streute im Bereich zwischen 6 und 400 Personen. Daraus ergab sich für alle 10 Einrichtungen zusammen eine Bruttozahl von 1.465 Personen, die in die Befragung einbezogen wurden. Die Zahl liegt also deutlich höher als ursprünglich geplant. Dies ergibt sich daraus, dass die Zahl der „Lehrenden“ pro Einrichtung (nach der Abgrenzung für diese Untersuchung) den Trägerverbänden vorab nicht

bekannt war, sondern innerhalb der einzelnen Einrichtungen in der Vorbereitung der Befragung erst ermittelt wurde. (In einem Fall wurde ausnahmsweise sogar eine Stichprobe gezogen, weil die Zahl sonst zu hoch geworden wäre.)

Die Zahl der ermittelten Zielpersonen pro Einrichtung wurden TNS Infratest mitgeteilt, das daraufhin die nötige Zahl an Befragungsunterlagen an die Einrichtungen sandte. Der Versand der Unterlagen durch die Träger bzw. Einrichtungen erfolgte dann binnen gut einer Woche und konnte in allen Einrichtungen zwischen dem 09.02.2004 und dem 17.02.2004 realisiert werden. Diese terminlich enge Steuerung erfordert eine gute organisatorische Vorbereitung.

Den Einrichtungen ist für die engagierte Bearbeitung ein großes Dankeschön zu sagen. Portokosten und eine bescheidene Aufwandsentschädigung konnten aus Projektmitteln finanziert werden.

Alle Einrichtungen sandten ein standardisiertes Versandprotokoll an TNS Infratest zurück. Das Feldende der Erhebung war auf den 22.03.2004 terminiert, was eine Feldzeit von vier bis fünf Wochen nach dem Versand der Befragungsunterlagen durch die Träger bzw. Einrichtungen bedeutet.

Jeder Fragebogen war mit einer Kennziffer für die Einrichtung versehen. Auf dieser Basis kann eine differenzierte Berechnung des Rücklaufs („Stichprobenausschöpfung“) insgesamt und für die teilnehmenden Einrichtungen erfolgen.

Tabelle 1: Rücklauf der Pilotbefragung insgesamt

Zahl der versendeten Fragebogen an die Träger bzw. Einrichtungen	1.588
<b>Zahl der versendeten Fragebogen an die Lehrenden durch die Träger bzw. Einrichtungen</b>	<b>1.465</b>
<i>neutrale Ausfälle:</i>	
Falsche bzw. nicht mehr aktuelle Adressen	10
Keine Zielpersonen laut Fragebogen (Fragen 1 und 2)	15
Neutrale Ausfälle insgesamt	25
<b>Bruttozahl nach Abzug der neutralen Ausfälle</b>	<b>1.440</b>
<i>bedingte Ausfälle:</i>	
Genannter Grund: Anonymität nicht gewährleistet	2
Genannter Grund: Güte der Befragung ist zweifelhaft	2
Leere Fragebogen kamen zurück	2
Fragebogen in den Fragen an alle nur zur Hälfte oder weniger beantwortet	9
Ausfallgründe unbekannt	911
Zahl der bedingten Ausfälle insgesamt	926
<b>Zahl der gültigen Fälle insgesamt (netto)</b>	<b>514</b>
<b>Rücklauf (netto) in %</b>	<b>35,7</b>

Nach Abschluss der Befragung liegen insgesamt **514 auswertbare Fragebögen** vor (Tab. 1). Die Ausfallgründe bei den Nichtteilnehmern sind – wie bei jeder schriftlichen Befragung – überwiegend unbekannt. In 25 Fällen gab es eine Rückmeldung wegen falscher Adressen oder weil eine angeschriebene Person sich nicht zu dem angesprochenen Personenkreis rechnete. Diese recht geringe Zahl deutet auf eine insgesamt gute Qualität der Adressenbestände bei den Weiterbildungseinrichtungen hin.

Unter Abzug dieser neutralen Ausfälle liegt die Antwortquote der angeschriebenen Personen bei **35,7%**. Dieser Wert liegt im oberen Bereich der Erwartungen und etwas über dem angestrebten Mindestwert. In dieser Hinsicht kann die Befragung damit **als erfolgreich gewertet werden**.

Ein gewisses Problem einer solchen Befragung, die über die Einrichtungen laufen muss, ist die sehr unterschiedliche Zahl der Befragten pro Einrichtung, was teils durch die unterschiedlichen Größen der Einrichtungen und teils durch die unterschiedlichen Rücklaufquoten pro Einrichtung zu erklären ist. Tabelle 2 zeigt für alle 10 Einrichtungen und zusammengefasst für die 3 Verbandsbereiche die vorliegende Zahl auswertbarer Fragebögen (Befragte netto) sowie die erreichte Rücklaufquote, geordnet nach der Zahl der Befragten.

Tabelle 2: Rücklauf getrennt nach *Einrichtungen X* und Verbänden

Einrichtung	Befragte Netto	Teilnahmequote (%)
No. 1	119	30,4
No. 2	108	34,5
No. 3	93	33,5
No. 4	69	41,6
No. 5	46	47,4
No. 6	28	32,6
No. 7	24	40,0
No. 8	14	77,8
No. 9	12	48,0
No. 10	1	16,7
<b>Verbandsbereich</b>		
DVV	296	34,0
KBE	165	39,5
VDP	53	34,9

Die Teilnahmequote pro Einrichtung streut erheblich. Nur in einem Fall liegt sie jedoch unter 30%. Man kann daher sagen: In 9 von 10 Einrichtungen hat die Pilotbefragung eine ausreichende Teilnahme des angeschriebenen pädagogischen Personals erbracht. Dies ist ein sehr ermutigendes Ergebnis.

Noch stärker streut die Zahl der Befragten pro Einrichtung. Dies ist für die Qualität des Gesamtergebnisses ohne Bedeutung, weil es im Wesentlichen die Heterogenität der Grundgesamtheit widerspiegelt. Es begrenzt allerdings die Auswertbarkeit der Ergebnisse auf Einrichtungsebene (sofern eine solche gewünscht wird). Auf der aggregierten Ebene der Trägerbereiche nach Verbänden stehen bereits in dieser Pilotbefragung ausreichende Fallzahlen zur Verfügung, um die Ergebnisse danach zu differenzieren.

Die Pilotstudie hat eine Pilotfunktion auch in Bezug auf die **Formen der Berichterstattung**. Auswertungen und Berichte wurden auf drei Ebenen erstellt:

- (1) Lehrende insgesamt  
Gesamtdarstellung in Form von Text und Grafiken, ggf. differenziert nach Teilgruppen der Lehrenden und nach Verbandszugehörigkeit der Einrichtungen.
- (2) Materialband zu (1)  
Tabellen mit durchgängiger Aufgliederung der Ergebnisse nach Teilgruppen und Trägerverbänden.
- (3) Auswertungen für die Träger  
Tabellen für die Einrichtungen des jeweiligen Verbandsbereichs, aufgegliedert nach den teilnehmenden Einrichtungen,  
sowie TRI\*M-Auswertungen für die zwei Verbände, die das entsprechende Fragenprogramm genutzt haben.

Die Auswertungen der Ebenen (2) und (3) sind internes Arbeitsmaterial für die Beteiligten an der Pilotstudie. Der Gesamtbericht (1) wurde im April 2004, unmittelbar nach Abschluss der Befragung, in einer ersten Fassung erstellt. Diese wurde auf einem 2. Workshop am 1. Juli 2004 mit dem Ministerium und Vertretern der beteiligten Verbände und Einrichtungen diskutiert. Der vorliegende Bericht ist eine im Anschluss daran erstellte überarbeitete Fassung. Damit sollen Ziele, Anlage und Ergebnisse der Pilotstudie einer interessierten Öffentlichkeit vorgestellt werden.

## 2. Ergebnisse der Pilotstudie

Die Pilotstudie ist so angelegt, dass neben der methodischen und organisatorischen Erprobung des Vorgehens auch ein Datenbestand entsteht, der erste inhaltliche Analysen zur beruflichen und sozialen Lage der Lehrenden in der Weiterbildung ermöglicht. Dies kann allerdings nur eine **vorläufige, explorative Analyse** sein, die der Überprüfung und Weiterführung in einer breiter angelegten Hauptstudie bedarf. Einschränkungen der Aussagekraft im vorliegenden Bericht ergeben sich aus verschiedenen Punkten:

- Die **10 Einrichtungen**, bei denen die Befragung durchgeführt wurde, decken zwar ein recht breites Spektrum ab, doch kann mit einer so begrenzten Auswahl keine „Repräsentativität“ für die Gesamtheit der Lehrenden in der Weiterbildung beansprucht werden.
- Wie die Befragung insgesamt, so hatte auch der eingesetzte **Fragebogen** Pilotcharakter. Angesichts der Heterogenität der Personalstruktur und der Arbeitsverhältnisse in der Weiterbildung ist es oft nicht leicht, Sachverhalte in einheitlichen, knappen Frageformulierungen zu erfassen. Die vorliegende Analyse der Befragungsergebnisse muss prüfen, inwieweit dies gelungen erscheint und an welchen Stellen ein Überarbeitungsbedarf für den Fragebogen besteht.
- Die Fallzahl von **514 Befragten** ist zwar insgesamt schon eine tragfähige Basis. Bei einer Aufgliederung nach Trägerverbänden und nach Teilgruppen des Weiterbildungspersonals werden die Fallzahlen, auf die sich die Ergebnisse stützen, aber rasch zu klein für belastbare Aussagen. Die Zahlen sind dann zu verstehen als Hinweis auf Größenordnungen, aber nicht als punktgenaue, exakte Werte.
- Zu beachten ist, dass die drei **Trägerbereiche unterschiedlich stark** in der Befragung vertreten sind. Von den 514 Befragten gehören

296 zu den Volkshochschulen (DVV)

165 zu den katholischen Einrichtungen (KBE)

53 zu den Privatschulen (VDP).

Der im Folgenden jeweils angegebene Wert für „Gesamt“ ist demnach stark von den Volkshochschulen bestimmt, während die Privatschulen mit ihren teilweise recht anderen Arbeitsbedingungen den Gesamtwert nur in geringem Maße prägen. Auf eine irgendwie geartete „Gewichtung“ der Trägerverbände wurde verzichtet – dies schon deshalb, weil die dafür benötigten Zahlenverhältnisse in der Grundgesamtheit nicht bekannt sind.

## 2.1 Berufliche Situation der Lehrenden in der Weiterbildung

### 2.1.1 Statusgruppen des pädagogischen Personals der Weiterbildungseinrichtungen

Nur ein sehr kleiner Teil des pädagogischen Personals in der Weiterbildung ist bei der jeweiligen Einrichtung **fest angestellt**. Unter den Befragten in der Pilotstudie sind es (lt. Frage 1)

3% im Bereich der Volkshochschulen (DVV)

7% in den Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung (KBE)

21% in der über Privatschulen organisierten beruflichen Weiterbildung (VDP).

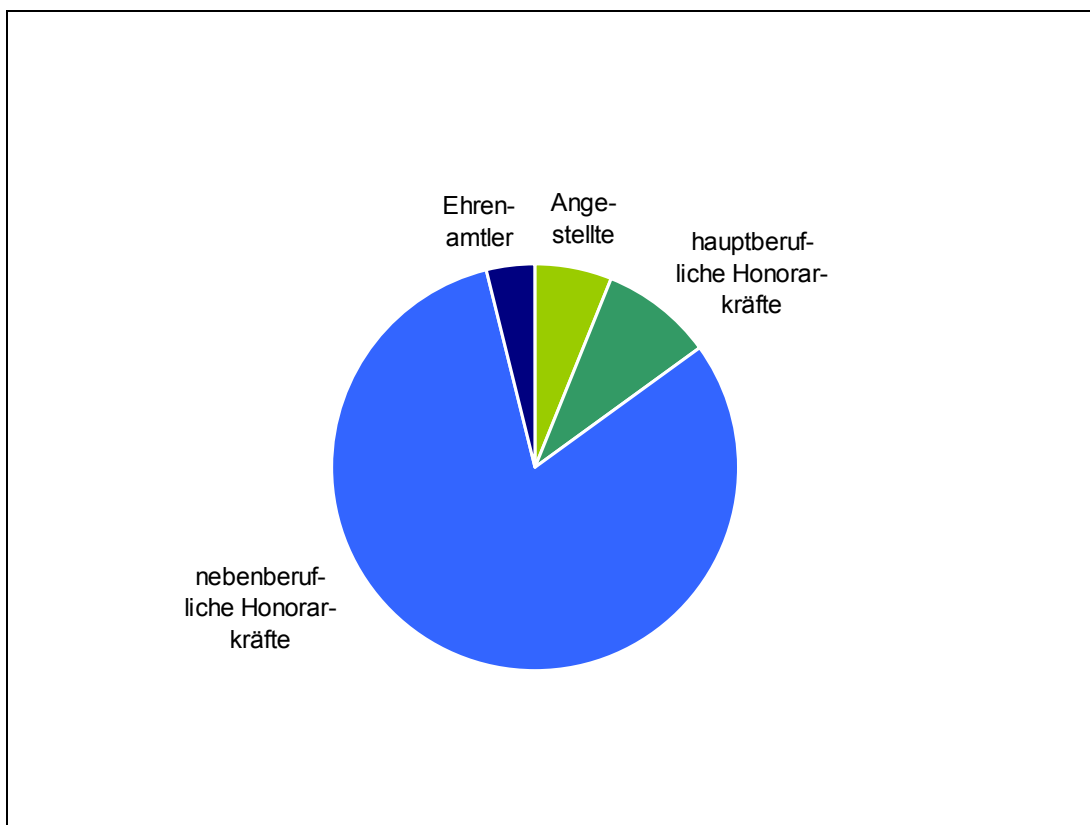
Insgesamt, also für die Einrichtungen der drei Trägerbereiche zusammen genommen, beträgt der Anteil fest Angestellter 6%.

Der weitaus größte Teil der Lehrenden in der Weiterbildung ist bei der jeweiligen Einrichtung **auf Honorarbasis tätig (90%)**. Ein kleiner Teil ist sogar **ehrenamtlich tätig (4%)**, erhält also keine Vergütung oder höchstens eine Aufwandsentschädigung. Die „Ehrenamtler“ haben dabei in den katholischen Einrichtungen mit 7% einen etwas höheren Anteil als bei den anderen Trägern.

Die große Gruppe der Honorarkräfte ist in sich wiederum heterogen in Bezug darauf, welchen Stellenwert die Tätigkeit in der Weiterbildung für sie einnimmt und in welcher beruflichen Stellung sie ansonsten tätig sind. Dies ist eine Information, die in den Personalstatistiken der Träger nicht vorhanden ist. Sie kann erst durch eine direkte Befragung der Betroffenen, wie sie in dieser Pilotstudie erfolgt, ermittelt werden.

Für eine Untergliederung stützen wir uns auf die Frage, ob die Weiterbildungstätigkeit in der jeweiligen Einrichtung aus Sicht der Befragten ihre „**berufliche Haupttätigkeit**“ darstellt oder eine „**Nebentätigkeit**“ ist (Frage 6). Von den Honorarkräften bezeichnen 10% ihre Tätigkeit als Haupttätigkeit, die übrigen 90% als Nebentätigkeit. Wenn man diese Unterteilung berücksichtigt, kann man die Lehrenden in der Weiterbildung in **vier Statusgruppen** gliedern:

Statusgruppen	Anteile in der Pilotstudie
Angestellte der jeweiligen Einrichtung	6%
hauptberufliche Honorarkräfte	9%
nebenberufliche Honorarkräfte	81%
ehrenamtliche Kräfte	4%

Abbildung 2: Statusgruppen der Lehrenden in *Einrichtung X*

TNS Infratest

Pilotstudie 2004

Der Anteil der vier Statusgruppen an den Lehrenden kann nach Trägerbereichen und Einrichtungsarten unterschiedlich sein. Für die Personalorganisation der Träger ist die Zusammensetzung des pädagogischen Personals nach den Statusgruppen das grundlegende Merkmal der Personalstruktur.

In den 10 beteiligten Einrichtungen der Pilotstudie stellen sich die Unterschiede nach Trägerbereichen folgendermaßen dar:

Statusgruppen	DVV %	KBE %	VDP %
Angestellte	3	7	21
Honorarkräfte			
- hauptberuflich	16	4	13
- nebenberuflich	78	82	62
Ehrenamtler	<u>3</u>	<u>7</u>	<u>4</u>
	100	100	100

**Fragen für die Hauptstudie**

## (1) Angestellte – Honorarkräfte – Ehrenamtler

Bestätigt sich das Bild, dass das Weiterbildungsangebot in Deutschland zu 90% von Honorarkräften getragen wird?

Wie unterscheiden sich verschiedene Trägerbereiche und Einrichtungsarten in dieser Hinsicht?

## (2) Hauptberufliche und nebenberufliche Honorarkräfte

Bestätigt sich das Bild, dass die Tätigkeit in der Weiterbildung überwiegend als nebenberufliche Tätigkeit ausgeübt wird?

Unter welchen Umständen sehen Honorarkräfte ihre Tätigkeit als „hauptberuflich“ oder „nebenberuflich“?



## 2.1.2 Die Haupttätigkeit der nebenberuflichen Kräfte

Die nebenberufliche Tätigkeit in der Weiterbildung kann entweder neben einer anderen Erwerbstätigkeit ausgeübt werden oder als Nebentätigkeit einer Person, die in ihrer Haupttätigkeit nicht erwerbstätig ist. Tabelle 3 zeigt die Verteilung unter den Befragten in der Pilotstudie.<sup>4</sup>

Tabelle 3: Berufliche Haupttätigkeit der Lehrenden in der Weiterbildung

	Lehrende gesamt %	Teilgruppen %
<b>Hauptberuflich in der Weiterbildung</b>	<b>15</b>	<b>100</b>
darunter:		
- in einer Weiterbildungseinrichtung angestellt	6	40
- auf Honorarbasis tätig	9	60
<b>Hauptberuflich in anderer Tätigkeit erwerbstätig</b>	<b>48</b>	<b>100</b>
darunter:		
- Arbeiter/Angestellte im öffentlichen/kirchlichen Dienst	14	29
- Arbeiter/Angestellte in der Privatwirtschaft	10	21
- Beamte	3	6
- Selbstständige/Freiberufler	21	44
<b>In der Haupttätigkeit nicht erwerbstätig bzw. keine Angabe</b>	<b>37</b>	<b>100</b>
darunter:		
- in Ausbildung/Studium	3	8
- Hausfrau/Hausmann	16	43
- Rentner/Pensionär	8	22
- Sonstiges oder keine Angabe zur beruflichen Stellung	10	27
TNS Infratest		Pilotstudie 2004

Etwa die Hälfte der Lehrenden in der Weiterbildung sind nach diesem vorläufigen Ergebnis hauptberuflich in einer anderen Tätigkeit **erwerbstätig**. Sofern dies der Fall ist, sind sie mehrheitlich dort in Vollzeit beschäftigt.<sup>5</sup> Der Anteil von Teilzeitbeschäftigungen liegt mit rd. 40% allerdings über dem Durchschnitt aller Erwerbstätigen.

Nach der beruflichen Stellung ist die größte Berufsgruppe die der **Selbstständigen**. Dies ist ein eher überraschendes Ergebnis. Es sind nicht etwa Beamte oder Angestellte des öffentlichen Dienstes, die das Gros der nebenberuflichen Weiterbildungner stellen, sondern Selbst-

<sup>4</sup> Gestützt auf die Fragen 1 und 6 des Fragebogens.

<sup>5</sup> Frage 8 des Fragebogens

ständige und Freiberufler. Wie Haupt- und Nebentätigkeit im Einzelnen zusammenhängen, ist aus den vorliegenden Daten nicht erkennbar. Vermutlich gibt es hier die verschiedensten Konstellationen.

Selbstständige sind außerdem diejenigen Honorarkräfte, die ihre Tätigkeit in der Weiterbildung als „hauptberufliche“ Tätigkeit bezeichnen. Zusammengefasst sind damit fast ein Drittel aller Lehrenden in der Weiterbildung in ihrem Hauptberuf als Selbstständige oder Freiberufler tätig. Ein weiteres Drittel sind Arbeitnehmer oder Beamte und gut ein Drittel sind in ihrer Haupttätigkeit nicht erwerbstätig.

Die letztgenannte Gruppe besteht fast zur Hälfte aus **Hausfrauen** (oder ggf. auch Hausmännern). Deren Anteil variiert dabei erheblich nach Trägerbereichen. Während ihr Anteil in den Einrichtungen des KBE fast ein Viertel aller pädagogischen Kräfte ausmacht, spielen sie in den beruflichen Weiterbildungseinrichtungen des VDP praktisch keine Rolle.

8% der Lehrenden in der Weiterbildung sind beruflich gesehen bereits **in Rente oder Pension**. Dieser Anteil variiert zwischen den Trägerbereichen relativ wenig.

Nur 3% der Lehrenden in der Weiterbildung betreiben diese Tätigkeit **neben einer Ausbildung oder einem Studium**.

Dies sagt allerdings noch relativ wenig darüber aus, in welcher biographischen Phase man die Tätigkeit als Lehrender in der Weiterbildung **aufgenommen** hat. Wie spätere Ergebnisse zeigen, sind die Befragten zum großen Teil schon viele Jahre in der Weiterbildung tätig (vgl. Kap. 2.2). Es wäre also denkbar, dass der Einstieg in die Tätigkeit in einer anderen biographischen Situation erfolgte, als sie in den Angaben zur „heutigen“ beruflichen Stellung Ausdruck findet.

Ungeklärt bleibt derzeit auch, wie weit eine Tätigkeit in der Weiterbildung aus der **Arbeitslosigkeit** heraus betrieben wird. Unter den Befragten mit „sonstigen“ oder fehlenden Angaben zu ihrer Haupttätigkeit könnte ein Teil eventuell arbeitslos sein. Bei einer Weiterentwicklung des Fragebogens wird zu prüfen sein, wie an dieser Stelle genauere Informationen zu erhalten sind.

### **Fragen für die Hauptstudie**

(3) Die hauptberufliche Tätigkeit

Bestätigt sich das Bild, dass etwa die Hälfte der Lehrenden in der Weiterbildung Personen sind, die im Hauptberuf anderweitig erwerbstätig sind?  
Bestätigt sich der hohe Anteil an Selbstständigen und Freiberuflern? Wie hängen Haupt- und Nebentätigkeit hier zusammen?

(4) Nichterwerbstätige

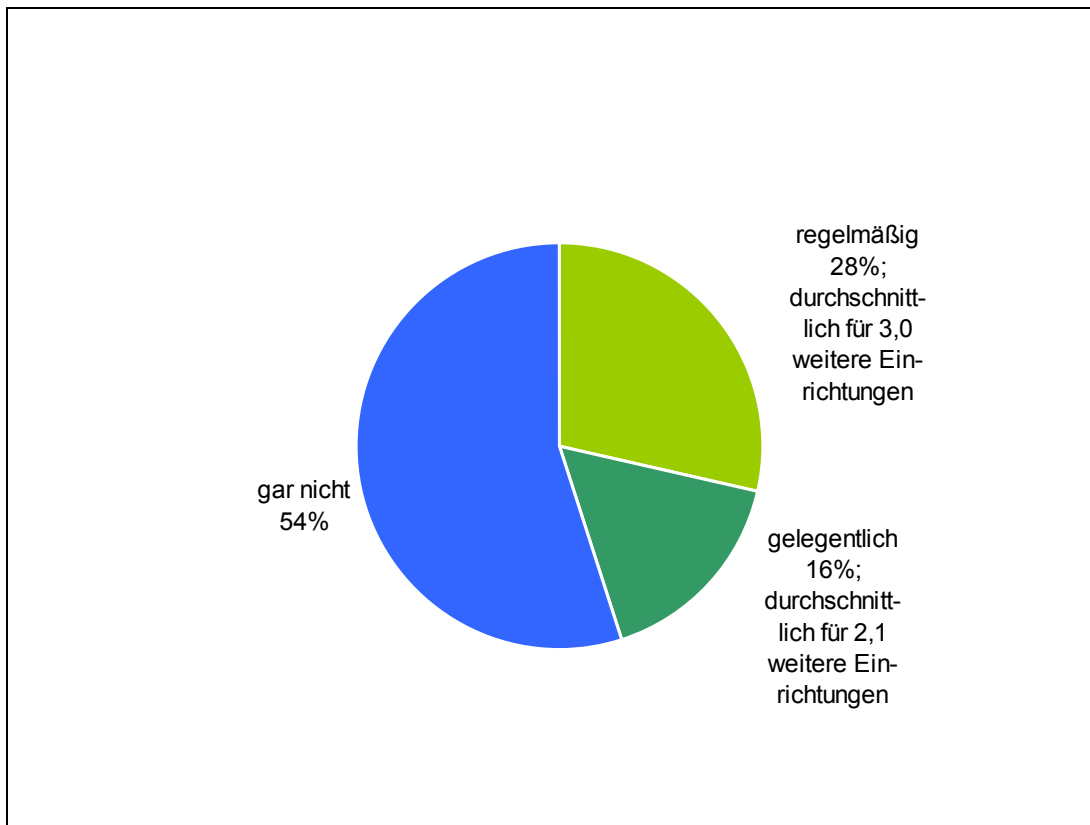
Verschiedene Phasen von Nichterwerbstätigkeit im Lebensverlauf (Ausbildung, Familientätigkeit, Ruhestand) bieten eine Basis für Nebenbeschäftigungen in der Weiterbildung. Bestätigt sich das Bild, dass Hausfrauen und Rentner im Personalbestand der Weiterbildungseinrichtungen eine nicht unerhebliche Rolle spielen?

### **2.1.3 Tätigkeit für andere Weiterbildungseinrichtungen**

Die Angaben der Befragten zu ihrer Tätigkeit in der Weiterbildung beziehen sich in der Regel auf *Einrichtung X*. So wird im Fragebogen die Einrichtung genannt, die die jeweilige Person im Adressenbestand der Lehrenden geführt und ihr daher den Fragebogen zugesandt hat. Unabhängig davon können insbesondere Honorarkräfte an verschiedenen Weiterbildungseinrichtungen tätig sein. Die Angaben der Befragten (Fragen 10/10a) geben dazu folgendes Bild:

45% aller Lehrenden sind auch für andere Weiterbildungseinrichtungen tätig, darunter 28% regelmäßig und 16% gelegentlich (Abb. 3). Sofern dies der Fall ist, ist man im Durchschnitt bei 2,7 weiteren Einrichtungen tätig. Einschließlich der *Einrichtung X* sind es also 3,7 Einrichtungen, in denen die „Mehrfach-Lehrenden“ durchschnittlich tätig sind.

Abbildung 3: Tätigkeit für andere Weiterbildungseinrichtungen



TNS Infratest

Pilotstudie 2004

In welchem Umfang Lehrende in der Weiterbildung bei mehreren Weiterbildungseinrichtungen tätig sind, variiert stark zwischen den Statusgruppen. Von den Befragten in der Pilotstudie sind für mehrere Weiterbildungseinrichtungen tätig:

- 10% der Festangestellten
- 35% der Ehrenamtlichen
- 45% der nebenberuflichen Honorarkräfte
- 67% der hauptberuflichen Honorarkräfte.

Dies ist ein wichtiger Hinweis zum Verständnis der Statusgruppe „hauptberufliche Honorarkräfte“. Die Mehrzahl von ihnen sind offenbar Freiberufler, die sich auf dem Markt der Weiterbildungseinrichtungen aktiv und quasi als Unternehmer bewegen und verschiedene Aufträge zu akquirieren suchen. Folgerichtig haben sie die Tätigkeit in *Einrichtung X* als ihre „berufliche Haupttätigkeit“ bezeichnet, obwohl sie auch noch für andere Einrichtungen tätig sind. Diese Gruppe umfasst zwei Drittel der hauptberuflichen Honorarkräfte, das sind 6% der Lehrenden in der Weiterbildung insgesamt.

**Fragen für die Hauptstudie**

## (5) Tätigkeit für mehrere Weiterbildungseinrichtungen

Bestätigt sich das Bild, dass etwa die Hälfte der Lehrenden in der Weiterbildung für mehr als eine Einrichtung tätig sind?

Eventuelle Zusatzfragen: Sind das Einrichtungen desselben Trägers? Welchen Umfang hat die Tätigkeit in den verschiedenen Einrichtungen zusammengenommen?

## (6) Methodische Frage:

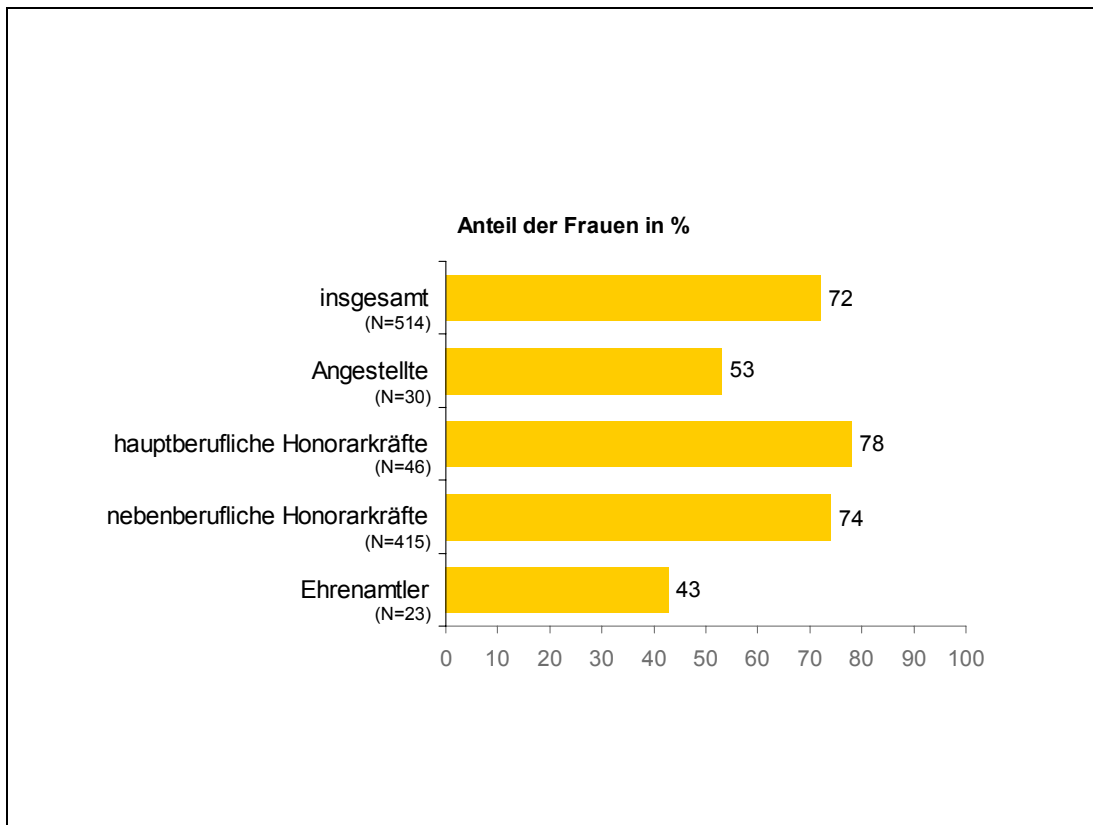
Personen mit Tätigkeit in mehreren Weiterbildungseinrichtungen haben im statistischen Sinne eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, in die Stichprobe der Befragten zu gelangen. Wie geht man hiermit in der Auswertung und ggf. Hochrechnung der Ergebnisse um?

## 2.2 Persönliche Merkmale und Ausbildungshintergrund

### 2.2.1 Geschlecht

Der überwiegende Anteil der Lehrenden in der Weiterbildung ist mit **72%** weiblich (Frage 21). Wie Abbildung 4 zeigt, ist der Frauenanteil unter den haupt- und nebenberuflichen Honorarkräften am höchsten (78% bzw.74%). Unter den in *Einrichtung X* Angestellten liegt die Frauenquote mit 53% deutlich niedriger. Noch etwas weniger sind Frauen unter den Ehrenamtlern zu finden (43%).

Abbildung 4: Frauenanteil unter den Lehrenden nach Statusgruppen



TNS Infratest

Pilotstudie 2004

Der Frauenanteil variiert nach Trägerbereichen. In den beruflichen Weiterbildungseinrichtungen im Bereich des VDP, die in die Pilotstudie einbezogen waren, ist der Frauenanteil deutlich niedriger als im Bereich der Volkshochschulen und der katholischen Erwachsenenbildung, beträgt auch hier aber noch rd. 50%.

Die Tätigkeit in der Weiterbildung – und insbesondere in der allgemeinen und politischen Erwachsenenbildung – scheint demnach ein Berufsfeld zu sein, das für Frauen attraktiver ist als für Männer. Dies hat möglicherweise mit der Art der Tätigkeit zu tun, sicher aber auch mit dem Angebot einer begrenzten beruflichen Betätigung – wobei die Begrenzungen in Bezug auf Verdienstmöglichkeiten und soziale Absicherung, die damit verbunden sind, in Kauf genommen werden.

### ***Fragen für die Hauptstudie***

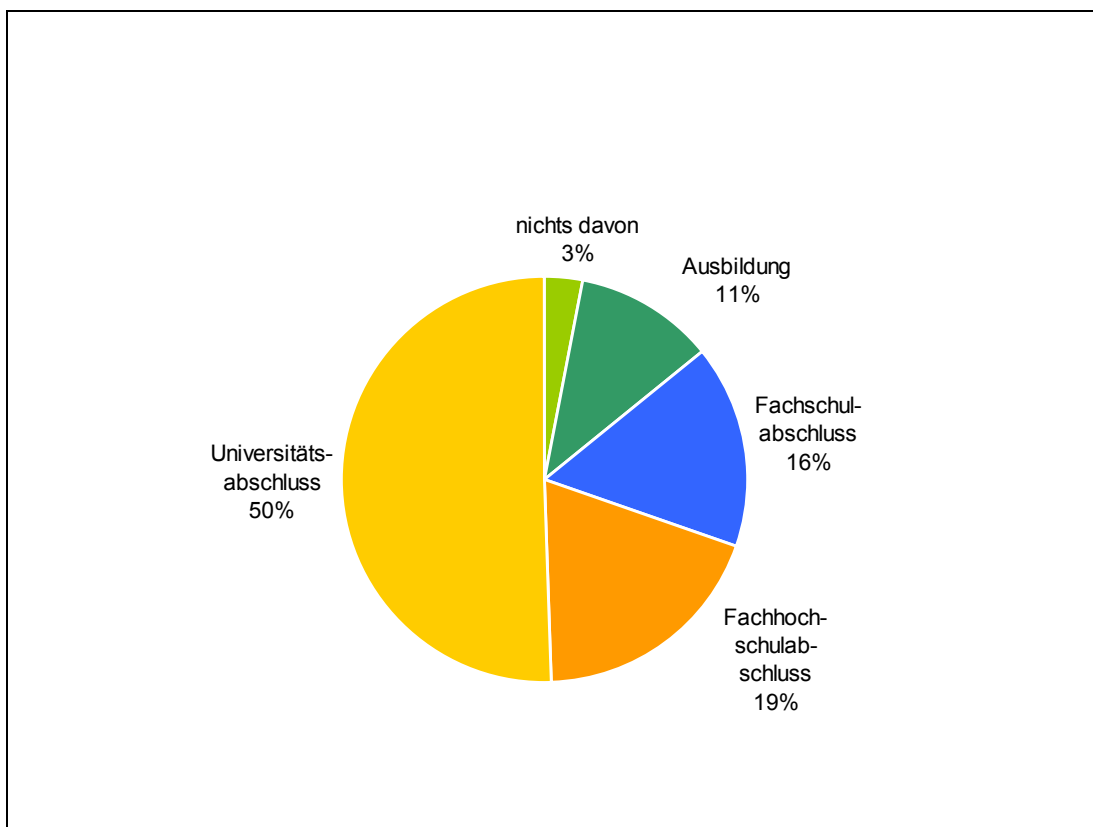
(7) Weiterbildung – ein Berufsfeld für Frauen?

Bestätigt sich der hohe Frauenanteil unter den Lehrenden in der Weiterbildung, und hier insbesondere unter den Honorarkräften?

### 2.2.2 Ausbildungshintergrund

Von den Befragten in den 10 Einrichtungen in der Pilotstudie verfügt die Hälfte über einen Universitätsabschluss (50%) und ein knappes Fünftel (19%) über einen Fachhochschulabschluss (Abb. 5; Frage 11). Gut ein Viertel (27%) hat als höchsten Abschluss einen Fachschulabschluss, eine Lehre oder einen vergleichbaren Berufsabschluss, 3% haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. **Akademiker** stellen demnach mit **gut zwei Dritteln** (69%) die überwiegende Mehrheit der Lehrenden in der Weiterbildung. Viele von ihnen haben jedoch zusätzlich zum Hochschulstudium auch eine Berufsausbildung im Betrieb oder an einer beruflichen Fachschule gemacht. Insgesamt verfügen 51% der Lehrenden über eine solche Berufsausbildung.

Abbildung 5: Lehrende in der Weiterbildung nach ihrem höchsten beruflichen Bildungsabschluss



TNS Infratest

Pilotstudie 2004

Eine weitere Frage zielte auf den *pädagogischen* Bildungshintergrund der Lehrenden ( Frage 12). Über ein abgeschlossenes Lehramtstudium verfügen 21% und über ein Pädagogikstudium 18% der Lehrenden. Ein knappes Fünftel (18%) gibt eine trügereigene Fortbildung an, ein knappes Drittel (30%) eine sonstige pädagogische Ausbildung. Ein gutes Viertel (28%) verfügt über keine der erfragten pädagogischen Bildungsabschlüsse.



Das heißt, dass mit 72% eine recht hohe Zahl der Lehrenden irgendeine Form von pädagogischer Qualifizierung durchlaufen hat. Darunter sind **36% „studierte“ Lehrer oder Pädagogen.**

Etwa die Hälfte der Lehrenden in der Weiterbildung hat neben dieser Tätigkeit eine andere hauptberufliche Tätigkeit. Bei dieser handelt es sich in einem Drittel der Fälle ebenfalls um eine **Lehrtätigkeit:**

13% der im Hauptberuf anderweitig Erwerbstätigen sind als Lehrer an einer Schule tätig  
 19% von ihnen üben eine andere Lehrtätigkeit aus  
 (etwa an einer Hochschule oder im kirchlichen Bereich).

Die Lehrenden in den beruflichen Weiterbildungseinrichtungen im Bereich des VDP weisen einen solchen pädagogischen Ausbildungs- und Berufshintergrund deutlich seltener aus. Es handelt sich mehr um ein Strukturmerkmal in der allgemeinen und politischen Weiterbildung. Auch hier stellen studierte Lehrer und Pädagogen aber nicht mehr als rd. ein Drittel des Personals.

#### **Fragen für die Hauptstudie**

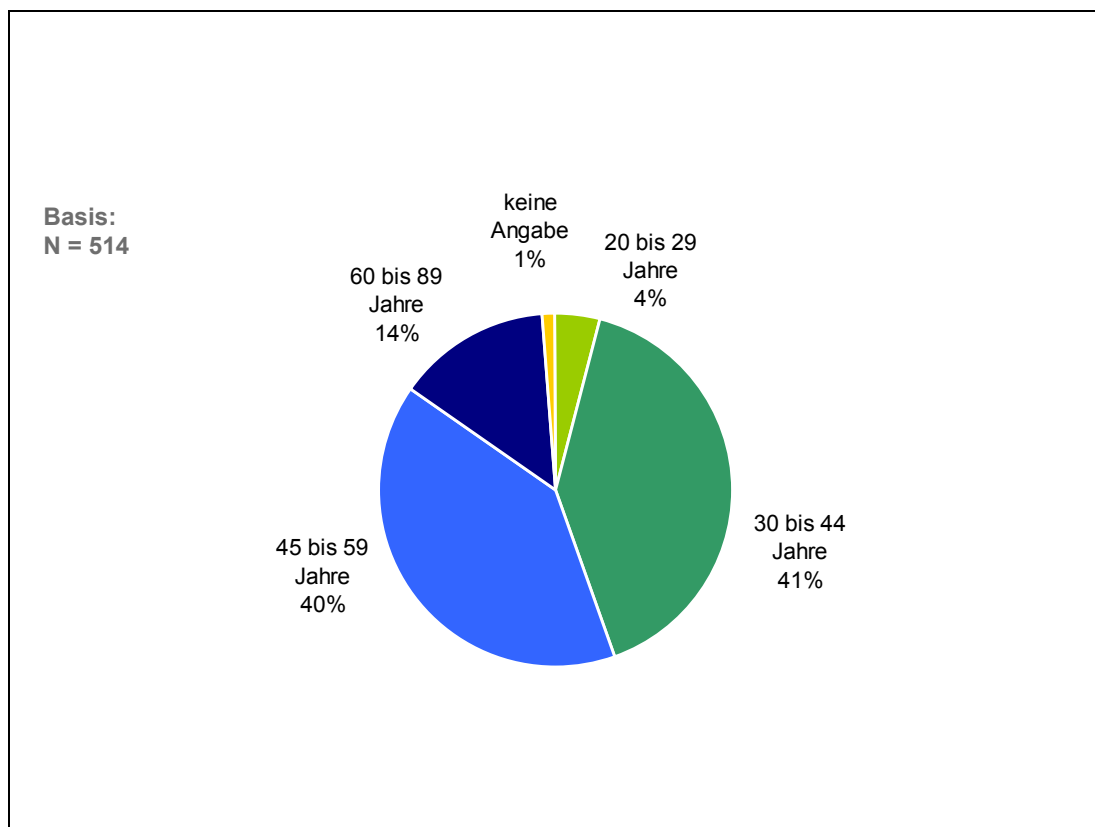
- (8) Bestätigt sich das Bild, dass die Lehrenden in der Weiterbildung über ein relativ hohes Ausbildungsniveau verfügen?
- (9) Welchen Anteil am Personal in der Weiterbildungseinrichtung haben studierte Lehrer und Pädagogen, und welchen Anteil haben Personen mit anderem Ausbildungshintergrund?

### 2.2.3 Altersstruktur und Erfahrungsjahre in der Weiterbildung

Die befragten Lehrenden in den 10 Einrichtungen der Pilotstudie sind durchschnittlich **46,8 Jahre alt** (Frage 22). Damit ist diese Berufsgruppe etwa so alt wie Lehrer an allgemein bildenden Schulen (vgl. Statistisches Bundesamt 2003). Wird der Altersdurchschnitt der Lehrenden unter Ausschluss von Rentnern und Pensionären berechnet, liegt er bei 45,0 Jahren.

Der überwiegende Anteil der Befragungspersonen ist mit 81% zwischen 30 und 59 Jahre alt (Abb. 6). Immerhin 14% sind 60 Jahre und älter, nur 4% sind jünger als 30 Jahre. Letzteres korrespondiert mit dem geringen Anteil von 3% von Lehrenden in einer Ausbildung oder im Studium (vgl. Kap. 2.1.2). In Zusammenhang mit der Frage der Berufserfahrung wird dieser Punkt im nächsten Abschnitt noch einmal aufgegriffen.

Abbildung 6: Lehrende in der Weiterbildung nach Altersgruppen

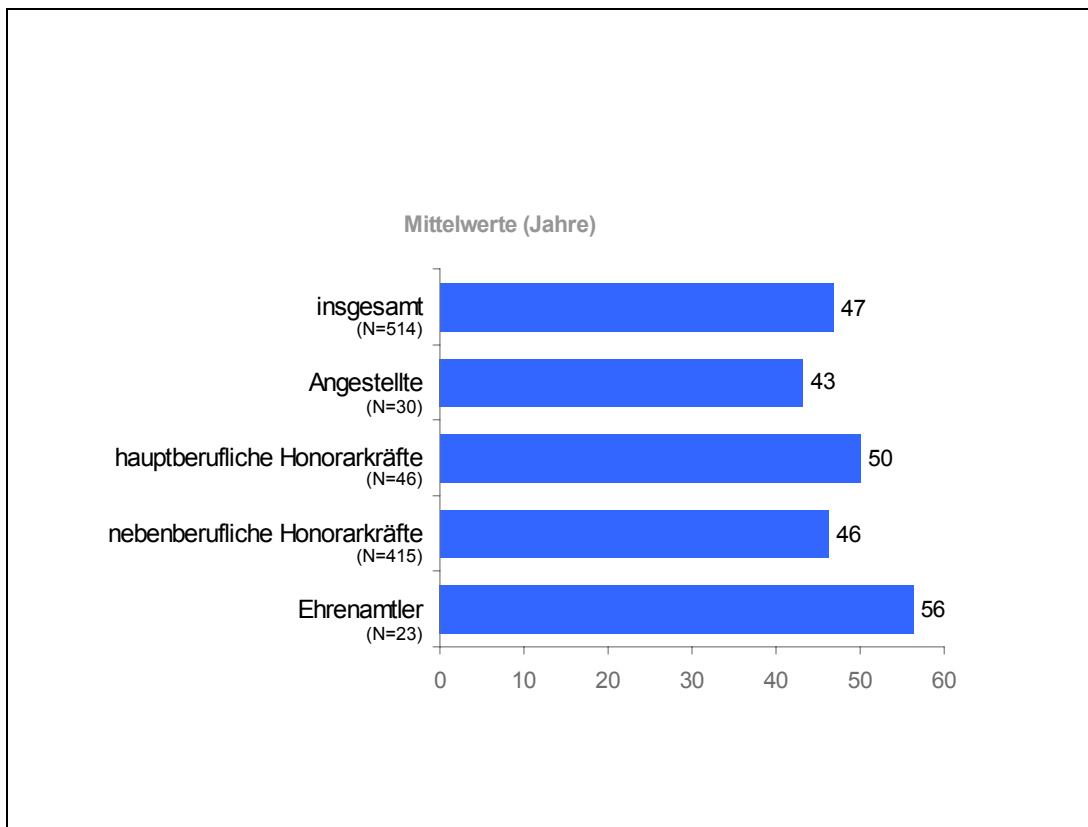


TNS Infratest

Pilotstudie 2004

Getrennt nach Statusgruppen, sind die Ehrenamtler mit durchschnittlich 56,4 Jahren am ältesten (vgl. Abb. 7). Darauf folgen die haupt- und die nebenberuflichen Honorarkräfte (durchschnittliches Alter 50,0 bzw. 46,3 Jahre). Die jüngste Gruppe stellen die in *Einrichtung X* fest Angestellten mit einem durchschnittlichen Alter von 43,2 Jahren.

Abbildung 7: Durchschnittliches Alter der Lehrenden nach Statusgruppen



TNS Infratest

Pilotstudie 2004

Die Altersstruktur des Personals in den Einrichtungen, die an der Pilotstudie beteiligt waren, ist keineswegs einheitlich. So liegt der Altersdurchschnitt der Lehrenden an den beruflichen Weiterbildungseinrichtungen (VDP) um etwa 5 Jahre höher als in den Einrichtungen der katholischen Erwachsenenbildung (KBE).

Die Befragten in den 10 Einrichtungen der Pilotstudie verfügen mit durchschnittlich **11,4 Jahren** über relativ viel **pädagogische Berufserfahrung** in der Weiterbildung (Frage 13). Nur ein knappes Drittel (31%) der Lehrenden hat weniger als 6 Jahre in der Weiterbildung gearbeitet. Ein knappes Viertel der Lehrenden hingegen (24%) kann auf mehr als 15 Erfahrungsjahre in der Weiterbildung zurücksehen.

Die längste Zeit dieser Erfahrungsjahre haben die Lehrenden auch bereits mit *Einrichtung X* zusammengearbeitet, in der sie jetzt tätig sind. Im Durchschnitt ist diese Zeit nur 2 bis 3 Jahre kürzer. Anders ist das nur bei den Ehrenamtlern, die vor ihrer jetzigen Tätigkeit offenbar schon mehr andere Stationen durchlaufen haben. (Zur Dauer der Tätigkeit in *Einrichtung X* vgl. Kap. 2.3.4)

Nimmt man die Angaben zum Alter und zu den Erfahrungsjahren in der Weiterbildung zusammen, lässt sich daraus errechnen, in welchem Alter die Tätigkeit in der Weiterbildung auf-

genommen wurde. Das „**Einstiegsalter**“ in die Weiterbildungstätigkeit liegt damit im Durchschnitt bei **35 Jahren**. Bei den in ihrer Einrichtung fest angestellten Kräften liegt es niedriger, nämlich bei 30 Jahren, bei den Honorarkräften jedoch im Bereich von 35-38 Jahren. Das heißt,

- dass die Personalrekrutierung der Weiterbildungseinrichtungen offenbar nach unterschiedlichen Mustern für Festangestellte und für Honorarkräfte verläuft
- und dass bei den Honorarkräften die Aufnahme einer Tätigkeit in der Weiterbildung **relativ spät in der Berufsbiographie** erfolgt. Diesem Punkt wird in Zusammenhang mit der Frage nach Anlässen und Motiven der Aufnahme einer Tätigkeit in der Weiterbildungseinrichtung, in der man heute tätig ist, noch weiter nachgegangen (vgl. Kap. 2.3).

### **Fragen für die Hauptstudie**

#### (10) Altersstruktur

Bestätigt sich das Bild, dass die Kursleiter und Dozenten der Weiterbildungseinrichtungen mit durchschnittlich 46 Jahren relativ alt sind?

Gibt es spezifische Altersstrukturen in verschiedenen Trägerbereichen und Einrichtungsarten?

#### (11) Einstiegsalter

In welchem Alter werden nebenberufliche oder freiberufliche Tätigkeiten in der Weiterbildung aufgenommen?

#### (12) Dauerhaftigkeit und Berufserfahrung

Wie lange sind Lehrende in der Weiterbildung auf diesem Feld tätig?

Inwieweit handelt es sich – auch unter der Bedingung der Nebenberuflichkeit – um ein dauerhaftes berufliches Engagement?

Man kann an dieser Stelle ein **erstes Resümee** ziehen:

**Die Tätigkeit in der Weiterbildung wird überwiegend zwar nebenberuflich, aber durchaus dauerhaft ausgeübt.**

Eine *Berufsbildstudie* zu diesem Tätigkeitsfeld ist daher auch von generellem Interesse für die Diskussion von Berufsbildern und Arbeitsmarktentwicklungen. Wie sind typische Berufseinstiege und Berufsverläufe in einem Tätigkeitsfeld, das von wenigen Hauptberuflern und vielen Nebenberuflern getragen wird? Gibt es im Bildungsbereich so etwas wie einen **Arbeitsmarkt für qualifizierte nebenberufliche Kräfte**? Wie ist dieser organisiert? Welche Rolle spielen haupt- und nebenberufliche Tätigkeiten in der Gruppe der Lehrenden, die unter einer etwas anderen Perspektive den „**neuen Selbstständigen**“ zugerechnet werden?

Die Pilotstudie kann hierzu erste Hinweise geben, die von der Hauptstudie zu erhärten sind. Auch die Hauptstudie wird allerdings mit einem sehr begrenzten Fragebogen arbeiten müssen, der nicht Raum lässt für ausführliche Berufsverlaufsanalysen. Sie wird das Feld aber so strukturieren können, dass vertiefende Fragestellungen auf besserer Grundlage als bisher diskutiert werden können.

## 2.3 Die Tätigkeit in der jeweiligen Weiterbildungseinrichtung

Wie bereits in Abschnitt 2.1.1 beschrieben, sind die Lehrenden in der *Einrichtung X* zu 6% angestellt, zu 90% auf Honorarbasis und zu 4% ehrenamtlich tätig. Zur weiteren Darstellung wird in diesem Kapitel über den Umfang der Tätigkeit und die inhaltlichen Themenbereiche berichtet. Außerdem geht es um die Beschäftigungsdauer und – in diesem Zusammenhang – Anlässe und Motive für die Aufnahme einer Lehrtätigkeit in dieser Weiterbildungseinrichtung.

### 2.3.1 Umfang der Tätigkeit

Die Befragten konnten den zeitlichen Umfang ihrer Tätigkeit für *Einrichtung X* in Stunden pro Woche oder in Stunden pro Jahr angeben, abhängig vom Grad der Regelmäßigkeit ihrer Tätigkeit (vgl. Tab. 4; Frage 3). Nach eigener Angabe sind 22% der Lehrenden „regelmäßig mit fester Stundenzahl“ in *Einrichtung X* beschäftigt und arbeiten dann durchschnittlich 12,6 Stunden pro Woche. 44% führen „regelmäßig einzelne Kurse oder Veranstaltungen“ in *Einrichtung X* durch und sind durchschnittlich 132 Stunden pro Jahr tätig. Die verbleibenden Lehrenden (31%) führen „unregelmäßig einzelne Kurse bzw. Veranstaltungen“ durch und sind dann im Schnitt 94 Stunden pro Jahr in *Einrichtung X* beschäftigt.

Tabelle 4: Umfang der Arbeitszeit für *Einrichtung X*

Grad der Regelmäßigkeit Woche oder Jahr	Stunden pro	Insgesamt (N = 514)	
		Lehrende in %	Mittlere Stundenzahl
Regelmäßig mit fester Stundenzahl		22	
	Stunden pro Woche		12,6
Regelmäßig mit einzelnen Kursen bzw. Veranstaltungen		44	
	Stunden pro Jahr		132,1
Unregelmäßig mit einzelnen Kursen bzw. Veranstaltungen		31	
	Stunden pro Jahr		93,7
Keine Angabe		4	
Insgesamt		100	

TNS Infratest

Pilotstudie 2004

Offen bleibt bei diesen Angaben, ob die Zahl der Stunden als „Unterrichtsstunden“ verstanden wurden oder als Gesamtumfang der Arbeitszeit. Ungeklärt ist auch, wie die angegebenen „Stunden pro Woche“ in ein einheitliches Maß von Stunden pro Jahr umrechenbar sind. Bei einer Weiterentwicklung des Fragebogens muss hierfür nach Lösungen gesucht werden.

### **Fragen zur Hauptstudie**

- (13) In welchem zeitlichen Umfang sind die Lehrenden in der jeweiligen Weiterbildungseinrichtung tätig?
- (14) Inwieweit sollte man sich bei Aussagen hierzu auf die Zahl der Unterrichtsstunden beschränken oder auch den Versuch machen, den gesamten Zeitaufwand einschließlich Vor- und Nachbereitung der Veranstaltungen zu erfassen?

### **2.3.2 Inhalte und Anforderungen der Tätigkeit**

Unterscheidet man zunächst nach „planenden“ Funktionen und der praktischen Kursbetreuung („lehrend, durchführend oder betreuend“), so findet sich in den Einrichtungen der Pilotstudie niemand, der „ausschließlich planend“ tätig wäre. 4% bezeichnen ihre Tätigkeit als „überwiegend planend“ und 21% sind zu einem gewissen Anteil ihrer Zeit planend tätig, obwohl ihr Schwerpunkt in der praktischen Kursbetreuung liegt.

Drei von vier Lehrenden sind damit ausschließlich „lehrend, durchführend oder betreuend“ tätig, während ein Viertel mehr oder weniger intensiv auch an der Programmplanung der jeweiligen Einrichtung beteiligt ist.

Tabelle 5 zeigt die **Themenbereiche**, zu denen das Weiterbildungsangebot der Lehrenden überwiegend gehört. Die im Fragebogen (Frage 4) verwendete Liste von Themenbereichen orientiert sich an gebräuchlichen Klassifikationen (VHS-Statistik, DIE-Projekt), gibt aber Themenbereichen der beruflichen Weiterbildung mehr Raum. Ganz überwiegend konnten die Befragten ihre Kursthemen in der Klassifikation finden und angeben. Mehrfachnennungen wurden zugelassen. In der Tabelle sind die Themen nach Häufigkeit ihrer Nennung aufgeführt.

Tabelle 5: Themenbereiche insgesamt und getrennt nach Trägerverbänden

Spaltenprozent	Gesamt (N = 514)	DVV (N = 296)	KBE (N = 165)	VDP (N = 53)
Gesundheit, Ernährung	22	23	18	28
Kultur, Gestalten, Musik	17	23	10	2
Familie, Erziehung, Lebensgestaltung	16	6	37	8
Sprachen (nicht Deutsch)	14	21	5	2
Computer, Internet	9	9	5	21
Deutsch als Fremdsprache	8	11	3	6
Religion, Ethik	6	2	15	2
Politik, Gesellschaft, Umwelt	6	6	5	9
Handwerk, Technik	4	2	7	4
Büropraxis, kaufmännischer Bereich	3	1	–	25
Organisation / Management	3	2	4	4
Wirtschaft, Recht	3	1	4	9
Grundbildung / Schulabschluss	2	3	–	8
Mathematik, Naturwissenschaften	1	1	–	6
Sonstiges	7	5	6	17
Keine Angabe	0	–	1	–
Summe der Mehrfachnennungen	121	117	121	149

TNS Infratest

Pilotstudie 2004

Betrachtet man die von den Lehrenden genannten Themenbereichen getrennt nach Trägerverbänden, ergeben sich recht unterschiedliche Verteilungen:

- Bei den Volkshochschulen (DVV) decken die drei Themenbereiche „Gesundheit, Ernährung“, „Kultur, Gestalten, Musik“ und „Sprachen (nicht Deutsch)“ 57% aller Nennungen ab.
- Lehrende in Einrichtungen der KBE sind überwiegend mit den Themenbereichen „Familie, Erziehung, Lebensgestaltung“, „Gesundheit, Ernährung“, „Religion, Ethik“ sowie „Kultur, Gestalten, Musik“ beschäftigt. Durch diese vier Themenbereiche werden zwei Drittel (67%) der genannten Themen abgedeckt.
- In den zum VDP gehörenden Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung sind die drei zentralen Themenbereiche „Gesundheit, Ernährung“, „Büropraxis, kaufmännischer Bereich“ und „Computer, Internet“. Gemeinsam werden durch diese drei Themenbereiche 50% aller genannten Themen abgedeckt.

Das **Angebot der drei Trägerverbände** ist in seinen thematischen Schwerpunkten also recht verschieden.

Um einen gewissen Hinweis auf Leistungs- und Qualitätsanforderungen zu erhalten, wurde gefragt, ob die durchgeführten Veranstaltungen in der Regel mit einem Zertifikat für die Teilnehmer abschließen, differenziert nach „Zeugnis oder anderer Leistungsnachweis“ und



„Teilnahmebescheinigung“ (Frage 5). Die Ergebnisse unterscheiden sich stark nach Trägerbereichen bzw. nach allgemeiner und beruflicher Weiterbildung:

- Lehrende an Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung im Bereich des VDP vergeben in der Regel am Ende einer Veranstaltung einen Leistungsnachweis oder ein Zeugnis (83%) bzw. einen Teilnahmechein (8%).
- Lehrende in Einrichtungen der Volkshochschulen und der katholischen Erwachsenenbildung vergeben überwiegend keine Zertifikate an die Veranstaltungsteilnehmer (70 bzw. 75%).

Leistungsnachweise/Zertifikate werden offenbar eher in Weiterbildungsveranstaltungen vergeben, die berufsrelevant sein können. Inhaltlich sind es am häufigsten die Themenbereiche „Büropraxis, kaufmännischer Bereich“ (94% Zertifikate), „Wirtschaft und Recht“ (88% Zertifikate) sowie „Organisation, Management“ (86% Zertifikate).

Weitergehende Fragen zu inhaltlichen und pädagogischen Aspekten der Lehrtätigkeit in der Weiterbildung wurden im Rahmen der Pilotstudie nicht gestellt. Fragestellungen dieser Art sind wahrscheinlich besser in engerem Rahmen, begrenzt auf ausgewählte Einrichtungsarten und Themenfelder, zu untersuchen. Die vorliegende Studie zielt dem gegenüber auf einen Überblick über ein möglichst breites Spektrum an Weiterbildungseinrichtungen. Ob in diesem Rahmen - und unter Beachtung der engen Begrenzungen im Hinblick auf den Fragebogenumfang - Fragen der pädagogischen Orientierung, der Anforderungen an die Tätigkeit und die Qualitätssicherung stärker einbezogen werden können, wäre in der Vorbereitung der Hauptstudie noch einmal zu diskutieren.

### ***Fragen zur Hauptstudie***

- (15) Welche Themenbereiche werden im Weiterbildungsangebot - soweit es in der Untersuchung erfasst ist - mit welchem Gewicht behandelt?
- (16) In welchem Umfang stellen Lehrende in der Weiterbildung Leistungsnachweise für die Veranstaltungen der Teilnehmer aus?  
Welche Indikatoren wären geeignet, weitere Hinweise auf Anforderungsniveaus und Qualitätsaspekte der Tätigkeit zu geben?

### **2.3.3 Die Aufnahme der Tätigkeit: Zugangswege und Motive**

Die Befragten in den Einrichtungen der Pilotstudie sind in der Regel schon viele Jahre für die Einrichtung tätig (vgl. dazu näher Kapitel 2.3.4). Wie sind Sie zu dieser Weiterbildungseinrichtung gekommen?

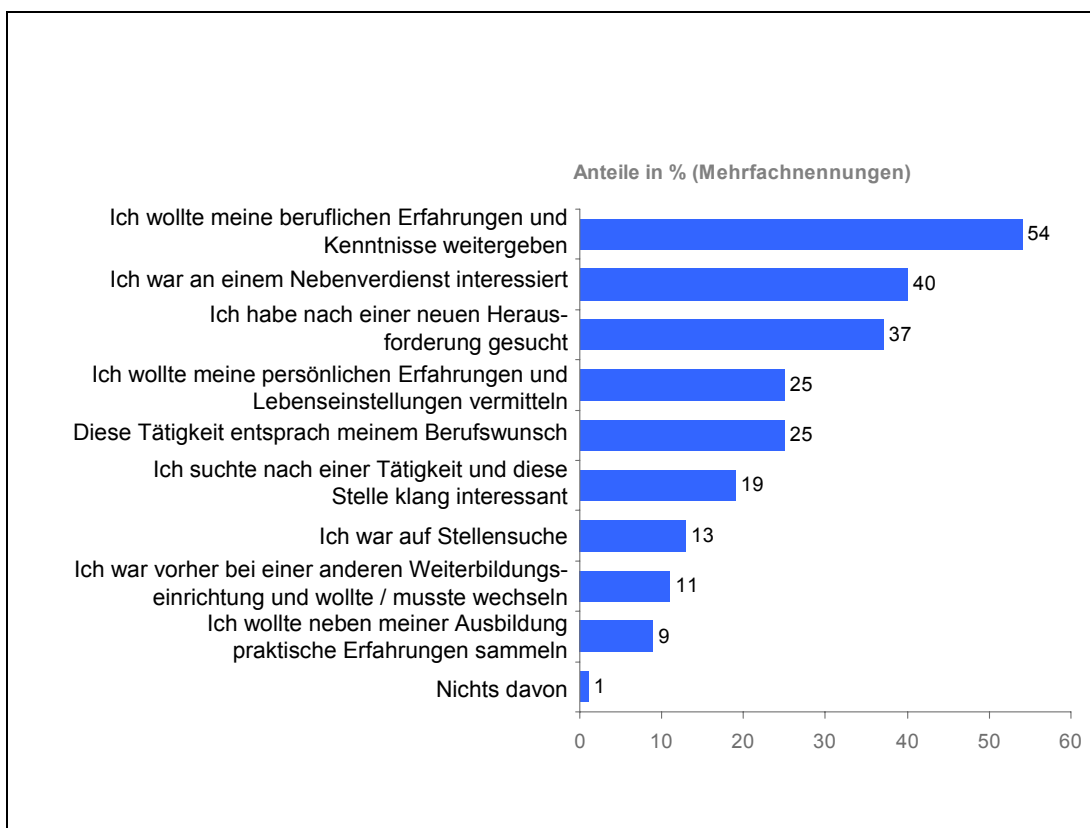
Nur 12% der Lehrenden haben sich in *Einrichtung X* um ihre Tätigkeit vor dem Hintergrund einer Ausschreibung oder Stellenanzeige beworben (Frage 14). Vielmehr haben die meisten der Einrichtung selbst ein Angebot für eine Veranstaltung unterbreitet (45%) oder wurden gebeten, eine Lehrtätigkeit in der *Einrichtung X* zu übernehmen (44%). Der Arbeitsmarkt im Bereich der Weiterbildung funktioniert also nicht primär über offizielle Kanäle wie Stellenanzeigen, sondern vielmehr durch Eigeninitiative, Kontakte und Mund-zu-Mund-Propaganda.

Bei getrennter Betrachtung des Statusgruppen trifft das eben gezeichnete Bild vor allem auf die Honorarkräfte und die ehrenamtlich Tätigen zu. Angestellte in *Einrichtung X* sind überwiegend durch eine formale Ausschreibung bzw. Bewerbung zu ihrer Tätigkeit gekommen.

Mit welchen **Motiven** haben die Lehrenden ihre Tätigkeit in der Weiterbildungseinrichtung aufgenommen? Den Befragten wurden dazu 9 mögliche Motive als Antwortvorgabe angeboten. Sie sollten ihre „Hauptmotive“ ankreuzen (Frage 15). Im Durchschnitt wurden 2,3 Punkte angegeben. Abbildung 8 zeigt die Häufigkeit, mit der die einzelnen Motive genannt wurden.

- Häufigst genanntes Motiv ist, dass man seine „beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse weitergeben“ möchte (von 54% genannt). Dies erklärt bis zu einem gewissen Grade, warum der Zugang in die Weiterbildungstätigkeit erst relativ spät im Berufsverlauf erfolgt (vgl. oben Kapitel 2.2.3). Eine etwas anders akzentuierte Variante dieser Motivation ist, dass man seine „persönlichen Erfahrungen und Lebenseinstellungen vermitteln“ möchte (genannt von 25%).
- Am zweithäufigsten wird das materielle Interesse genannt: Man ist einfach „an einem Nebenverdienst interessiert“ (40%).
- Fast ebenso häufig ist ein gegenteiliges Motiv, nämlich eine gewisse Faszination der Tätigkeit: „Ich habe nach einer neuen Herausforderung gesucht“ (37%). Auch dieser Punkt verweist darauf, dass man zur Tätigkeit in der Weiterbildung meist erst nach anderen beruflichen Erfahrungen stößt. Dass die Tätigkeit „dem Berufswunsch entsprach“, wird deutlich seltener genannt (25%).
- Dass man die Tätigkeit im Rahmen einer normalen Stellensuche aufnimmt, kommt ebenfalls vor (13%), ist aber eher selten. Dies verwundert nicht, da die Tätigkeit in den meisten Fällen ja als Nebenbeschäftigung ausgeübt wird.
- Etwa jeder Zehnte hat die Tätigkeit in der Weiterbildung nach eigener Angabe bereits während der Ausbildung aufgenommen und wollte „praktische Erfahrungen sammeln“.
- Ebenso häufig - also eher selten - kommt es vor, dass jemand vorher bereits in einer anderen Weiterbildungseinrichtung tätig war und aus bestimmten Gründen wechseln wollte.

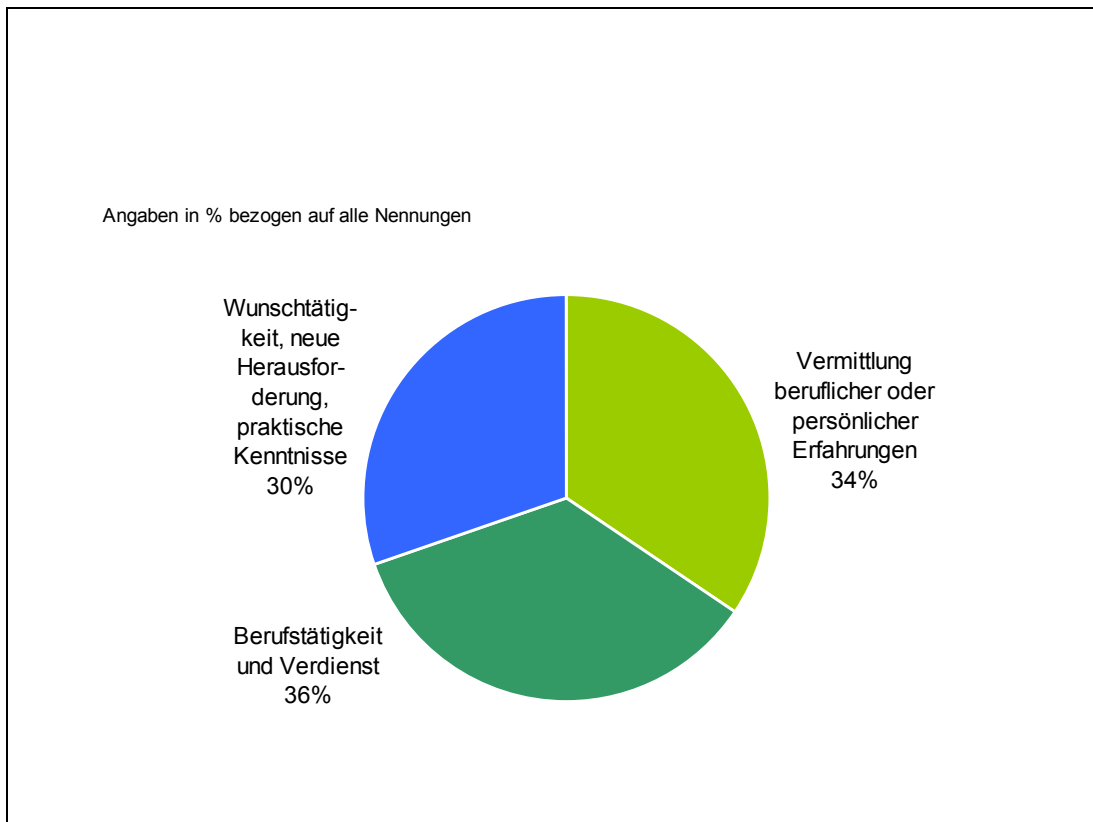
Abbildung 8: Motive der Lehrenden zur Aufnahme der Tätigkeit in *Einrichtung X*



TNS Infratest

Pilotstudie 2004

Man kann diese Nennungen in drei Kategorien von Motiven bündeln, auf die jeweils etwa ein Drittel aller Nennungen entfällt. Erste Kategorie ist der Wunsch nach Weitergabe beruflicher Kenntnisse und Erfahrungen oder nach Weitergabe eigener Lebenseinstellungen und Lebenserfahrungen (34% aller Nennungen; vgl. Abb. 9). Die zweite Kategorie von Motiven umfasst Situationen, in denen man einfach auf Stellensuche ist oder nach einem Nebenverdienst sucht (35% aller Nennungen). Die dritte Kategorie von Motiven sieht die Tätigkeit in der Weiterbildung als Wunschtätigkeit, als neue Herausforderung oder als Möglichkeit, praktische Erfahrungen sammeln zu können (30% aller Nennungen).

Abbildung 9: Hauptmotive der Lehrenden zur Aufnahme der Tätigkeit in *Einrichtung X*

TNS Infratest

Pilotstudie 2004

Die Motivation, eine Tätigkeit in der Weiterbildung aufzunehmen, kann also sehr unterschiedlich sein. Weiterbildungseinrichtungen können bei der Gewinnung neuer Lehrkräfte und Kursleiter auf diese Vielfalt möglicher Motivlagen eingehen.

### **Fragen zur Hauptstudie**

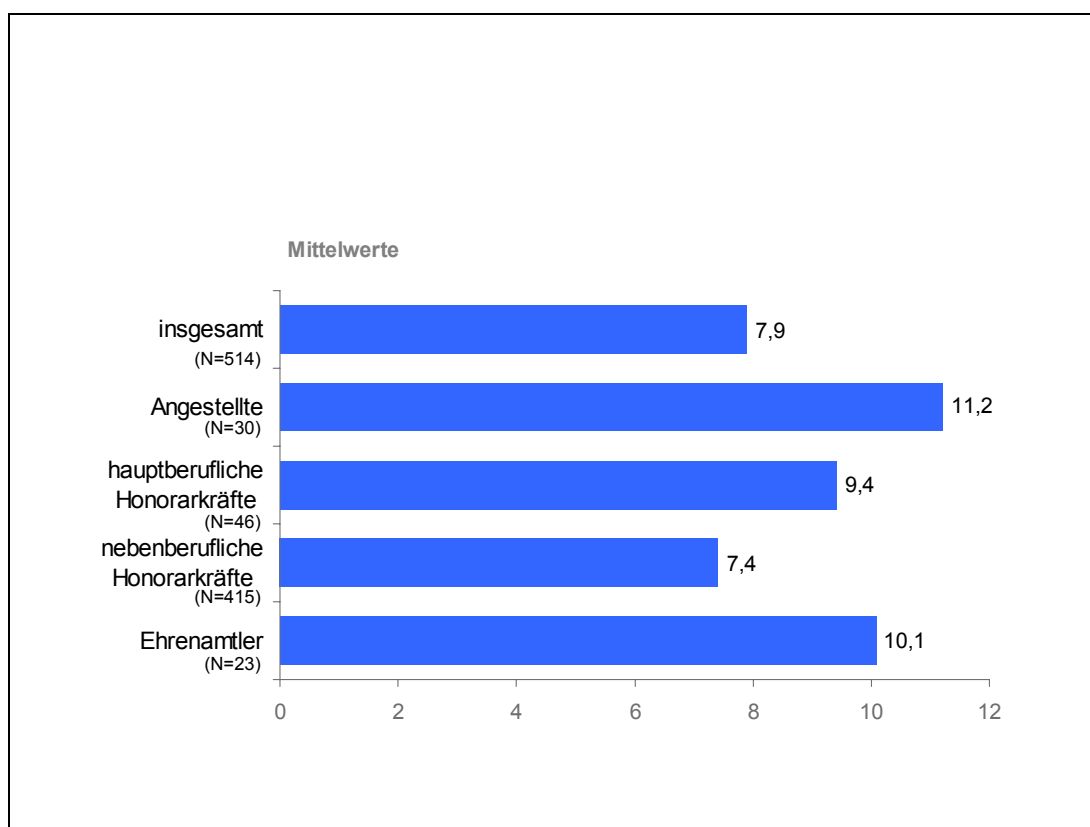
- (17) Wie gewinnen Weiterbildungseinrichtungen ihr pädagogisches Personal, insbesondere im Bereich der Honorarkräfte?  
Bestätigt sich das Bild, dass dies über weitgehend informelle Zugangswege erfolgt, bei denen die Eigeninitiative der interessierten Personen und die gezielte Ansprache geeigneter Personen durch die Einrichtung die wesentliche Rolle spielen?
- (18) Aus welchen Motiven kommt man zu einer Tätigkeit in der Weiterbildung?  
Bestätigt sich das Bild einer Vielfalt möglicher Motivlagen, die jeweils einen unterschiedlichen individuellen Hintergrund für die Tätigkeit bilden?  
Gibt es unterschiedliche Motivlagen bei den Lehrenden in verschiedenen Themenfeldern, Einrichtungsarten oder Trägerbereichen?

### 2.3.4 Dauer der Tätigkeit

Die befragten Lehrenden in den 10 Einrichtungen der Pilotstudie sind durchschnittlich bereits seit 7,9 Jahren dort tätig (Frage 13). Fest Angestellte und Ehrenamtler in *Einrichtung X* sind im Schnitt am längsten in *Einrichtung X* tätig (11,2 Jahre bzw. 10,1 Jahre; Abb. 10). Darauf folgen hauptberufliche Honorarkräfte mit durchschnittlich 9,4 Jahren und nebenberufliche Honorarkräfte mit einer im Schnitt 7,4-jährigen Tätigkeit in *Einrichtung X*.

Diese Mittelwerte verweisen auf eine **relativ hohe Stabilität** der Tätigkeit in den Weiterbildungseinrichtungen – auch bei Lehrenden, die auf Honorarbasis beschäftigt sind. Die Unterschiede zwischen den Verbänden sind in diesem Punkt nicht sehr groß. Die individuelle Verteilung der angegebenen Erfahrungsjahre in *Einrichtung X* streut allerdings in einem großen Bereich von 0 bis 50 Jahren.

Abbildung 10 : Dauer der (bisherigen) Tätigkeit in *Einrichtung X* nach Statusgruppen



TNS Infratest

Pilotstudie 2004

Die lange Dauer der Tätigkeit über einen Zeitraum vieler Jahre ist umso bemerkenswerter, als es sich überwiegend um Nebenbeschäftigungen auf Honorarbasis handelt, d. h., ohne den

äußeren Rahmen fester Beschäftigungsverhältnisse mit Kündigungsschutz, sozialer Absicherung usw.

Zu fragen ist, wie die relativ hohe Stabilität der Zusammenarbeit zwischen Weiterbildungseinrichtungen und ihren Lehrenden möglich wird. Wir untersuchen im folgenden Kapitel 2.4 verschiedene Aspekte der sozialen Lage, in der die Lehrenden sich befinden. Im abschließenden Kapitel 2.5 geht es um die Zufriedenheit der Lehrenden mit ihrer Tätigkeit und die Bewertung ihrer Arbeitssituation in der jeweiligen Einrichtung.

### ***Fragen zur Hauptstudie***

(19) Wie viele Jahre sind die Lehrenden in der jeweiligen Weiterbildungseinrichtung bereits tätig?

Bestätigt sich das Bild einer erstaunlichen Dauerhaftigkeit und Stabilität in der Zusammenarbeit? Gibt es hier Unterschiede nach verschiedenen Einrichtungsarten und Trägerbereichen?

## 2.4 Soziale Lage

Die soziale Lage von Lehrenden in der Weiterbildung kann unter verschiedenen Gesichtspunkten diskutiert werden. So gibt es etwa eine intensive Diskussion über die soziale Sicherung von Dozentinnen und Dozenten in der Weiterbildung, die insbesondere von Seiten der GEW angestoßen wurde.<sup>6</sup> Die GEW hat in diesem Zusammenhang auch immer auf die mangelnde Datenlage zur beruflichen und sozialen Situation der Beschäftigten in der Weiterbildung hingewiesen.

Die vorliegende Studie behandelt zwei Aspekte der Thematik:

- zum einen die Frage nach der Beschäftigungssicherheit in der jeweiligen Einrichtung
- zum anderen die Bedeutung der Einkünfte aus der Tätigkeit für die Sicherung des Lebensunterhalts, d.h. ihren Stellenwert im Rahmen der Einkommenssituation, wobei neben der persönlichen Ebene auch der Haushaltskontext zu berücksichtigen ist.

Fragen der sozialen Sicherung im engeren Sinne, also der Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Rentenversicherung, wurden im Rahmen der Pilotbefragung nicht behandelt. Ebenso wurde nicht direkt nach der Höhe der Einkünfte gefragt, die man aus der Tätigkeit in der Weiterbildungseinrichtung bezieht.

Diese Beschränkung hat zwei Gründe:

- Zum einen handelt es sich um „heikle Fragen“, die sowohl auf Seiten der Weiterbildungseinrichtungen als auch der befragten Lehrenden auf Reserviertheit stoßen und die Teilnahmebereitschaft gefährden könnten. Die bestehenden gesetzlichen Regelungen auf diesem Feld (Stichworte: Scheinselbstständigkeit, Sozialversicherungspflichtigkeit selbstständig tätiger Lehrer und Erzieher nach SGB VI, § 2) werfen im konkreten Anwendungsfall viele Fragen auf.<sup>7</sup> Eine Lehrendenbefragung kann vor diesem Hintergrund leicht in den Verdacht geraten, ein Kontrollinstrument außenstehender Akteure zu sein.
- Zum anderen handelt es sich teilweise auch um „schwierige Fragen“ in dem Sinne, dass sie die *Auskunftsfähigkeit* der Befragten überschreiten. Die Abbildung sozial- und arbeitsrechtlich relevanter Sachverhalte in einer Befragung ist alles andere als einfach; der Versuch kann leicht dazu führen, dass Befragte sich „überfragt“ fühlen.<sup>8</sup>

Das Fragenprogramm der Pilotstudie ist so angelegt, dass die Kooperationsbereitschaft von Weiterbildungseinrichtungen und Lehrenden nicht gleich einem Belastungstest ausgesetzt wird. Gleichwohl geben die enthaltenen Informationen, wenn sie denn auf repräsentativer

<sup>6</sup> Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2003)

<sup>7</sup> Fachinger/Frankus (2003), S. 21, vermuten in einem Gutachten hierzu „eine beträchtliche Diskrepanz zwischen der sozialrechtlichen Lage, d.h. dem Soll-Zustand, und der tatsächlichen Situation. Das derzeitige Absicherungssystem für in der GRV sozialversicherungspflichtige Selbständige .... (gemeint: die hier interessierende Gruppe der Lehrkräfte) enthält Anreize, sich dieser Versicherungspflicht zu entziehen. Von daher kommt nur ein Teil der Selbständigen ihrer Versicherungspflicht in der GRV nach.“

<sup>8</sup> Das genannte Gutachten von Fachinger/Frankus, a.a.O, zeigt sehr gut die Schwierigkeiten der Rechtsmaterie - und erst recht der empirischen Operationalisierung der juristischen Begriffe.

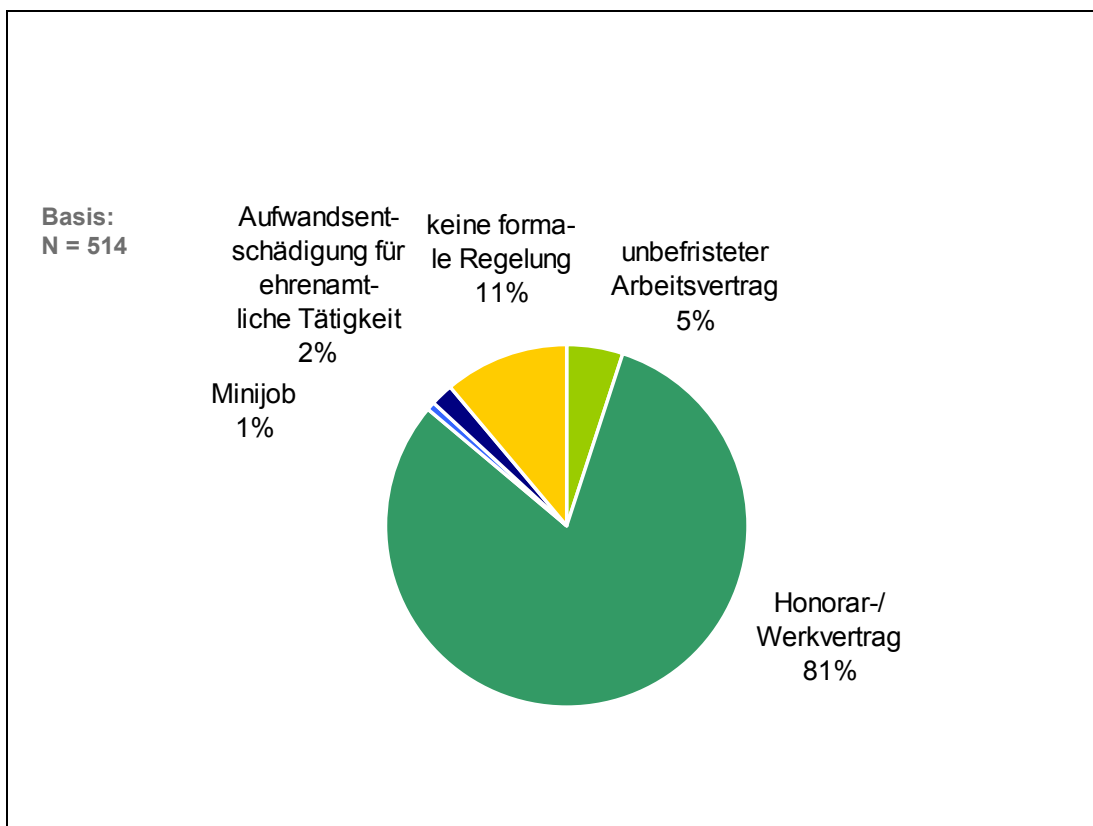
Basis erhoben werden, für viele Diskussionen zur sozialen Absicherung von Honorarkräften wertvolle Hinweise. Ob oder an welchen Punkten eine Hauptstudie zu diesen Themen über das Fragenprogramm der Pilotstudie hinausgehen sollte, wäre im Vorfeld des Projekts zusammen mit den beteiligten Trägerverbänden noch einmal zu diskutieren.

#### 2.4.1 Aspekte der Beschäftigungssicherheit

In der Pilotstudie wird zunächst nach der formalen Regelung der Zusammenarbeit zwischen der Einrichtung und ihren Lehrenden gefragt. Unter den Befragten in den 10 Einrichtungen stellt sich das Bild folgendermaßen dar:

5% der Lehrenden erhielten von *Einrichtung X* einen unbefristeten Arbeitsvertrag für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Abb. 11; Frage 16). Einen befristeten Vertrag haben weniger als 1% der Lehrenden. Die meisten Regelungen über die Tätigkeiten in *Einrichtung X* erfolgen als Honorar- bzw. Werkvertrag (81%). 1% der Lehrenden arbeitet auf Basis der Minijob-Regelung, 2% der Lehrenden erhalten von *Einrichtung X* eine Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Tätigkeit.

Abbildung 11: Formale Regelung der Tätigkeit in *Einrichtung X*





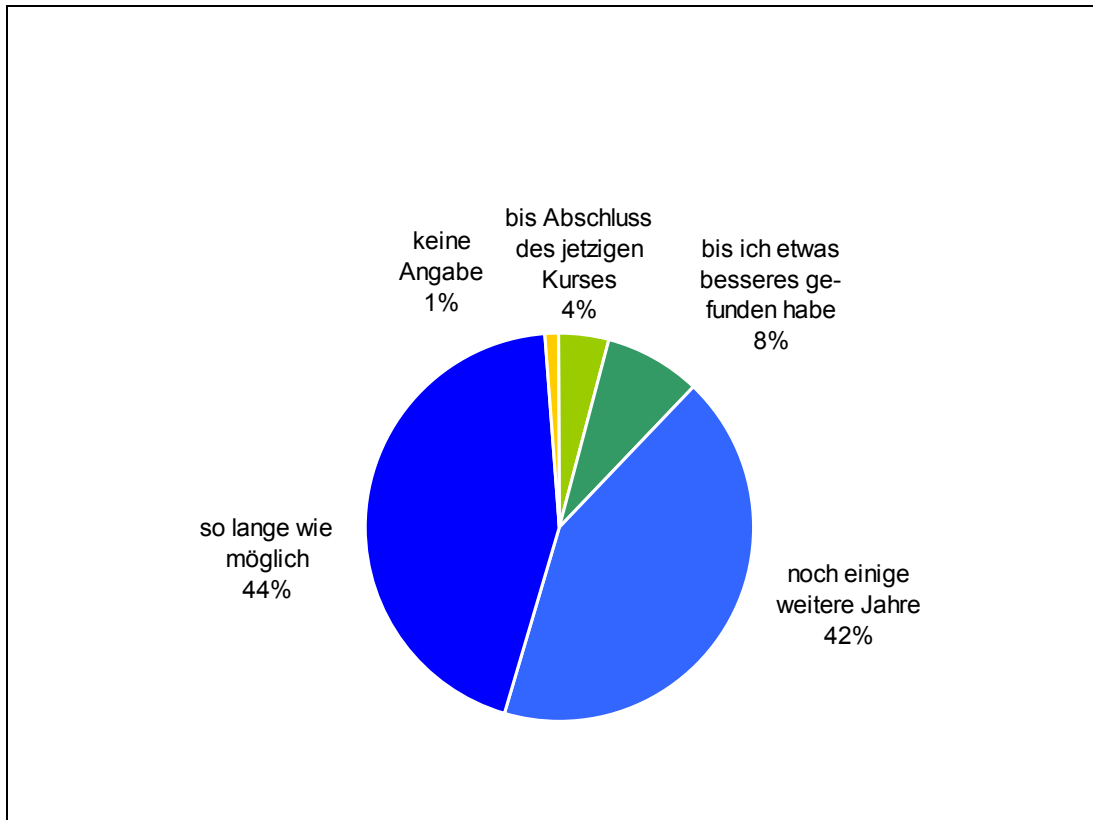
Immerhin 11% der Befragungspersonen gaben an, dass es „keine formale Regelung“ ihrer Tätigkeit mit *Einrichtung X* gebe. Vermutlich wurden hier vornehmlich mündliche Absprachen über kürzere Weiterbildungstätigkeiten (z.B. Vortrag) getroffen. Das Fehlen jeglicher formaler Regelung ist fast ausschließlich auf die Statusgruppen der nebenberuflichen Honorarkräfte und der Ehrenamtlichen begrenzt.

Zwischen den Einrichtungen der Trägerverbände gibt es zur formalen Regelung der Tätigkeiten Unterschiede, die weitgehend aus den unterschiedlichen Anteilen der Statusgruppen folgen (vgl. oben Kapitel 2.1.1).

Unabhängig von formalen Regelungen des Arbeitsverhältnisses ist nach den Bedingungen faktischer Stabilität oder Instabilität zu fragen. Wie bereits dargestellt, sind die befragten Lehrenden im Durchschnitt schon rund 8 Jahre in der jeweiligen Weiterbildungseinrichtung beschäftigt. Das spricht für ein hohes Maß an Beschäftigungsstabilität - wobei zu berücksichtigen ist, dass frühere Lehrende, die vor längerer oder kürzerer Zeit aus der Tätigkeit in der Einrichtung ausgeschieden sind, nicht mehr unter den Befragungspersonen sind.

Die derzeit an der Einrichtung tätigen Lehrenden wurden, ergänzend zur Dauer ihrer bisherigen Tätigkeit für die Einrichtung, nach ihren **Beschäftigungsperspektiven** gefragt, also nach Einschätzungen und Wünschen für die Zukunft. Es wurden dazu drei Fragen gestellt:

- der Wunsch nach dem Verbleib in der Tätigkeit in *Einrichtung X* (Frage 17),
- die Erwartung an die Möglichkeit, diesen Wunsch umzusetzen (Frage 18) sowie
- die Gründe, die die *Einrichtung X* gegebenenfalls hat, den Umfang einer Tätigkeit einzuschränken oder ganz auszusetzen (Frage 19).

Abbildung 12: Wunsch der Lehrenden nach Fortführung der Tätigkeit in *Einrichtung X*

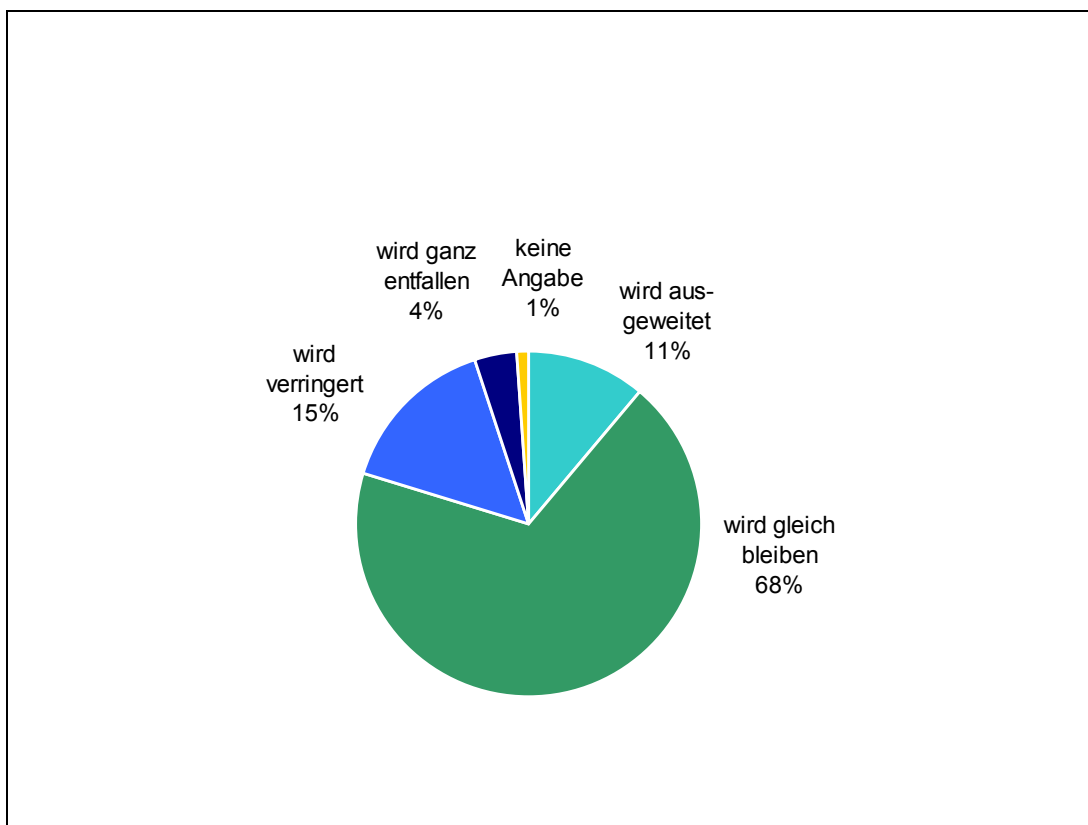
TNS Infratest

Pilotstudie 2004

Unter den Befragten der 10 Einrichtungen der Pilotstudie möchten 44% so lange wie möglich bei *Einrichtung X* bleiben, weitere 42% wollen zumindest noch einige Jahre für *Einrichtung X* arbeiten (Abbildung 12). Nur 12% haben eine enger begrenzte Zeitperspektive: 8% der Lehrenden wollen die Weiterbildungseinrichtung verlassen, sobald sie etwas Besseres gefunden haben; 4% wollen nur noch bis zum Ende der laufenden Unterrichtseinheit für *Einrichtung X* tätig sein. Die überwiegende Mehrheit der Lehrenden möchte die Tätigkeit offenbar längerfristig ausüben und wünscht sich dementsprechend eine Stabilität des Arbeitsverhältnisses bei *Einrichtung X*.

Welche tatsächliche Entwicklung ihrer Tätigkeit *erwarten* die Lehrenden in der näheren Zukunft? Die meisten Befragten erwarten (Frage 18, Abb. 13), die Tätigkeit für *Einrichtung X* in gleichem Umfang wie bisher fortführen zu können (68%); einige erwarten sogar eine Erweiterung des Tätigkeitsumfang (11%).

Auf der anderen Seite gaben 15% an, dass sie eine Verringerung des Tätigkeitsumfangs erwarten, und weitere 4%, dass ihre Tätigkeit in *Einrichtung X* in nächster Zeit entfällt. Damit werden in nächster Zeit **knapp ein Fünftel der Lehrtätigkeiten** in *Einrichtung X* (19%) **gekürzt oder entfallen**.

Abbildung 13: Erwartungen an den Umfang der Tätigkeit in *Einrichtung X* in nächster Zeit

TNS Infratest

Pilotstudie 2004

Lehrende, die eine Kürzung oder ein Entfallen der Tätigkeit erwarten, wurden nach dem Grund dafür gefragt (Frage 19). Die Hälfte der betreffenden Lehrenden führte Mittelkürzungen als Grund für ihre Kürzungserwartungen an. Das bedeutet, dass die verringerten Tätigkeitsumfänge bzw. entfallende Tätigkeiten zur Hälfte auf Mittelkürzungen zurückzuführen sind, die in der Regel nicht in der Verantwortung der Träger selbst liegen. 27% gaben persönliche und weitere 25% sonstige Gründe an. 10% verwiesen auf eine geplante Änderung des Kursangebots in *Einrichtung X*.

Bezogen auf alle Lehrenden erwarten damit rd. 10% der Befragten **Einschränkungen des Kursangebots aufgrund von Mittelkürzungen**. Dieser Anteil variiert deutlich nach Trägerbereichen. Er beträgt

28% bei den Lehrenden im Bereich des VDP

7% bei den Lehrenden im Bereich von DVV und KBE.

Darin dürfte sich insbesondere die restriktivere Mittelvergabe der Bundesagentur für Arbeit im Bereich der beruflichen Weiterbildung niederschlagen – eine Entwicklung, von der verschiedene Trägerbereiche in unterschiedlichem Maße betroffen sind.

Ergebnisse einer Lehrendenbefragung zu diesem Punkt spiegeln die aktuelle Lage in Bezug auf politische und finanzielle Rahmenbedingungen wider. Die Befragung kann damit Hinweise geben, in welcher Weise sich die aktuellen Rahmenbedingungen auf der Ebene der Betroffenen auswirken.

#### **Fragen für die Hauptstudie**

- (20) Für welchen Teil der Lehrenden ist die Tätigkeit für die Weiterbildungseinrichtung eher eine kurzfristig begrenzte Aktivität oder eher ein Engagement auf längere Zeit?
- (21) In welchem Umfang gibt es aus Sicht der Lehrenden Ausweitungen oder Einschränkungen des Kursangebots und in welchem Umfang spielen Mittelkürzungen hierbei eine Rolle?

#### **2.4.2 Bedeutung der Einkünfte aus der Tätigkeit für die Sicherung des Lebensunterhalts**

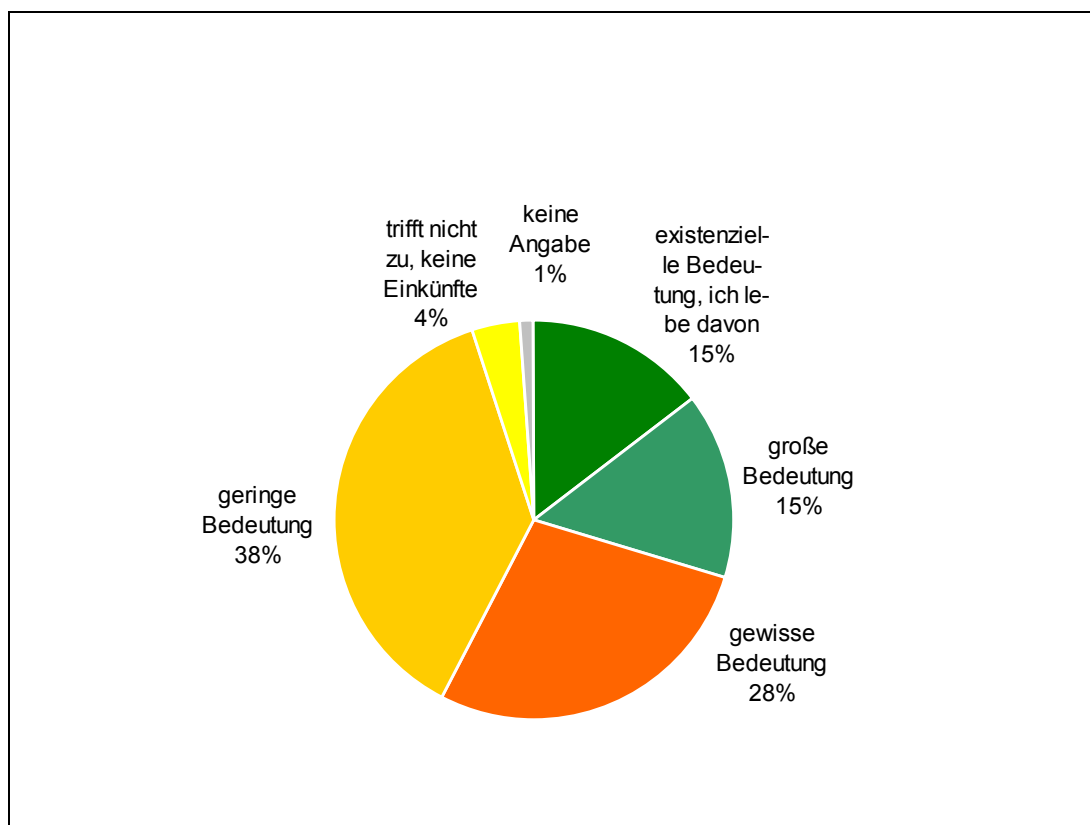
Die Befragten wurden gebeten, die Bedeutung der Einkünfte aus der Tätigkeit in *Einrichtung X* für die Sicherung ihres Lebensunterhalts einzuschätzen (Frage 20). Bereits aus der Beschreibung der Hauptmotive zur Aufnahme der Tätigkeit (vgl. Abb. 11) ging hervor, dass nicht immer der finanzielle Aspekt bzw. die Notwendigkeit eine berufliche Tätigkeit auszuführen im Vordergrund stand. Und nur 15% der Lehrenden bezeichnen die Tätigkeit in der Weiterbildung als ihre „berufliche Haupttätigkeit“ (vgl. Kap. 2.1.1).

Für die Befragten aus den 10 Einrichtungen der Pilotstudie ergibt sich folgendes Bild (vgl. Abb. 14):

Eine existenzielle Bedeutung („ich lebe davon“) haben die Einkünfte aus der Tätigkeit in *Einrichtung X* für knapp jeden siebenten Lehrenden (15%). Ebenso viele Befragte weisen den Einkünften eine zumindest „große Bedeutung“ zu (15%). Nimmt man beide Antwortkategorien zusammen, so spielt die Tätigkeit in der Weiterbildung **für 30% der Lehrenden eine maßgebliche Rolle für die Sicherung ihres Lebensunterhalts.**

Für die übrigen 70% trifft das nicht oder deutlich abgeschwächt zu. Eine „gewisse Bedeutung“ hat die finanzielle Seite für 28% der Lehrenden. Für 38% der Lehrenden haben die Einkünfte im Hinblick auf die Sicherung des eigenen Lebensunterhalts nur eine „geringe Bedeutung“.

Abbildung 14: Bedeutung der Einkünfte aus *Einrichtung X* für die Sicherung des Lebensunterhalts



TNS Infratest

Pilotstudie 2004

Alle in *Einrichtung X* fest Angestellten weisen den Einkünften aus ihrer Tätigkeit eine existenzielle bzw. große Bedeutung zu. Bei den Honorarkräften ist die Situation sehr unterschiedlich in den beiden Teilgruppen, die wir unterschieden haben (vgl. Kapitel 2.1.1). Für 76% der *hauptberuflichen* Honorarkräfte sind die Einkünfte existentiell oder sehr bedeutsam. Bei den *nebenberuflichen* Honorarkräften liegt dieser Anteil bei nur 21%. Die überwiegende Mehrheit der nebenberuflichen Honorarkräfte weist den Einkünften vielmehr eine gewisse (33%) oder eine geringe Bedeutung (45%) zu.

**Die Bezeichnung der Tätigkeit als „hauptberuflich“ oder „nebenberuflich“ spiegelt demnach maßgeblich auch die finanzielle Bedeutung der Tätigkeit wider.**

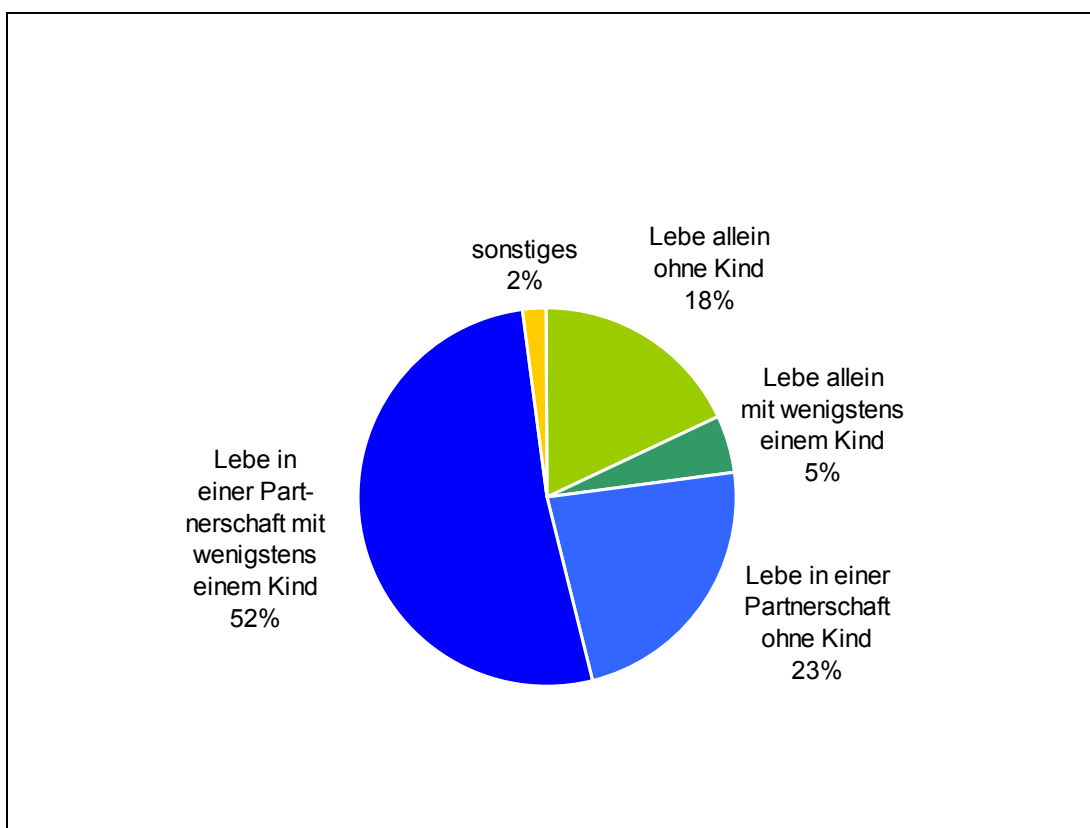
Für Lehrende im Bereich des VDP sind die Einkünfte aus *Einrichtung X* relativ häufig existenziell oder sehr bedeutsam (51%). Im Vergleich trifft dies nur für ein Drittel der Lehrenden an den Volkshochschulen (33%) und ein gutes Sechstel der Lehrenden im Bereich der KBE zu (16%). Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung haben für ihre Lehrkräfte offenbar häufiger eine existenzsichernde Funktion als Einrichtungen der allgemeinen Weiterbildung.

Die finanzielle Bedeutsamkeit der Einkünfte aus der Weiterbildungstätigkeit hängt auch von der **Einkommenskonstellation im Haushalt** der betreffenden Person ab. Dieser Aspekt wird im Folgenden näher untersucht.

Die befragten Lehrenden leben in Haushalten mit durchschnittlich 2,8 Personen (sie selbst eingeschlossen; Frage 24). Dabei handelt es sich mehrheitlich um Personen, die in einer Partnerschaft mit wenigstens einem Kind leben (52%; Abb. 15; Frage 23). Knapp ein Viertel der Lehrenden lebt in einer Partnerschaft ohne Kind (23%), während knapp ein Fünftel alleine lebt (18%). Weitere 5% leben alleine mit wenigstens einem Kind; der Anteil der allein Erziehenden in den Pilotdaten liegt damit so hoch wie im Bundesdurchschnitt der Familien.

Vergleichsweise viele Alleinerziehende finden sich unter den hauptberuflichen Honorarkräften (13%). Erziehende in Partnerschaft sind mehrheitlich nebenberufliche Honorarkräfte (53%). Unter den in *Einrichtung X* fest Angestellten leben überdurchschnittlich viele Lehrende in Partnerschaften ohne Kind (29%).

Abbildung 15: Lehrende in der Weiterbildung nach ihrer Lebenssituation im Haushalt



In 50% der Fälle sind die befragten Lehrenden selbst die Hauptverdiener im Haushalt (Frage 25). In 46% ist eine andere Person Hauptverdiener im Haushalt; in 4% wurde die Frage nicht beantwortet, was auf eine Mehrverdienersituation hinweist.

Von den Lehrenden, die selbst Hauptverdiener sind, bezeichnen 34% die Einkünfte aus *Einrichtung X* für existenziell oder sehr bedeutsam. Bei Lehrenden, die nicht selbst Hauptverdiener im Haushalt sind, liegt dieser Anteil niedriger, nämlich bei 25%.

### Haushaltseinkommen

94% der Befragten haben Angaben zu ihrem Haushaltseinkommen gemacht. Es wurde im Fragebogen als monatliches Haushaltsnettoeinkommen in sieben vorgegebenen Einkommensklassen erfragt (Frage 26). Tabelle 6 zeigt die Verteilung der Antworten über die Einkommensklassen.

Im Vergleich zur Einkommensverteilung in der Gesamtbevölkerung sind hier die mittleren Einkommensklassen eher schwächer besetzt, während einerseits die unteren und andererseits die oberen Einkommensgruppen stärker vertreten sind. Die Einkommenssituation der Lehrenden in der Weiterbildung ist also relativ stark aufgefächert. Etwa ein Viertel der Befragten hat monatlich weniger als 1.500 € zur Verfügung. Etwa ebenso groß ist die Gruppe mit überdurchschnittlichem Haushaltseinkommen von 3.000 € und mehr.

Tabelle 6: Monatliches Nettoeinkommen insgesamt und getrennt nach Hauptverdienern im Haushalt

Spaltenprozent	Gesamt (N = 514)	Lehrender ist Hauptverdiener (N = 225)	Jemand anderes ist Hauptverdiener (N = 237)
Bis unter 750 €	8	8	8
750 € bis unter 1.500 €	17	26	6
1.500 € bis unter 2.000 €	13	18	9
2.000 € bis unter 2.500 €	15	14	17
2.500 € bis unter 3.000 €	15	15	14
3.000 € bis unter 4.000 €	17	11	23
4.000 € und mehr	10	6	15
Keine Angabe	6	3	8
Summe	100	100	100

TNS Infratest

Pilotstudie 2004

Lehrende, die selbst Hauptverdiener ihres Haushaltes sind, haben in der Tendenz deutlich geringere Haushaltseinkommen als solche, bei denen jemand anders Hauptverdiener im Haushalt ist. Einkommen im unteren Bereich von weniger als 1.500 € kommen in der ersten

Gruppe zu 34% vor, in der zweiten Gruppe zu 14%. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die erste Gruppe fast zur Hälfte aus Alleinstehenden bzw. Alleinerziehenden besteht.

Zwischen der Höhe des Haushaltseinkommens und der Bedeutsamkeit der Einkünfte aus der Weiterbildungstätigkeit in *Einrichtung X* besteht ein gegenläufiger Zusammenhang. **Je geringer das Haushaltseinkommen, um so bedeutsamer sind die Einkünfte aus der Weiterbildungstätigkeit für die Sicherung des Lebensunterhalts.** Dass diese Einkünfte eine existentielle oder sehr große Bedeutung für sie haben, sagen...

- 30% der Lehrenden insgesamt,
- 13% derjenigen mit einem Haushaltseinkommen von 4.000 € und mehr, jedoch
- 50% derjenigen mit einem Haushaltseinkommen von unter 1.500 €.

Tabelle 7 zeigt das monatliche Haushaltsnettoeinkommen der befragten Lehrenden getrennt nach Statusgruppen in *Einrichtung X*. Hieraus wird ersichtlich, dass vor allem die Lehrenden, die eine Anstellung in *Einrichtung X* aufweisen, über ein höheres Haushaltsnettoeinkommen verfügen (33% liegen im Bereich über 3.000 €). Während das Haushaltsnettoeinkommen sich bei den nebenberuflichen Honorarkräften etwa gleichmäßig auf die Einkommenskategorien verteilt, verfügen die hauptberuflichen Honorarkräfte eher über ein unterdurchschnittliches Haushaltsnettoeinkommen. Die Haushaltsnettoeinkünfte der Ehrenamtler liegen mehr im mittleren Bereich.

Tabelle 7: Monatliches Haushaltseinkommen nach Statusgruppen

Spaltenprozent	Angestellte (N = 30)	Hauptberufliche Honorarkräfte (N = 46)	Nebenberufliche Honorarkräfte (N = 415)	Ehrenamtler (N = 23)
Bis unter 750 €	3	9	8	9
750 € bis unter 1.500 €	7	35	16	4
1.500 € bis unter 2.000 €	23	13	12	17
2.000 € bis unter 2.500 €	10	15	15	13
2.500 € bis unter 3.000 €	17	7	15	26
3.000 € bis unter 4.000 €	30	13	17	9
4.000 € und mehr	3	9	11	9
Keine Angabe	7	–	6	13
Summe	100	100	100	100

TNS Infratest

Pilotstudie 2004



### **Ein vorläufiges Resümee zur sozialen Lage:**

Die Ergebnisse der Pilotstudie in Bezug auf die Einkommenssituation der Befragten deuten darauf hin, dass **pauschalierende Aussagen oder Forderungen zur sozialen Lage der Lehrenden in der Weiterbildung an der Wirklichkeit vorbeigehen**. Diese weist ein hohes Maß an Heterogenität auf. Probleme angemessen zu beschreiben, verlangt unter diesen Umständen nicht zuletzt, sie im Hinblick auf ihre Relevanz für unterschiedliche Teilgruppen und auf ihre quantitative Bedeutung einzugrenzen.

So erscheint es offensichtlich, dass es im Hinblick auf die soziale Lage **Problemgruppen unter den Lehrenden in der Weiterbildung gibt** – Problemgruppen in dem Sinne, dass ihre Einkommenssituation prekär und ihre soziale Absicherung vermutlich ungenügend ist.

Diese Beschreibung **trifft jedoch nicht die Situation der Lehrenden in der Weiterbildung insgesamt**. Dies schon deshalb nicht, weil für die Mehrzahl von ihnen die Tätigkeit eine Nebentätigkeit ist. Die daraus erzielten Einkünfte sind sicher nicht ohne Bedeutung, aber sie haben in der Mehrzahl keine existenzsichernde Funktion. Diese Frage ist nicht nur für sozialrechtliche Beurteilungen von Bedeutung.<sup>9</sup> Sie dürfte auch die subjektiv wahrgenommene Interessenlage der Betroffenen in Bezug auf sozialversicherungsrechtliche Regelungen wesentlich beeinflussen.

### **Fragen zur Hauptstudie**

- (22) In welchem Umfang und unter welchen Umständen haben die Einkünfte aus der Tätigkeit in der Weiterbildung für die Lehrenden existenzsichernde Funktion?
- (23) Bestätigt sich der Eindruck, dass soziale Problemlagen primär in der Teilgruppe der hauptberuflichen Honorarkräfte vorzufinden sind?

<sup>9</sup> Fachinger/Frankus (2003), S. 37f.

## 2.5 Die eigene Situation im Urteil der Lehrenden

Eine Befragung der Lehrenden in der Weiterbildung kann zum einen **faktische Sachverhalte** betreffen und damit Strukturdaten liefern, die bisher nicht verfügbar sind. Die bisherigen Kapitel der Ergebnisdarstellung waren in dieser Weise faktenorientiert. Eine Befragung der Lehrenden in der Weiterbildung kann darüber hinaus eher **subjektive Bewertungen** erfragen. Sie wird damit eine Art Forum, auf dem die Betroffenen ihre Sicht der Dinge einbringen können.

Die subjektiven Bewertungen können eher allgemeiner Art sein, etwa zur generellen Zufriedenheit mit der Tätigkeit und mit der Arbeitssituation. Sie können auch stärker ins Einzelne gehen und versuchen, spezifische Stärken oder Schwachpunkte zu identifizieren. Hierzu gibt es in der Marktforschung bewährte Analysemodelle, die zur Untersuchung von Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit eingesetzt werden. Die Pilotstudie hatte auch in dieser Hinsicht eine Pilotfunktion, nämlich die Erprobung und Demonstration möglicher Fragenprogramme und Analysemodelle.

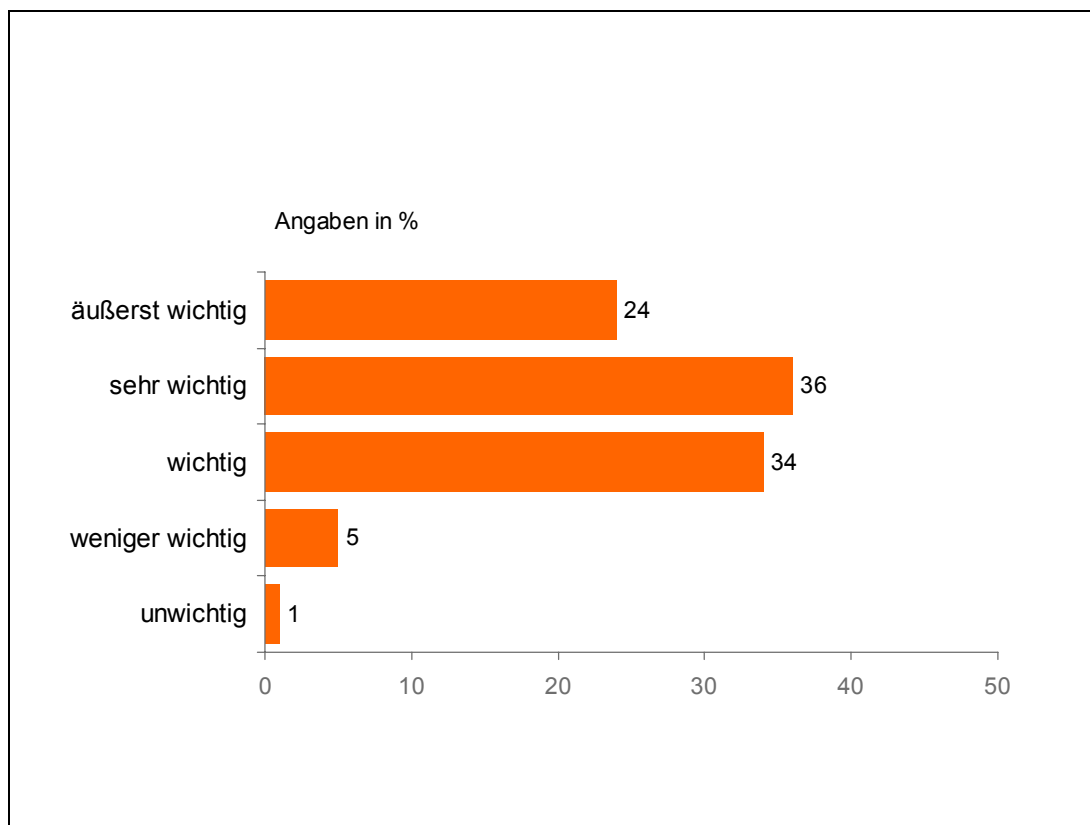
Es wurde ein gesplittetes Vorgehen gewählt. Subjektive Fragen allgemeiner Art wurden in den 4-seitigen Kernfragebogen aufgenommen. Ein weitergehendes Fragenprogramm mit Bewertungen der Einrichtung, bei der man tätig ist, und einer genaueren Analyse von Zufriedenheitsprofilen wurde in einer erweiterten, 6-seitigen Fassung des Fragebogens aufgenommen. Die an der Pilotstudie beteiligten Trägerverbände konnten optional entscheiden, welche der beiden Fassungen in ihren Einrichtungen eingesetzt werden sollte.

Wir stellen im folgenden Kapitel 2.5.1 die Ergebnisse der allgemeineren Fragen dar, gestützt auf alle 541 Befragten. Die Kapitel 2.5.2 und 2.5.3 beschreiben das spezifischere Analysemodell und die vorläufigen Ergebnisse, gestützt auf die 318 Befragten aus den Einrichtungen von DVV und VDP.

### 2.5.1 Bedeutsamkeit der Tätigkeit und allgemeine Zufriedenheit

*„Vom finanziellen Gesichtspunkt einmal abgesehen: Wie wichtig ist Ihnen persönlich, Ihre pädagogische Tätigkeit in der Weiterbildung ausüben zu können?“* (Frage 27) Die Antwort war auf einer 5-stufigen Skala zu geben. *Abbildung 16* zeigt die Verteilung der Antworten.

Abbildung 16: Persönliche Bedeutsamkeit der Tätigkeit in der Weiterbildung



TNS Infratest

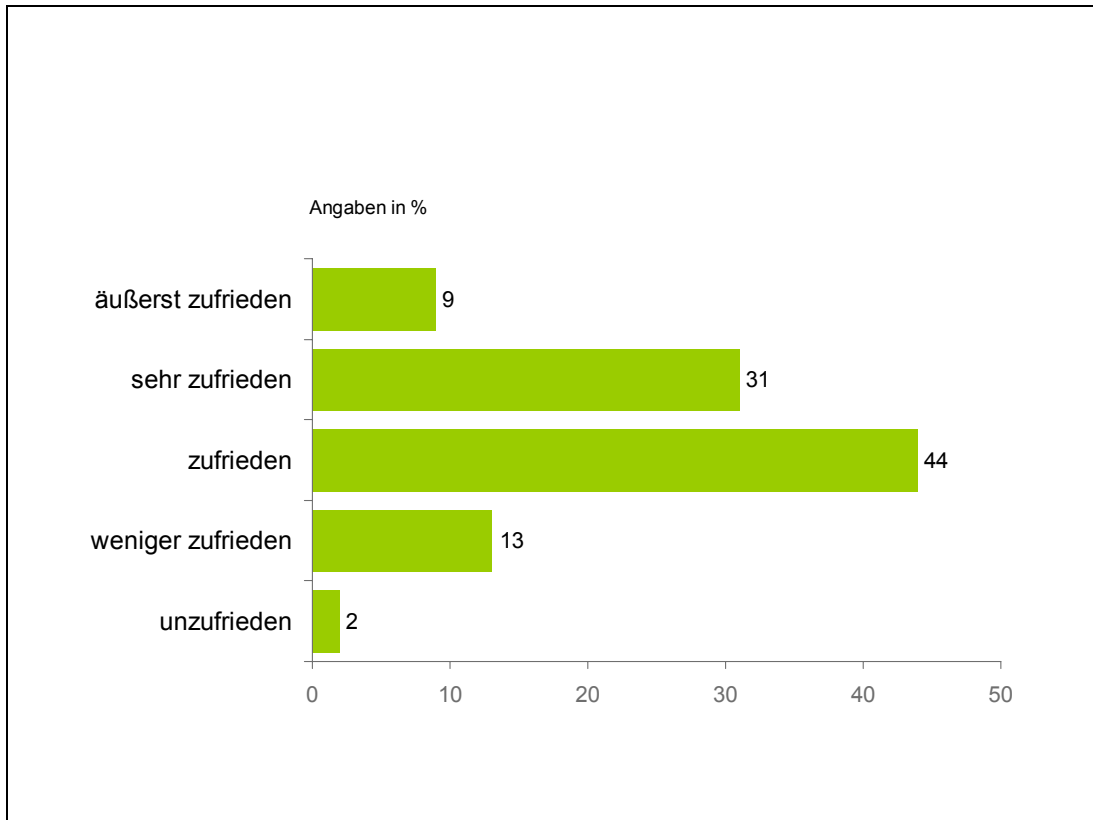
Pilotstudie 2004

60% der befragten Lehrenden wählen die Antwortmöglichkeit „äußerst wichtig“ oder „sehr wichtig“. Ein weiteres Drittel stuft die Tätigkeit mit der Mittelkategorie „wichtig“ ein, nur 6% bezeichnen sie als „weniger wichtig“ oder „unwichtig“.

**Die Tätigkeit in der Weiterbildung hat für die Mehrzahl der Lehrenden demnach eine hohe persönliche Bedeutsamkeit.** Das ist durchaus bemerkenswert, weil sie in der Mehrzahl ja als Nebentätigkeit ausgeübt wird.

Dabei gibt es Abstufungen zwischen verschiedenen Teilgruppen der Lehrenden. Für diejenigen, bei denen die Tätigkeit in der Weiterbildung der Hauptberuf ist, ist die persönliche Bedeutsamkeit höher, und zwar am höchsten bei den hauptberuflichen Honorarkräften (87% „äußerst/sehr wichtig“). Für die nebenberuflichen Honorarkräfte ist die Bedeutsamkeit niedriger, doch bezeichnen auch sie die Tätigkeit mehrheitlich als „äußerst/sehr wichtig“ (57%).

In einer zweiten Frage (Frage 28) geht es um die Zufriedenheitsbewertung: „*Wie zufrieden sind Sie mit dieser Tätigkeit unter den derzeitigen Bedingungen?*“ Die Antworten konnten wieder anhand einer fünfstufigen Skala gegeben werden. Die Antwortverteilung zeigt *Abb. 17*.

Abbildung 17: Zufriedenheit der Lehrenden mit ihrer Tätigkeit in *Einrichtung X*

TNS Infratest

Pilotstudie 2004

Gewählt wird überwiegend die mittlere Antwortkategorie „zufrieden“, die als eine etwas eingeschränkte positive Antwort zu verstehen ist. Eindeutiger positiv („äußerst zufrieden“ / „sehr zufrieden“) äußern sich immerhin 40%, eher unzufrieden („weniger zufrieden“ / „unzufrieden“) 15%.

Die Frageformulierung fragt nach der Zufriedenheit „unter den derzeitigen Bedingungen“. Von daher ist zu erwarten, dass eventuelle Verunsicherungen der Lehrenden aufgrund aktueller Rahmenbedingungen sich in den Antworten niederschlagen. So ist die Unzufriedenheit höher bei Befragten, die nach eigenen Angaben von Budgetkürzungen betroffen sind. Auch persönliche Umstände oder Probleme in der jeweiligen Weiterbildungseinrichtung können sich in eingeschränkter Zufriedenheit niederschlagen.

Die Ergebnisse in vorangegangenen Kapiteln haben mehrfach Hinweise gegeben, dass Probleme am ehesten in der Statusgruppe der hauptberuflichen Honorarkräfte zu verorten sind. Dies zeigt sich auch in den subjektiven Bewertungen der eigenen Situation. Der Anteil der befragten Lehrenden, die sich **eher unzufrieden** äußern, beträgt

- 15% unter den nebenberuflichen Honorarkräften, jedoch
- **31% unter den hauptberuflichen Honorarkräften.**

Die Gruppe der hauptberuflichen Honorarkräfte, die in der Pilotstudie einen Anteil von 9% an allen Lehrenden hat, ist von schwieriger werdenden Rahmenbedingungen am stärksten betroffen. Sie ist einerseits in einer weniger sicheren Position als die fest angestellten Kräfte, andererseits ist sie abhängiger von der Tätigkeit als die nebenberuflichen Honorarkräfte.

#### **Fragen für die Hauptstudie**

- (24) Bestätigt sich das Bild einer hohen Motivation der Lehrenden, ausgedrückt in der hohen persönlichen Bedeutsamkeit, die sie der pädagogischen Tätigkeit in der Weiterbildung zuschreiben?
- (25) Welcher Anteil der Lehrenden ist mit der eigenen Situation eher unzufrieden? Bei welchen Tätigkeitsgruppen und in welcher Art von Einrichtungen ist dieser Anteil größer oder geringer?

### **2.5.2 Bewertung der Einrichtung, in der man tätig ist**

Eine Bewertung der Einrichtung durch die Lehrenden kann für die Verantwortlichen auf Trägerseite ein hilfreiches Feed-back in Bezug auf Klima und Arbeitsbedingungen in der Einrichtung darstellen. Ein derartiges Feed-back einzuholen, ist heute Bestandteil modernen Personalmanagements in vielen Unternehmen. Es geht dabei um Mitarbeiterzufriedenheit, aber darüber hinausgehend auch um die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen und seinen Zielen. Im englischen Sprachraum wird hierfür der Begriff „employee commitment“ verwendet.

Für Weiterbildungseinrichtungen, die überwiegend nicht mit fest angestellten Mitarbeitern arbeiten, sondern mit frei- und nebenberuflich tätigen Honorarkräften, ist eine solche Rückmeldung an die Personalverantwortlichen fast noch wichtiger. In der Pilotstudie sollte daher der Versuch gemacht werden, **entsprechende Instrumente aus Mitarbeiterbefragungen in Unternehmen für den Weiterbildungsbereich anzupassen und zu erproben.**

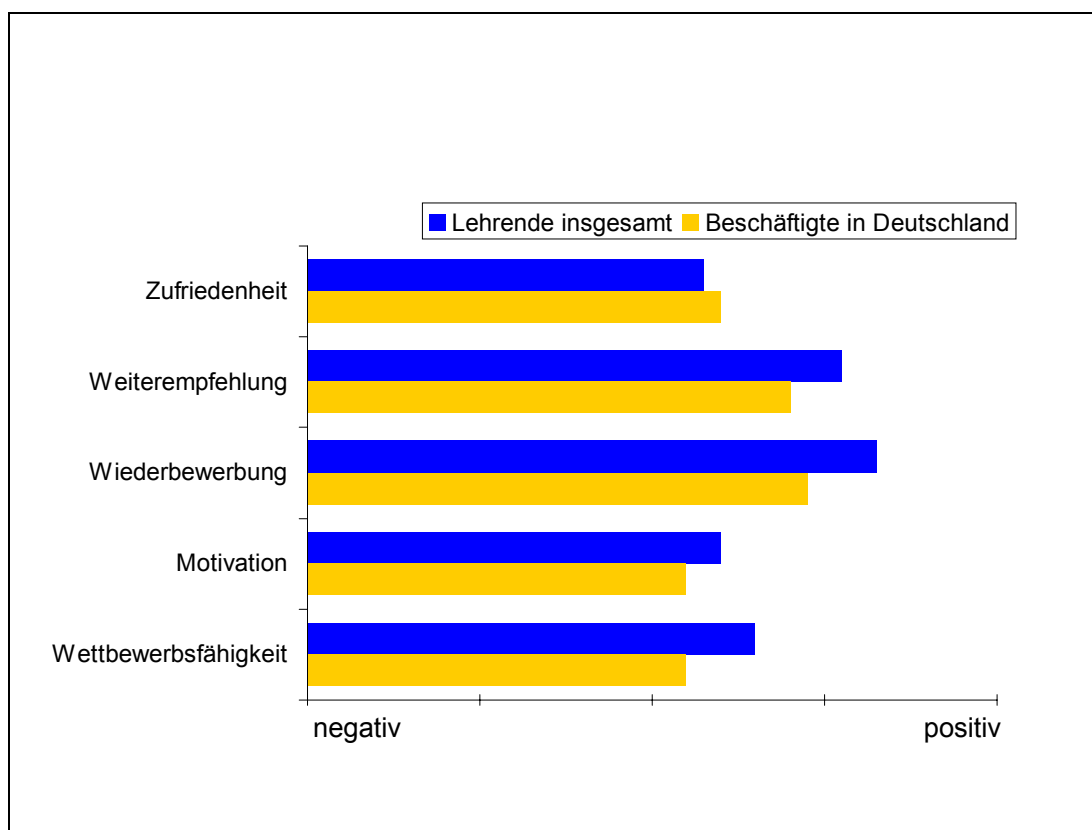
Die Bewertung der Einrichtungen erfolgt nach einem Modell, das TNS Infratest einheitlich in seine Mitarbeiterbefragungen in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen verwendet. Das Modell heißt „**TRIM Employee Commitment**“ und hat sich in einer großen Zahl von Studien bewährt. Ein standardisiertes Analysemodell zu verwenden, hat den Vorteil, dass man über Vergleichswerte verfügt („*Benchmarking*“). Wir verwenden als Referenzgruppe die Beschäftigten in Deutschland insgesamt. Für diese liegen entsprechende Daten aus repräsentativen Befragungen von TNS Infratest vor.

Die Bewertung der Einrichtung, in der man tätig ist, stützt sich auf fünf Indikatorfragen, mit denen folgende Dimensionen erfasst werden:

- Die **Gesamtzufriedenheit** mit der Tätigkeit<sup>10</sup>
- Die Bereitschaft zur **Weiterempfehlung** der Einrichtung
- Die Bereitschaft zur **Wiederbewerbung** bei dieser Einrichtung
- Das **motivierende Arbeitsumfeld** (Kollegen)
- Die **Wettbewerbsfähigkeit** der Einrichtung als Weiterbildungsanbieter.

Dies sind die Fragen 28 – 32 im Fragebogen, der genaue Wortlaut kann im Anhang nachgelesen werden. Belegt man die jeweils 5 Antwortvorgaben mit Zahlenwerten von 1 bis 5, kann man die Mittelwerte für verschiedene Gruppen vergleichen. Die Ergebnisse zeigt *Abbildung 18*.

Abbildung 18 Bewertung der Einrichtung bzw. des Arbeitgebers nach 5 Kriterien (TRI\*M Index-Fragen)



TNS Infratest

Pilotstudie 2004

Die befragten Lehrenden bewerten die Weiterbildungseinrichtung, in der sie tätig sind, überdurchschnittlich gut, verglichen mit allen Beschäftigten in Deutschland in Bezug auf deren jeweiligen Arbeitgeber. Das gilt für 4 der 5 Bewertungsdimensionen. Lediglich die Gesamtzufrie-

<sup>10</sup> Wie oben bereits behandelt, siehe Kap. 2.5.1.

denheit mit der Tätigkeit ist leicht unterdurchschnittlich. Dies könnte – wie schon erwähnt – auf die Frageformulierung „zufrieden ... unter den derzeitigen Bedingungen“ zurückzuführen sein.

Die fünf Indikatorfragen werden im TRI\*M-Modell zum so genannten „TRI\*M-Index“ zusammengefasst. Dieser wird verwendet als Maß des „Employee Commitment“. Dieser Begriff ist schwer ins Deutsche zu übersetzen und im Kontext der Weiterbildungseinrichtungen ohnehin nicht ganz passend. Treffender scheint uns im vorliegenden Fall zu sein, von einem Maß für die „**Wertschätzung**“ zu sprechen, die die Lehrenden der Einrichtung, in der sie tätig sind, entgegenbringen.

Im Durchschnitt für alle Beschäftigten in Deutschland hat der TRI\*M -Index den Wert **57**. Für die befragten Lehrenden in der Weiterbildung beträgt der in der gleichen Weise berechnete Index **68**. Die Wertschätzung der Lehrenden für die Einrichtung, in der sie tätig sind, ist damit deutlich höher als die des durchschnittlichen Beschäftigten für seinen Arbeitgeber. **Dies deutet auf eine hohe Bindung der Lehrenden an „ihre“ Weiterbildungseinrichtung hin.**

Der Index-Wert kann für verschiedene Teilgruppen der Lehrenden, für verschiedene Einrichtungenarten oder nach Träger getrennt ausgewiesen werden. Seine Aussagekraft gewinnt er durch den Vergleich.

Haupt- und nebenberufliche Honorarkräfte unterscheiden sich nach dieser Kennziffer nur wenig. Der Wert für die nebenberuflichen Honorarkräfte liegt bei 69, der für die hauptberuflichen mit 65 geringfügig niedriger. Bedingt ist dies allein durch deren geringere Gesamtzufriedenheit mit der beruflichen Situation (siehe Kapitel 2.5.1), die in die Berechnung des Index eingeht.

Der TRI\*M-Index sagt im Einzelnen noch nichts über die Gründe der Zufriedenheit oder Unzufriedenheit aus. Dies ist Gegenstand der Stärken-Schwächen-Analyse, die im Folgenden vorgestellt wird.

### **Fragen für die Hauptstudie**

- (26) Bestätigt sich die insgesamt positive Beurteilung der Weiterbildungseinrichtungen durch die Lehrenden?
- (27) Sind Kennziffern wie der hier vorgestellte TRI\*M-Index geeignet, im Rahmen von Qualitätssicherungsprogrammen auch im Vergleich zwischen Einrichtungen oder Einrichtungenarten, Regionen usw. verwendet zu werden?

### **2.5.3 Stärken- und Schwächen-Analyse**

Die generelle Bewertung der Einrichtung wird im TRI\*M-Modell durch ein differenzierteres Bewertungsprofil ergänzt, das Grundlage einer Stärken- und Schwächenanalyse ist. Damit sollen konkrete Hinweise auf Handlungsmöglichkeiten und Verbesserungsansätze gegeben werden.

### **Das Analysemodell**

Es wurde eine Liste von Kriterien formuliert – auch als *Leistungsdimensionen* oder *Qualitätsaspekte* bezeichnet – die für die Bewertung der Tätigkeit in einer Weiterbildungseinrichtung bedeutsam erscheinen. Die Liste umfasst folgende 21 Punkte:

- A01 Ein angenehmes (Betriebs-)Klima
- A02 Gute Lehrmittelausstattung
- A03 Gute technische Ausstattung (z.B. Computer, Internet, EDV)
- A04 Flexible Gestaltung der Arbeitszeit
- A05 Günstige Lage der Arbeitszeiten
- A06 Günstiger Standort
- A07 Interessante und vielseitige Tätigkeit
- A08 Selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten
- A09 Ausreichender Entscheidungsspielraum
- A10 Angemessene Belastung, wenig Stress
- A11 Sicherheit des Arbeitsverhältnisses
- A12 Verdienstmöglichkeiten
- A13 Leistungsgerechte Bezahlung
- A14 Soziale Absicherung bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter
- A15 Berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten
- A16 Individuelle Entwicklungsmöglichkeiten
- A17 Chancengleichheit für Männer und Frauen
- A18 Vorgesetzter / fachliche Leitung lobt und anerkennt gute Leistungen
- A19 Vorgesetzter / fachliche Leitung ist offen für neue Vorschläge
- A20 Vorgesetzter / fachliche Leitung informiert über wichtige Belange
- A21 Zusammenarbeit mit Kollegen

Mit all diesen Punkten können Lehrende in einer Weiterbildungseinrichtung mehr oder weniger zufrieden sein, die Punkte können in diesem Sinne eher Stärken oder eher Schwächen darstellen.

Das Modell der Stärken-Schwächen-Analyse geht jedoch darüber hinaus. Ausgangspunkt ist die Überlegung, dass die positive oder negative Bewertung bestimmter Punkte für sich genommen noch nicht viel aussagt. Vielmehr muss zusätzlich die *Relevanz* des jeweiligen Punktes geklärt werden.

Im TRI\*M-Modell wird die Relevanz in zwei Dimensionen gemessen:



- (a) Wichtigkeit, die die Befragten dem jeweiligen Punkt beimessen. Wir bezeichnen dies als die „**verbale Wichtigkeit**“, also ein Relevanzkriterium, das eher auf der kommunikativen Ebene angesiedelt ist.
- (b) Einfluss des jeweiligen Punktes auf die Gesamtbewertung der Einrichtung (TRI\*M-Index). Wir bezeichnen dies als die „**reale Bedeutung**“ des jeweiligen Punktes; dies ist ein Relevanzkriterium, das eher auf der Handlungsebene angesiedelt ist.

Die *verbale Wichtigkeit* wird im Fragebogen unmittelbar erfragt (Frage 33), ebenso wie die Zufriedenheit mit dem jeweiligen Punkt bzw. die Erfüllung der jeweiligen Anforderung (Frage 34). Die *reale Bedeutung* wird nicht erfragt, sondern über ein statistisches Zusammenhangsmaß in den Daten errechnet.

Wir stellen die Ergebnisse der Pilotbefragung im Folgenden zunächst getrennt nach den drei Dimensionen der Stärken-Schwächen-Analyse vor. In einer speziellen grafischen Darstellungsform können die Ergebnisse dann in einer Zusammenschau der drei Dimensionen dargestellt werden.

#### **Bedeutsamkeit der einzelnen Bewertungsaspekte („verbale Wichtigkeit“)**

Alle 21 vorgegebenen Aspekte der Arbeitssituation werden auf einer 5-stufigen Antwortskala im Durchschnitt als „wichtig“ bis „sehr wichtig“ eingestuft (*Abb. 18*, am Ende dieses Kapitels). Keiner der Aspekte ist also unwichtig. An der Spitze der Wichtigkeit stehen Aspekte, die auf die *eigene Arbeitsmotivation* verweisen:

- Selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten
- Ausreichender Entscheidungsspielraum
- Interessante und vielseitige Tätigkeit
- Ein angenehmes (Betriebs-)Klima.

Am unteren Ende der Wichtigkeitsskala stehen Punkte, die sich eher auf die äußeren Rahmenbedingungen der Tätigkeit beziehen:

- Berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten
- Soziale Absicherung bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter
- Gute technische Ausstattung (z.B. Computer, EDV, Internet).

Dies sind die Ergebnisse im Durchschnitt für alle Befragten. Zwischen verschiedenen Teilgruppen gibt es aber durchaus Unterschiede in den Wichtigkeitsprofilen. Das gilt zum einen für die Trägerbereiche (DVV und VDP), zum anderen aber auch für Statusgruppen der Lehrenden.

Die dargestellten Durchschnittswerte werden überwiegend von den *nebenberuflichen Honorarkräften* bestimmt, weil dies quantitativ die größte Teilgruppe ist. Die kleinere Gruppe der *hauptberuflichen Honorarkräfte* setzt die Akzente an verschiedenen Stellen anders. Deutlich höhere Wichtigkeit messen sie folgenden Punkte bei:

- soziale Absicherung
- Sicherheit des Arbeitsverhältnisses

- Verdienstmöglichkeiten
- angenehmes Betriebsklima

Geringere Wichtigkeit messen sie folgenden Punkten bei, die demnach eher für Nebenberufler von Bedeutung sind:

- flexible Arbeitszeit
- günstige Lage der Arbeitszeiten
- angemessene Belastung, wenig Stress.

### ***Erfüllung der Anforderungen („Zufriedenheit“)***

Abbildung 19 zeigt dieselben 21 Bewertungsaspekte, jetzt geordnet in der Rangfolge, mit der sie in Bezug auf die jeweilige Einrichtung als „erfüllt“ bezeichnet werden.

An der Spitze stehen überwiegend die gleichen Punkte, die auch schon als besonders wichtig bezeichnet wurden, also Selbstständigkeit bzw. Eigenverantwortlichkeit sowie Entscheidungsspielraum. Am unteren Ende der Skala gibt es nun aber Punkte, die deutlicher abfallen, also als nicht erfüllt bezeichnet werden. Als gerade noch „annehmbar“ werden eingestuft:

- Sicherheit des Arbeitsverhältnisses
- Verdienstmöglichkeiten
- Leistungsgerechte Bezahlung

Als „schlecht“ bzw. nicht erfüllt wird eingestuft

- die soziale Absicherung bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter.

Auch hier zeigen sich wieder deutliche Unterschiede zwischen den Statusgruppen. Die **hauptberuflichen Honorarkräfte** sind in fast allen Punkten weniger zufrieden als die nebenberuflichen Honorarkräfte. Am stärksten gilt das für folgende Punkte (in dieser Reihenfolge):

- Sicherheit des Arbeitsverhältnisses
- Vorgesetzter/fachliche Leitung ist offen für Vorschläge
- günstige Lage der Arbeitszeiten

### ***Einfluss der Einzelpunkte auf die Gesamtbewertung („reale Bedeutung“)***

Abbildung 20 zeigt erneut die 21 Bewertungsaspekte, diesmal in der Rangordnung ihres Einflusses auf die Gesamtbewertung der Einrichtung. Diese Rangordnung sieht völlig anders aus als diejenige nach der verbalen Wichtigkeit (*Abbildung 18*). An der Spitze stehen nun:

- ein angenehmes (Betriebs-)Klima
- Vorgesetzter/fachliche Leitung lobt und anerkennt gute Leistungen.

Diese Punkte haben einen hohen Einfluss. Den geringsten Einfluss haben zwei Punkte, die auch in der verbalen Wichtigkeit niedrig eingestuft werden, nämlich:

- berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten
- soziale Absicherung bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter.

Das heißt nicht unbedingt, dass diese Punkte unwichtig wären. Aber sie werden offenbar nicht als Erwartung an die jeweilige Einrichtung gerichtet, und dementsprechend spielen sie in der Bewertung der Einrichtung eine geringe Rolle.

Die Statusgruppen unterscheiden sich in ihrem Profil auch unter diesem Gesichtspunkt. Im Vergleich zu den nebenberuflichen Honorarkräften haben bei den **hauptberuflichen Honorarkräften** folgende Punkte größeren Einfluss auf die Gesamtbewertung („Wertschätzung“) der jeweiligen Weiterbildungseinrichtung:

- die Verdienstmöglichkeiten
- leistungsgerechte Bezahlung
- gute technische Ausstattung
- Chancengleichheit für Männer und Frauen.

Geringeren Einfluss haben folgende Punkte, die damit offenbar größere Bedeutung für die nebenberuflichen Honorarkräfte haben:

- Zusammenarbeit mit Kollegen
- Vorgesetzter/fachliche Leitung lobt und anerkennt gute Leistungen
- günstige Lage der Arbeitszeiten.

### ***Motivatoren und versteckte Chancen***

Die drei Bewertungsdimensionen, die hier zunächst getrennt vorgestellt wurden, werden im so genannten TRI\*M-Grid grafisch gemeinsam dargestellt (Abb. 21 – 22).

Alle 21 Bewertungsaspekte werden in einer Matrix lokalisiert. Diese ist über zwei Dimensionen definiert, nämlich über die verbale Wichtigkeit (vertikale Achse) und den Einfluss auf die Gesamtbewertung der Einrichtung (horizontale Achse). Die Erfüllung (Zufriedenheit mit dem jeweiligen Punkt) wird über grafische Symbole dargestellt, deren Legende im Grid abgebildet ist.

Die zwei Abbildungen zeigen getrennt die Ergebnisse für die zwei Statusgruppen der nebenberuflichen Honorarkräfte (Abb. 21) und der hauptberuflichen Honorarkräfte (Abb. 22). Damit soll noch einmal der Unterschied zwischen den zwei Gruppen verdeutlicht werden. Zugleich wird das Potenzial dieses Analysemodells für vergleichende Untersuchungen gezeigt, seien es Vergleiche zwischen Teilgruppen oder Einrichtungsarten oder Regionen usw.

Die grafische Darstellung im TRI\*M-Grid soll helfen, die **Relevanz bestimmter Stärken und Schwächen** richtig einzuschätzen. Dazu werden die einzelnen Punkte graphisch „verortet“. Die Kombination der zwei Dimensionen der Relevanz – *der verbalen Wichtigkeit* und der *realen Bedeutung* – ergibt eine Matrix mit vier Feldern, die inhaltlich interpretierbar sind:

- als „**Motivatoren**“ (wenn einzelne Punkte sowohl verbal-kommunikativ als auch real für die Wertschätzung der Einrichtung bedeutsam sind)
- als „**versteckte Chancen**“ (wenn die verbale Wichtigkeit niedrig, aber die reale Bedeutung hoch ist)
- als „**Hygienefaktoren**“ (wenn ein Punkt verbal als sehr wichtig eingestuft wird, seine reale Bedeutung für die Wertschätzung der Einrichtung aber gering ist; also beispielsweise auch Dinge, die als selbstverständliche vorausgesetzt werden)
- als „**Punkte geringer Relevanz**“ (wenn nach beiden Gesichtspunkten die Bedeutsamkeit relativ niedrig ist).

Die Stärken- und Schwächen-Analyse für die **nebenberuflichen Honorarkräfte** (Abb. 21) zeigt in dieser Betrachtungsweise ein sehr positives Bild:

- Im wichtigen Motivatorfeld liegen fast nur Stärken, also Punkte, mit denen die Befragten sich zufrieden zeigen. Das sind am deutlichsten A08 *selbstständiges Arbeiten* und A01 *ein angenehmes Betriebsklima*.
- Die Schwachpunkte, also die Unzufriedenheitspotenziale, liegen im Bereich geringerer Relevanz oder bei den Hygienefaktoren. Am kritischsten ist sicherlich die Unzufriedenheit mit dem Punkt A13 *leistungsgerechte Bezahlung*.
- Ein Punkt wird bei den *versteckten Chancen* verortet, nämlich A18. Das ist das Verhalten der Vorgesetzten bzw. der fachlichen Leitung in Bezug auf die Anerkennung guter Leistungen. Die Zufriedenheit mit diesem Punkt ist nicht besonders hoch und nicht besonders gering, sondern liegt im mittleren Bereich. Verbesserungen an dieser Stelle könnten die Wertschätzung der Einrichtung und die Bindung an die Einrichtung erhöhen.

Ganz anders ist das Bild bei den **hauptberuflichen Honorarkräften** (Abb. 22):

- Im wichtigen Motivatorfeld liegen hier drei Schwachpunkte, also Punkte, mit denen die Befragten wenig zufrieden sind: A12 *Verdienstmöglichkeiten*, A13 *leistungsgerechte Bezahlung* und A11 *Sicherheit des Arbeitsverhältnisses*. Dies betrifft also „harte“ Fragen der materiellen Bedingungen, die in dieser Teilgruppe der Lehrenden hohe Bedeutung haben – und als „Demotivatoren“ wirken können.
- Diesen „hard factors“ stehen „soft factors“ gegenüber, die ebenfalls Motivatoren mit hoher Relevanz sind, zugleich aber positiv bewertet werden und damit ein Gegengewicht gegen

die Negativpunkte bilden: A1 *ein angenehmes Betriebsklima*, A7 *interessante Tätigkeit*, A17 *Chancengleichheit von Männern und Frauen*. Als Motivator erscheint außerdem das Vorgesetztenverhalten, hier allerdings nicht im Sinne von Lob und Anerkennung, sondern im Sinne von „*Leitung informiert über wichtige Belange*“ (A20). Die Zufriedenheit an diesem Punkt ist allerdings nur mittelgroß. Verbesserungen an diesem Punkt könnten die Wertschätzung der Einrichtung und die Bindung an die Einrichtung verbessern.

- Es gibt bei den hauptberuflichen Honorarkräften zwei Negativpunkte, die überraschender Weise keinerlei Einfluss auf die generelle Wertschätzung der Einrichtung haben, in der die Befragten tätig sind, und in diesem Sinne keine „reale Bedeutung“ für deren Bindung an die Einrichtung haben – das sind die Punkte A14 *soziale Absicherung* und A15 *berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten*. Man ist mit diesen Punkten zwar nicht zufrieden, aber man schreibt die defizitäre Situation offenbar nicht der jeweiligen Einrichtung zu. Tatsächlich sind Honorarkräfte als Selbstständige für ihre Weiterbildung und ihre soziale Sicherung – im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Regelungen – selbst zuständig.

Die höhere oder geringere Wertschätzung der Einrichtung, in der man tätig ist, wird in Bezug auf die materiellen Interessen von anderen Punkten bestimmt: *Verdienst, leistungsgerechte Bezahlung, Beschäftigungssicherheit*. Davon hängen dann natürlich auch die Möglichkeiten ab, für die eigene soziale Absicherung zu sorgen.

Die Ergebnisse dieser Analyse haben aufgrund der geringen Fallzahl von Befragten vorläufigen, explorativen Charakter – aber sie haben auch eine hohe Plausibilität. Sie zeigen, in welcher Weise Befragungsdaten dieser Art **zum besseren Verständnis der Situation des pädagogischen Personals in den Weiterbildungseinrichtungen beitragen können**.

#### **Fragen für die Hauptstudie**

- (28) Soll die hier vorgestellte Stärken-Schwächen-Analyse Bestandteil des Fragenprogramms der Hauptstudie werden?
- (29) Inwieweit können und sollen Daten dieser Art auch für einzelne Einrichtungen bzw. Zusammenfassungen einzelner Einrichtungen ausgewertet werden, um Hinweise für Qualitätssicherungsprogramme zu erhalten?  
Welche Verfahrensregelungen wären für eine derartige Nutzung der Befragungsdaten zu entwickeln?

Abbildung 19: **Bedeutsamkeit der einzelnen Bewertungsaspekte** („verbale Wichtigkeit“)

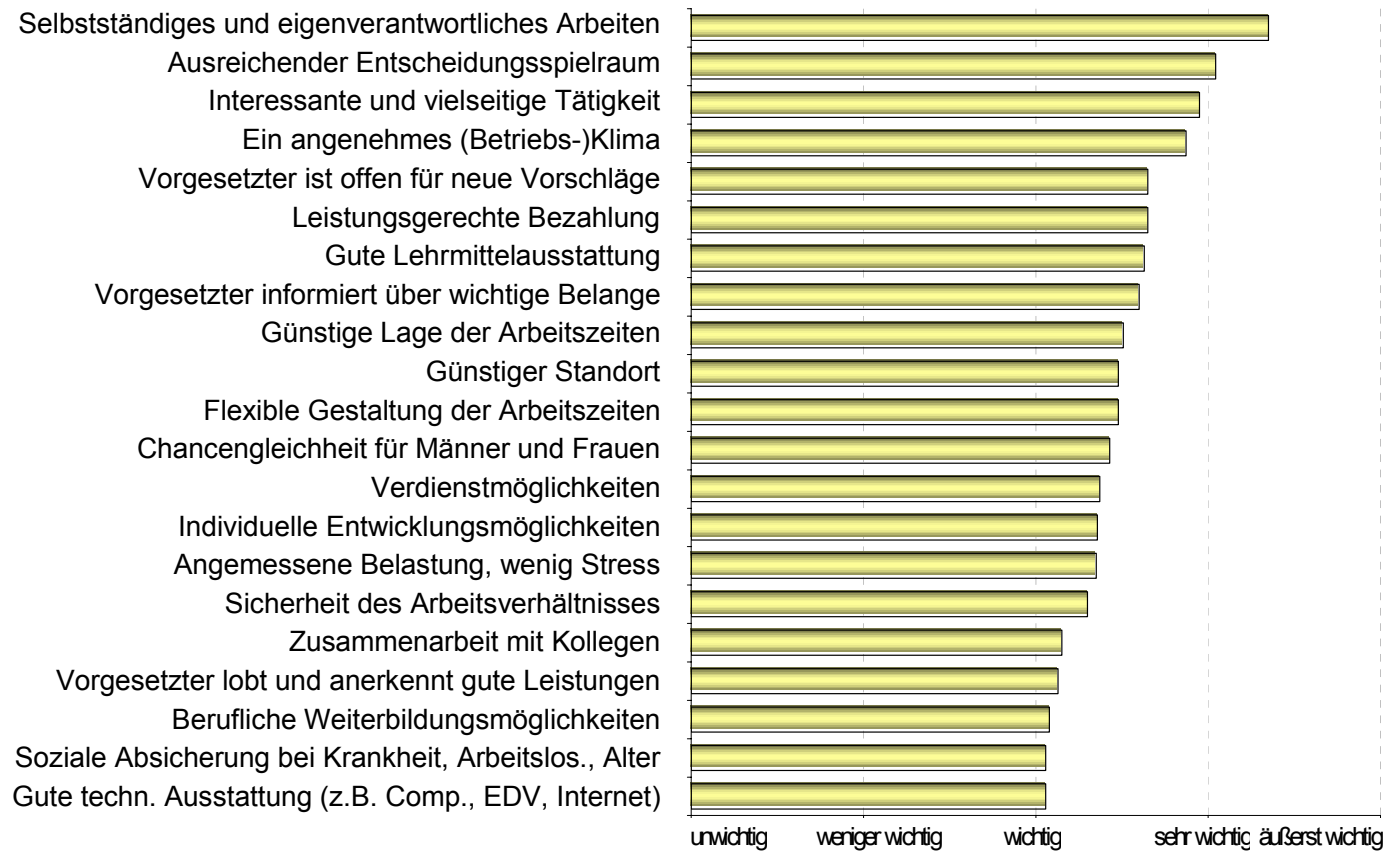


Abbildung 20: Erfüllung der Anforderungen („Zufriedenheit“)

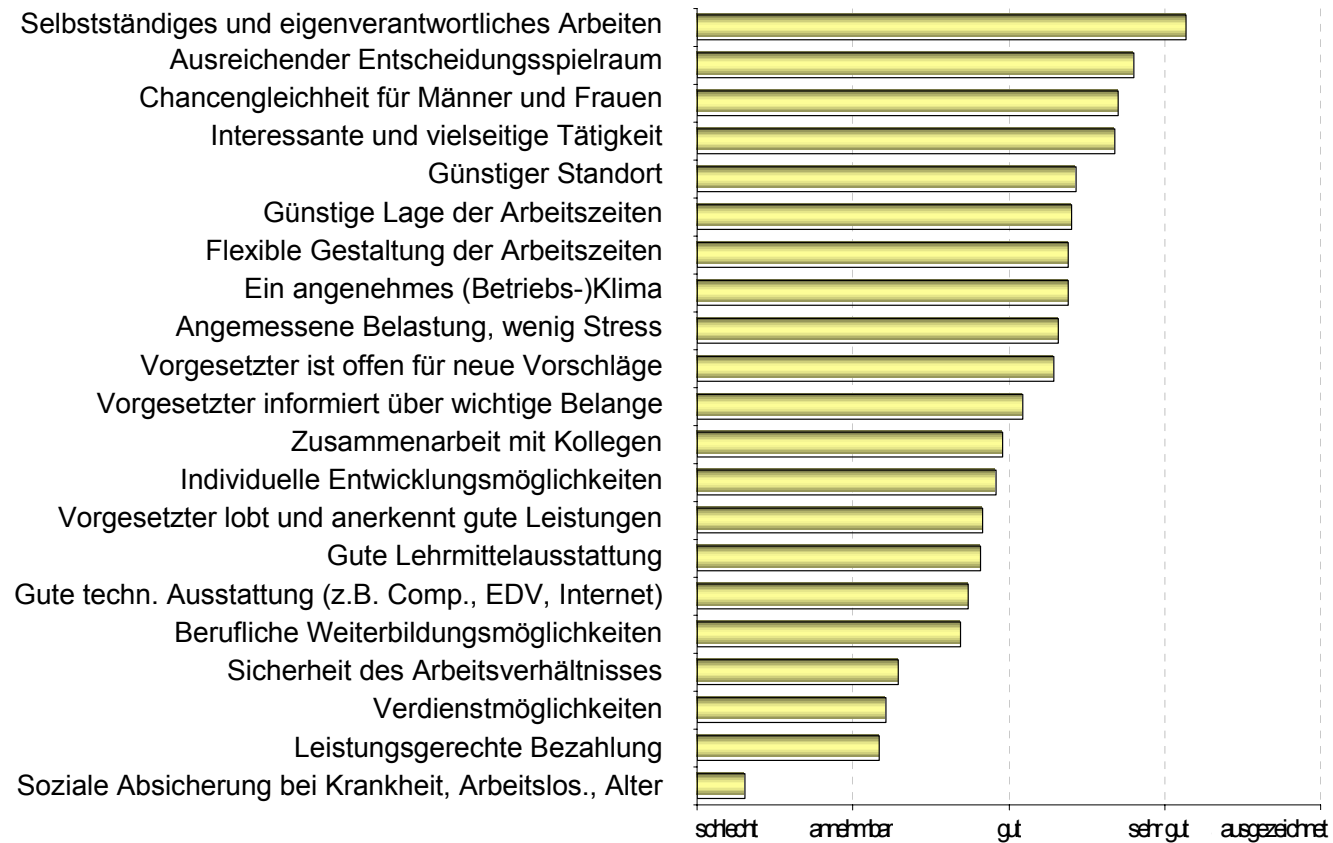


Abbildung21: Einfluss der Zufriedenheit mit den Einzelaspekten auf die Gesamtbewertung der Einrichtung

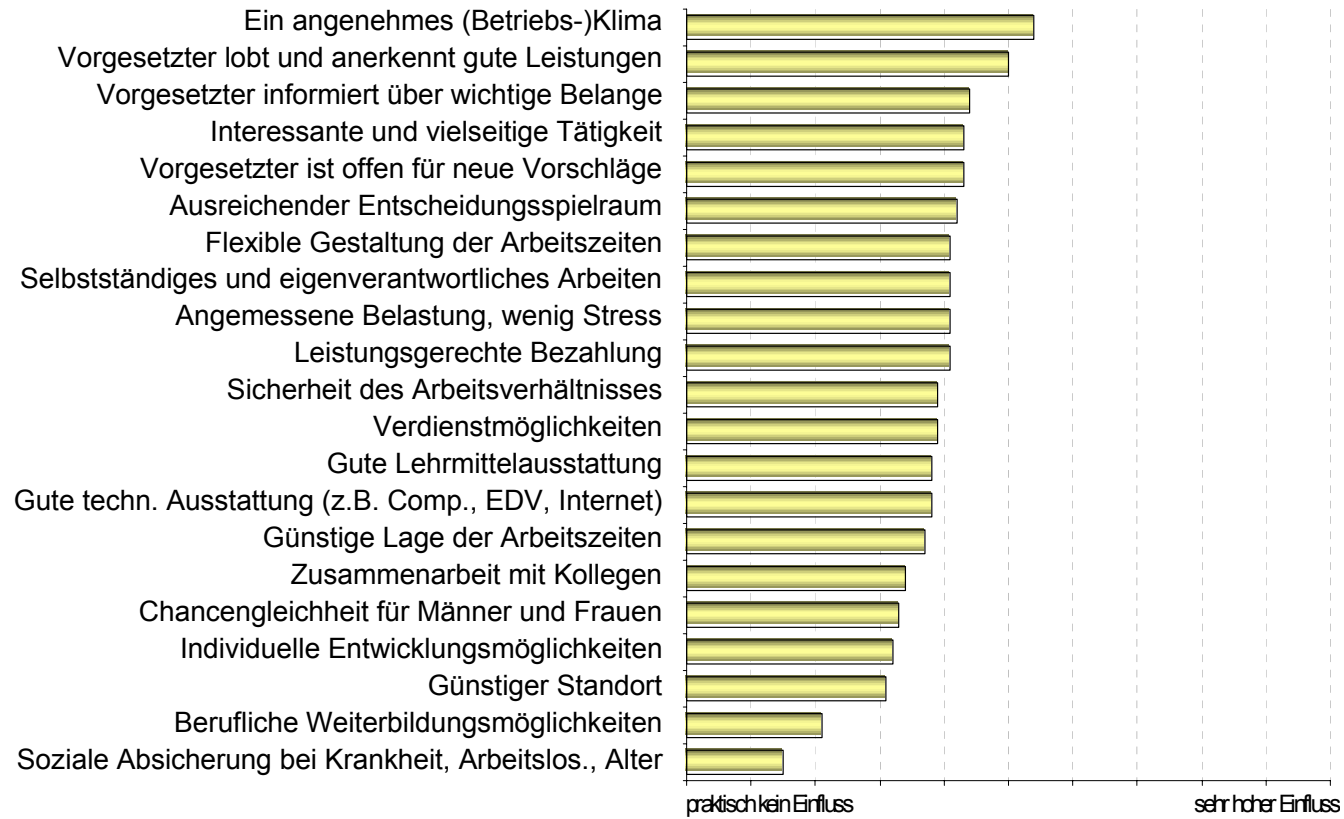
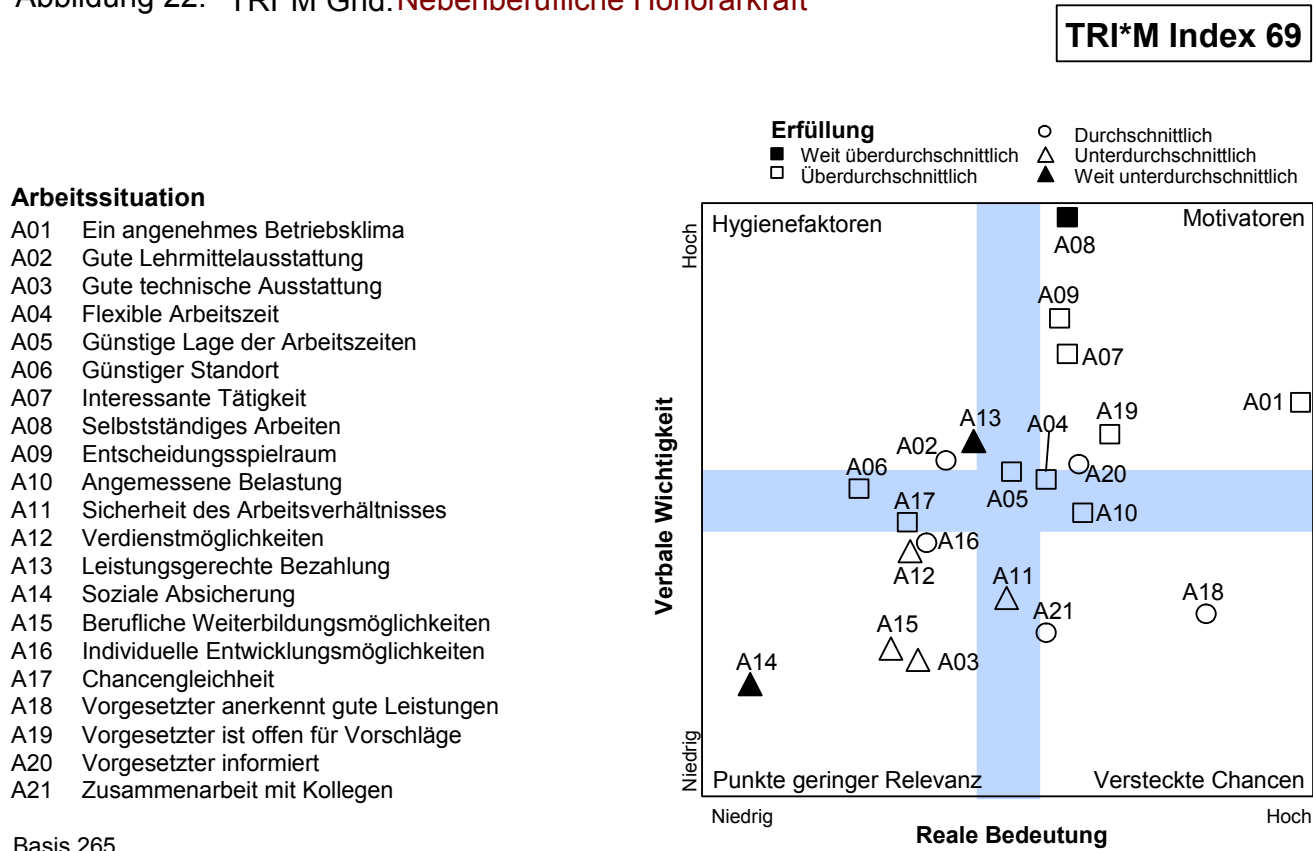




Abbildung 22: TRI\*M Grid: **Nebenberufliche Honorarkraft**

Basis 265

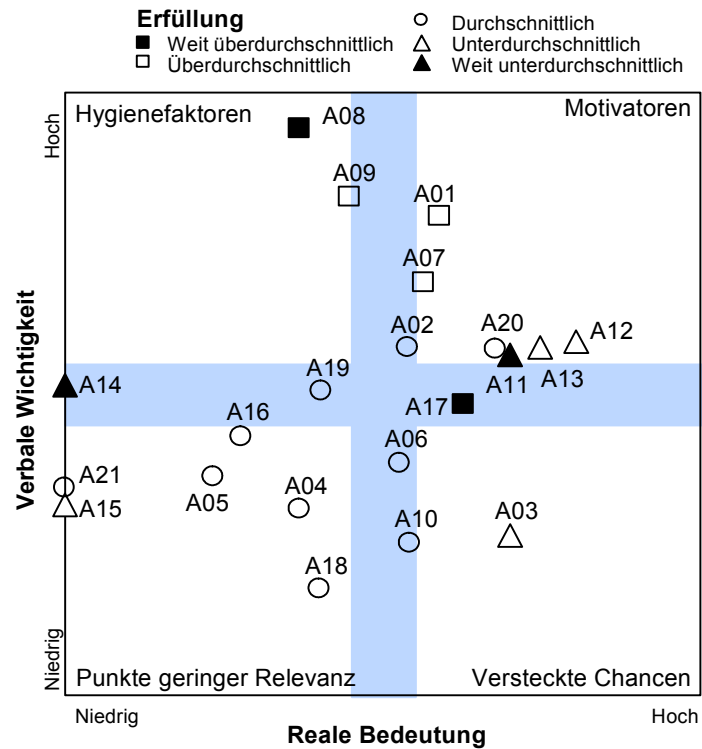
Abbildung 22: TRI\*M Grid: **Hauptberufliche Honorarkraft**

**TRI\*M Index 65**

**Arbeitssituation**

- A01 Ein angenehmes Betriebsklima
- A02 Gute Lehrmittelausstattung
- A03 Gute technische Ausstattung
- A04 Flexible Arbeitszeit
- A05 Günstige Lage der Arbeitszeiten
- A06 Günstiger Standort
- A07 Interessante Tätigkeit
- A08 Selbstständiges Arbeiten
- A09 Entscheidungsspielraum
- A10 Angemessene Belastung
- A11 Sicherheit des Arbeitsverhältnisses
- A12 Verdienstmöglichkeiten
- A13 Leistungsgerechte Bezahlung
- A14 Soziale Absicherung
- A15 Berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten
- A16 Individuelle Entwicklungsmöglichkeiten
- A17 Chancengleichheit
- A18 Vorgesetzter anerkennt gute Leistungen
- A19 Vorgesetzter ist offen für Vorschläge
- A20 Vorgesetzter informiert
- A21 Zusammenarbeit mit Kollegen

Basis 53



### **3. Bewertung der Machbarkeit – Ausblick**

Die Pilotstudie sollte klären, ob eine Verbesserung des Informationsstandes über Personalstrukturen und Arbeitsverhältnisse im Weiterbildungsbereich möglich ist, indem – über einen Ausbau der Trägerstatistiken hinausgehend – die Lehrenden in der Weiterbildung direkt befragt werden.

Welche Schlussfolgerungen lassen sich nun nach Durchführung der Pilotstudie ziehen? Und welche nächsten Schritte wären erforderlich, um von der Pilotphase zur Realisierung des eigentlichen Vorhabens zu gelangen?

Diese Fragen sind auf der Grundlage des vorliegenden Berichts vom Kreis der Interessierten und Betroffenen, also Regierungsstellen und Weiterbildungsträgern, zu diskutieren. Ohne einer abschließenden Bewertung vorgreifen zu wollen, möchten wir am Ende dieses Berichts unsere eigenen Schlussfolgerungen zur Diskussion stellen.

#### ***Durchführbarkeit***

Das Vorhaben ist durchführbar, sofern die Kooperationsbereitschaft der Betroffenen – das sind die Trägerverbände, die einzelnen Weiterbildungseinrichtungen und schließlich die Lehrenden selbst – gewonnen werden kann. Die Pilotstudie hat sozusagen im verkleinerten Modell gezeigt, dass und auf welche Weise diese Voraussetzung erfüllt werden kann.

Die Übertragbarkeit auf die Ebene einer umfassenderen repräsentativen Erhebung stellt natürlich noch ihre eigenen, spezifischen Probleme und Anforderungen. Prinzipiell ist aber kein Grund zu sehen, warum das Vorhaben nicht gelingen könnte.

Allen Beteiligten an der Pilotstudie ist an dieser Stelle noch einmal für ihre Offenheit und ihr Engagement zu danken.

#### ***Inhaltlicher Ertrag***

Die Ergebnisse der Pilotbefragung zeigen, dass eine direkte Befragung der Lehrenden in der Weiterbildung eine Fülle wertvoller Informationen bereitstellen kann, die bisher nicht verfügbar sind und auf andere Weise auch nicht gewonnen werden können. Das betrifft Informationen

- zur Personalstruktur im Weiterbildungsbereich
- zu Arbeitsbedingungen in den Weiterbildungseinrichtungen

- zum beruflichen Hintergrund der Lehrkräfte in der Weiterbildung, angefangen von ihrer Ausbildung über die Berufserfahrung bis zu den derzeitigen beruflichen Arrangements, in deren Rahmen die meist nebenberufliche Weiterbildungstätigkeit ausgeübt wird
- zu Motiven und Anlässen für die Aufnahme einer Tätigkeit in der Weiterbildung, den subjektiven Stellenwert dieser Tätigkeit für die Lehrenden und ihre Zufriedenheit mit der Tätigkeit.

### ***Mögliche Szenarien auf dem Weg zu repräsentativen Daten***

Um zu repräsentativen Daten zu gelangen, muss eine Befragung der Lehrenden auf sehr viel breiterer Basis als in der Pilotstudie durchgeführt werden. Weitestgehende Zielvorstellung wäre, repräsentative Aussagen über die Gesamtheit der Lehrenden in der Weiterbildung in Deutschland zu erhalten, unter Einschluss aller Weiterbildungsträger und aller Arten von Einrichtungen der beruflichen wie der allgemeinen Weiterbildung.

Wahrscheinlich ist diese Zielsetzung zu ehrgeizig, da die nötige Kooperationsbereitschaft für das Vorhaben möglicherweise nicht bei allen Trägerverbänden und Einrichtungen zu gewinnen ist und die organisatorischen Schwierigkeiten einer flächendeckenden Durchführung der Befragung groß sind. Es spricht aber nichts dagegen, schrittweise voranzugehen – also in denjenigen Weiterbildungssektoren zu beginnen, in denen ein Interesse auf Seiten der Trägerverbände besteht und die organisatorischen Anforderungen bewältigbar erscheinen.

Ein „Szenario 1“ könnte so aussehen, dass das Vorhaben weiterhin auf die bisher beteiligten Trägerverbände begrenzt ist, nun aber so ausgeweitet wird, dass repräsentative Aussagen für die Lehrenden im Bereich dieser Träger möglich werden. Repräsentativität beinhaltet dabei auch immer, dass Aufgliederungen der Ergebnisse innerhalb der Verbandsbereiche – etwa regional oder nach Arten von Einrichtungen – auf ausreichender Basis erfolgen können.

Ein „Szenario 2“ könnte beinhalten, dass die Teilnahme an dem Vorhaben für alle weiteren Trägerbereiche und Verbände, die an einer Beteiligung interessiert sind, geöffnet wird. Der Umfang an Vorgesprächen und Vorklärungen, der hier erforderlich ist, wäre sicher größer als bei dem begrenzten Vorgehen in Szenario 1, doch dürften dabei keine grundsätzlich neuen Probleme auftreten.

### ***Die Pilotstudie als Demonstrationsvorhaben***

Die Voraussetzungen, um weitere Einrichtungen oder Verbände zur Mitwirkung zu gewinnen, sind jetzt eher gegeben als vor Beginn der Pilotstudie. Zum damaligen Zeitpunkt war es ein Weg in unbekanntes Gelände. Nachdem der Bericht über die Pilotstudie vorliegt, ist der weitere Weg überschaubar. Die Beteiligten wissen jetzt, worauf sie sich einlassen – sowohl in Hinblick auf die Verfahrensweisen in der Durchführung einer solchen Befragung als auch in Hinblick auf die Art der Ergebnisse, die daraus zu erwarten sind.

### **Möglichkeiten der Stichprobenbildung**

Bei einer Grundgesamtheit von vielleicht 500.000 Lehrenden in der Weiterbildung in Deutschland ist es für repräsentative Aussagen nicht erforderlich, alle betreffenden Personen in die Befragung einzubeziehen. Der Aufwand kann verringert werden, indem eine „Stichprobe“ gezogen wird, die sozusagen eine verkleinertes Abbild der Verhältnisse liefert.

Eine solche Stichprobenziehung ist auf zwei Ebenen möglich:

- (a) auf der Ebene der Einrichtungen – d.h. von den Einrichtungen eines Trägerverbandes wird nur ein Teil (am besten zufällig ausgewählt) in die Erhebung einbezogen
- (b) auf der Ebene der Lehrenden – d.h. insbesondere bei großen Trägern wie z.B. großstädtischen Volkshochschulen werden nicht alle Lehrenden, sondern nur eine zufällige Auswahl in die Befragung einbezogen.

In welchem Umfang von diesen methodischen Möglichkeiten Gebrauch gemacht wird, ist nicht nur eine statistisch-mathematische oder eine organisatorisch-pragmatische Frage, sondern auch eine Frage der Ziele, die mit dem Vorhaben verbunden werden:

- Das Bundesministerium für Bildung und Forschung als möglicher Auftraggeber der Erhebung könnte vorrangig an einem Gesamtüberblick interessiert sein. Dieser sollte zwar möglichst weite Teile der Weiterbildungslandschaft abdecken, müsste aber nicht ins Detail der Differenzierungen nach Regionen, Verbandsbereichen oder Einrichtungen gehen. Für diesen Zweck ist eine zahlenmäßig begrenzte Basis der Erhebung (z.B. 5.000 Befragte) ausreichend.
- Die beteiligten Trägerverbände hingegen könnten ein anderes Interesse haben. Für sie wird die Information aus der Erhebung um so wertvoller, je mehr Differenzierungen sie zulässt, etwa nach Regionen oder Einrichtungstyp, weil die Ergebnisse dann stärker handlungsorientiert nutzbar werden.
- Das geht hin bis zu einer denkbaren Auswertung der Ergebnisse für einzelne (größere) Einrichtungen, denn die Verantwortung für die Personalentwicklung liegt weitgehend bei den einzelnen Einrichtungen. Die Verbände könnten hier an einem Vergleich zwischen einzelnen Einrichtungen interessiert sein, um Gestaltungsspielräume und den Einfluss unterschiedlicher Bedingungen im Einzelfall abschätzen zu können.
- Wenn diese Möglichkeiten genutzt werden sollen, wird das Interesse dahin gehen, alle Einrichtungen und alle Lehrenden innerhalb eines Verbandsbereichs einzubeziehen, also von einer Stichprobenziehung abzusehen.

Denkbar wäre, diese unterschiedlichen Strategien nebeneinander zu verfolgen. In bestimmten Weiterbildungssektoren würde die Erhebung dann stärker auf Stichprobenbasis erfolgen, in anderen eher im Sinne einer vollständigen Einbeziehung aller Einrichtungen. Durch entsprechende Gewichtung der Erhebungsergebnisse könnte daraus gleichwohl ein repräsentatives Gesamtbild abgeleitet werden.

***Erhebungsschwerpunkte und Fragebogen***

Das Fragenprogramm der Pilotstudie hat sich insgesamt bewährt. Das schließt nicht aus, dass vor einer erweiterten neuen Erhebung der Fragebogen noch einmal kritisch diskutiert und ggf. weiter entwickelt wird. Dies kann einerseits Fragen betreffen, bei denen die bisherige Fassung noch nicht zu voll befriedigenden Ergebnissen geführt hat (z.B. Zeitumfang der Tätigkeit). Es kann zum anderen neue Aspekte oder thematische Vertiefungen betreffen. Dabei können auch „heikle“ Fragenbereiche geprüft werden, etwa zur Einkommenssituation und sozialen Absicherung (z.B. Honorartätigkeit in der Weiterbildung in Verbindung mit Arbeitslosigkeit).

Hierüber sollte möglichst im Konsens entschieden werden. Das Ziel eines repräsentativen Gesamtbildes zur beruflichen und sozialen Lage der Lehrenden in der Weiterbildung ist nur zu erreichen, wenn ein koordiniertes Vorgehen mit einheitlichem Fragenprogramm über alle einbezogenen Weiterbildungssektoren hinweg gewährleistet wird.

**Anhang:**

Anhang 1: Literaturverzeichnis

Anhang 2: Beteiligte des Workshops

Anhang 3: Fragebogen

## Anhang 1: Literaturverzeichnis

- Arabin, Lothar (1996): Unterrichtende an hessischen Volkshochschulen. Hessische Blätter für Volksbildung. Sonderband 1996. Frankfurt a.M.: Hessischer Volkshochschulverband.
- Balli, Christel/Krekel, Elisabeth M./Sauter, Edgar (Hrsg.) (2002): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung aus der Sicht von Bildungsanbietern – Diskussionsstand, Verfahren, Entwicklungstendenzen. In: Christel Balli/ Elisabeth M. Krekel/ Edgar Sauter (Hrsg.) (2002): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung. Zum Stand der Anwendung von Qualitätssicherungs- und Qualitätsmanagementsystemen bei Weiterbildungsanbietern. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S. 5-24
- Deutscher Volkshochschul-Verband e.V. (Hrsg.) 2003: Jahresbericht 2002. Bonn
- Dräther, Hendrick / Fachinger, Uwe / Oelschläger, Angelika (2001): Selbstständige und ihre Altersvorsorge – Möglichkeiten der Analyse anhand der Mikrozensen und ersten Ergebnisse. Working Paper 1/01, Zentrum für Sozialpolitik, Bremen
- Fachinger Uwe, Frankus, Anna: Selbstständige im sozialen Abseits. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2004, S. 21
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Selbständig – aber sicher! Soziale Sicherung von Dozentinnen und Dozenten in der Weiterbildung. GEW-Veröffentlichung, Frankfurt 2003
- Gnahn, Dieter (1999): Weiterbildungsstatistik. In: Rudolf Tippelt (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung / Weiterbildung. 2. überarbeitete und aktualisierte Auflage. Opladen: Leske + Budrich, S. 360-373
- Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (2003): Jahresbericht 2002. Bonn
- Kuper, Harm (2000): Weiterbildung – von der Kontrast- zur Integrationsformel erwachsenenpädagogischer Reflexion. Online im Internet – URL: [http://www.die-frankfurt.de/esprid/dokumente/doc-2000/kuper00\\_01.doc](http://www.die-frankfurt.de/esprid/dokumente/doc-2000/kuper00_01.doc).
- Kuwan, Helmut/Thebis, Frauke/Gnahn, Dieter/Sandau, Elke/Seidel, Sabine (2003): Berichtssystem Weiterbildung 2000. integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn.
- Pehl, Klaus/Reitz, Gerhard (2003): Volkshochschul-Statistik. 41. Folge, Arbeitsjahr 2002. Bielefeld: Bertelsmann.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2002): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Haushalte und Familien. Fachserie 1, Reihe 3, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2003): Bildung und Kultur. Allgemein bildende Schulen. Fachserie 11, Reihe 1, Wiesbaden.
- Tippelt, Rudolf (1999): Einleitung des Herausgebers. In: Rudolf Tippelt (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung / Weiterbildung. 2. überarbeitete und aktualisierte Auflage. Opladen: Leske + Budrich, S. 11-21
- Trommer, Luitgard (2001): Weiterbildnerinnen und Weiterbildner: keine Größe in der amtlichen Statistik. In: Monika Rummler (Hrsg.): Fit für Europa. Frankfurt a.M.: Lang, S. 263-270



**Anhang 2: Beteiligte an den Workshops im BMBF****1. Workshop am 11.12.2003 in Bonn****2. Workshop am 01.07.2004 in Bonn**

Heinz Westkamp

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Helga Reinhardt

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Dr. Jutta Schubert

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Ulrich Aengenvoort

Deutscher Volkshochschulverband (DVV)

Dr. Enno Knobel

Hessischer Volkshochschulverband (HVV)

Bernd Runge

Landesverband der Volkshochschulen Niedersachsens e.V.

Dr. Antje von Rein

Landesbetrieb Hamburger Volkshochschulen

Reinhard Fliß

Sprecher des Arbeitskreises Kursleitervertretung des HVV

Gerhard Thiel

Volkshochschule des Landkreises Diepholz

Dr. Susanne Kraft

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)

Bernhard Marohn

Bundesverband deutscher Privatschulen e.V. (VDP)

Regina Jekel-Drewelies

F + U Hessen Akademie für Wirtschaft

Dr. Ralph Bergold

Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (kBE)

Dr. Alois Becker

Akademie Klausenhof

Thomas Sartingen

Katholische Erwachsenenbildung

drs. Hans Vlaskamp

Kreisbildungswerk Kleve

Ulrike Gentner

Heinrich-Pesch-Haus

Bernhard von Rosenblatt

TNS Infratest Sozialforschung

Frauke Thebis

TNS Infratest Sozialforschung

Anhang 3: **Fragebogen**

**Berufsbild-Studie**

Einrichtung: A/B \_\_

**Berufliche und soziale Lage der Lehrenden in der Weiterbildung**

Die im Anschreiben genannte Einrichtung hat Sie als eine Person benannt, die **planend**, **lehrend** oder **betreuend** Weiterbildungsveranstaltungen durchführt. Die Bitte an Sie ist, diesen Fragebogen zu beantworten. Die meisten Fragen beziehen sich auf Ihre Tätigkeit bei der Einrichtung, von der Sie den Fragebogen und das Begleitschreiben erhielten. Diese ist im Fragebogen als *Einrichtung X* bezeichnet.

Bitte kreuzen Sie, sofern es nicht anders angegeben ist, nur ein Antwortkästchen pro Frage an!



**Ihre Tätigkeit in *Einrichtung X*****1. Sind Sie bei *Einrichtung X* ...**

- .. angestellt,  
 .. auf Honorarbasis tätig,  
 .. ehrenamtlich tätig  
 .. oder waren Sie in den letzten 12 Monaten für diese Einrichtung nicht tätig?⇒

**Weiter mit Frage 35****2. Ist Ihre Tätigkeit in *Einrichtung X* ...**

- .. ausschließlich planend,  
 .. überwiegend planend,  
 .. überwiegend lehrend, durchführend, betreuend oder  
 .. ausschließlich lehrend, durchführend, betreuend?  
 .. Weder / noch ..... ⇒

**Weiter mit Frage 35****3. In welchem Umfang sind Sie im Weiterbildungsbereich für *Einrichtung X* tätig?**

- .. regelmäßig mit fester Stundenzahl, und zwar mit \_\_\_\_\_  Stunden pro Woche  
 .. regelmäßig mit einzelnen Kursen bzw. Veranstaltungen  
 .. unregelmäßig mit einzelnen Kursen bzw. Veranstaltungen } und zwar mit ca. \_\_\_\_\_  Stunden pro Jahr

**4. Zu welchem inhaltlichen Bereich gehört Ihr Weiterbildungsangebot in *Einrichtung X* überwiegend?**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> .. Politik, Gesellschaft, Umwelt        | <input type="checkbox"/> .. Grundbildung / Schulabschluss      |
| <input type="checkbox"/> .. Wirtschaft, Recht                    | <input type="checkbox"/> .. Computer, Internet                 |
| <input type="checkbox"/> .. Kultur, Gestalten, Musik             | <input type="checkbox"/> .. Büropraxis, kaufmännischer Bereich |
| <input type="checkbox"/> .. Religion, Ethik                      | <input type="checkbox"/> .. Mathematik, Naturwissenschaften    |
| <input type="checkbox"/> .. Familie, Erziehung, Lebensgestaltung | <input type="checkbox"/> .. Handwerk, Technik                  |
| <input type="checkbox"/> .. Gesundheit, Ernährung                | <input type="checkbox"/> .. Organisation / Management          |
| <input type="checkbox"/> .. Sprachen (nicht Deutsch)             | <input type="checkbox"/> .. sonstige                           |
| <input type="checkbox"/> .. Deutsch als Fremdsprache             |  |

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

- .. ja, Zeugnis oder anderer Leistungsnachweis  
 .. ja, Teilnahmebescheinigung  
 .. nein

## Ihre berufliche Situation insgesamt

**6. Man kann die Tätigkeit in der Weiterbildung in unterschiedlicher Weise ausüben. Bitte geben Sie an, was von den folgenden Aussagen auf Sie zutrifft.**

Ich bin erwerbstätig und meine Tätigkeit für

*Einrichtung X* ist meine berufliche Haupttätigkeit.....  ⇒

**Weiter mit Frage 10**

Meine Tätigkeit für Einrichtung X ist eine Nebentätigkeit  
und ich bin zur Zeit ...

- erwerbstätig in einer anderen beruflichen Tätigkeit.....  ⇒
- in der Ausbildung / im Studium .....
- Rentner/in oder Pensionär/in .....
- Hausfrau / Hausmann .....
- Sonstiges .....

**Weiter mit Frage 7**

**Weiter mit Frage 10**

**An Personen mit anderer Haupttätigkeit:**

**7. Sind Sie in Ihrer beruflichen Haupttätigkeit ...**

- .. Arbeiter/in oder Angestellte/r im öffentlichen Dienst oder im kirchlichen Dienst,
- .. Arbeiter/in oder Angestellte/r in der Privatwirtschaft,
- .. Beamter/Beamtin oder
- .. Selbstständige/r bzw. Freiberufler/in?

**8. In welchem Umfang üben Sie Ihre Haupttätigkeit aus?**

- .. vollzeit
- .. teilzeit

**9. Ist Ihre Haupttätigkeit eine Lehrtätigkeit?**

- .. Ja, ich bin Lehrer/in an einer Schule / Berufsschule
- .. Ja, eine andere Lehrtätigkeit
- .. nein

**Wieder an alle:**

**10. Sind Sie derzeit noch für andere Weiterbildungseinrichtungen als Lehrende/r bzw. Kursleiter/in tätig?**

- .. ja, regelmäßig
  - .. ja, gelegentlich
  - .. nein
- } ⇒ **F10a Bei wie vielen anderen Einrichtungen sind Sie tätig?**  
In \_\_\_\_\_ Einrichtungen

**11. Haben Sie einen oder mehrere der folgenden beruflichen Abschlüsse?**

- .. Abgeschlossene Lehre oder vergleichbarer Abschluss an Berufsfachschule
- .. Fachschulabschluss / Fortbildungsprüfungen (z.B. Erzieher/in, Meister/in, Techniker/in)
- .. Fachhochschulabschluss
- .. Universitätsabschluss
- .. Nein, nichts davon

**12. Haben Sie eine oder mehrere der folgenden pädagogischen Ausbildungen?**

*Bitte kreuzen Sie die zutreffenden Punkte an.*

- .. Ja, Lehramtstudium
- .. Ja, Pädagogikstudium (auch FH)
- .. Ja, trägereigene Fortbildung
- .. Sonstiges
- .. Nein, nichts davon

13. **Seit wie vielen Jahren sind Sie in der Weiterbildung pädagogisch tätig?**  
 in der Weiterbildung insgesamt: seit \_\_\_\_\_ Jahren  
 in der Weiterbildung bei *Einrichtung X*: seit \_\_\_\_\_ Jahren

### Ihre Arbeitssituation in *Einrichtung X*

14. **Wie sind Sie zu der Tätigkeit in der *Einrichtung X* gekommen?**  
 .. Ich habe mich auf eine (Stellen-)Anzeige bzw. Ausschreibung beworben  
 .. Ich wurde von *Einrichtung X* gebeten, eine Kursleitertätigkeit zu übernehmen  
 .. Ich habe der *Einrichtung X* selbst ein Angebot für eine bestimmte Veranstaltung gemacht
15. **Was waren damals Ihre Hauptmotive, die Tätigkeit bei *Einrichtung X* aufzunehmen?**  
*Bitte kreuzen Sie die zutreffenden Punkte an.*  
 .. Diese Tätigkeit entsprach meinem Berufswunsch  
 .. Ich war auf Stellensuche  
 .. Ich war vorher bei einer anderen Weiterbildungseinrichtung und wollte / musste wechseln  
 .. Ich suchte nach einer Tätigkeit und diese Stelle klang interessant  
 .. Ich wollte neben meiner Ausbildung praktische Erfahrungen sammeln  
 .. Ich war an einem Nebenverdienst interessiert  
 .. Ich habe nach einer neuen Herausforderung gesucht  
 .. Ich wollte meine beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse weitergeben  
 .. Ich wollte meine persönlichen Erfahrungen und Lebenseinstellungen vermitteln
16. **Wie ist Ihr Vertragsverhältnis mit *Einrichtung X* geregelt?**  
 .. unbefristeter Arbeitsvertrag für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte  
 .. befristeter Arbeitsvertrag für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte  
 .. Honorar- / Werkvertrag  
 .. Minijob (geringfügige Beschäftigung mit bis zu 400,-- € pro Monat)  
 .. Regelung über Aufwandsentschädigung bei ehrenamtlicher Tätigkeit  
 .. Keine formale Regelung
17. **Wenn es nach Ihnen geht, wie lange möchten Sie Ihre Tätigkeit für *Einrichtung X* ausüben?**  
 .. bis zum Abschluss des jetzigen Kurses / Trimesters / Semesters  
 .. bis ich etwas besseres gefunden habe  
 .. noch einige weitere Jahre  
 .. so lange wie möglich
18. **Was erwarten Sie? Wird der Umfang Ihrer derzeitigen Tätigkeit bei *Einrichtung X* in der nächsten Zeit ...**  
 .. ausgeweitet, ..... }  
 .. gleich bleiben, ..... } Weiter mit Frage 20  
 .. verringert ..... }  
 .. oder wird Ihre Tätigkeit ganz entfallen?..... } Weiter mit Frage 19
19. **Bitte nennen Sie den wichtigsten Grund dafür, warum Sie erwarten, dass Ihre Tätigkeit sich verringert bzw. ganz entfällt.**  
 .. Mittelkürzungen der Einrichtung  
 .. geplante Änderungen des Kursangebots  
 .. persönliche Gründe / aus eigenem Wunsch  
 .. sonstige Gründe

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

- .. existenzielle Bedeutung, ich lebe davon  
 .. große Bedeutung  
 .. gewisse Bedeutung  
 .. geringe Bedeutung  
 .. trifft nicht zu, keine Einkünfte

<b>Zum Schluss noch einige Fragen zu Ihrer Person</b>
---

**21. Sind Sie ...**  männlich      oder       weiblich


**22. Bitte geben Sie Ihr Alter an.** Ich bin \_\_\_\_\_  Jahre alt.


**23. Bitte geben Sie an, in welcher Familiensituation Sie leben.**


- .. Ich lebe allein (ohne Partner/in)  
 .. Ich lebe allein stehend (ohne Partner/in) aber mit meinem/meinen Kind/ern  
 .. Ich lebe in einer Partnerschaft ohne Kinder  
 .. Ich lebe in einer Partnerschaft mit Kind/ern  
 .. sonstiges

**24. Wie viele 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 selbst eingeschlossen): + \_\_\_\_\_ 

Personen in ihrem Haushalt, insgesamt: = \_\_\_\_\_ 

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

- .. Ich  
 .. Jemand anderes (Partner/in o.a.)

**26. Wie hoch ist Ihr monatliches Haushaltsnettoeinkommen insgesamt?**

- .. bis unter 750 €  
 .. 750 bis unter 1.500 €  
 .. 1.500 bis unter 2.000 €  
 .. 2.000 bis unter 2.500 €  
 .. 2.500 bis unter 3.000 €  
 .. 3.000 bis unter 4.000 €  
 .. 4.000 € und mehr

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

- .. äußerst wichtig  
 .. sehr wichtig  
 .. wichtig  
 .. weniger wichtig  
 .. unwichtig

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

- .. äußerst zufrieden  
 .. sehr zufrieden  
 .. zufrieden  
 .. weniger zufrieden  
 .. unzufrieden

<b>Ihre persönliche Meinung über Ihre Arbeitssituation</b>
--

29. Würden Sie *Einrichtung X* aufgrund Ihrer eigenen Erfahrungen Freunden und Bekannten als Arbeit- bzw. Auftraggeber weiterempfehlen?
- .. bestimmt
  - .. wahrscheinlich ja
  - .. eventuell
  - .. wahrscheinlich nicht
  - .. bestimmt nicht
30. Würden Sie selbst sich erneut bei *Einrichtung X* um eine Tätigkeit bewerben?
- .. bestimmt
  - .. wahrscheinlich ja
  - .. eventuell
  - .. wahrscheinlich nicht
  - .. bestimmt nicht
31. Wie hoch würden Sie die Einsatzbereitschaft bzw. das persönliche Engagement Ihrer Kolleginnen und Kollegen in *Einrichtung X* einschätzen?
- .. äußerst hoch
  - .. sehr hoch
  - .. hoch
  - .. normal
  - .. gering
32. Wenn Sie *Einrichtung X* einmal nicht als Arbeit- bzw. Auftraggeber, sondern als Weiterbildungsanbieter betrachten: Wie schätzen Sie die Leistungen von *Einrichtung X* im Vergleich zur Konkurrenz ein?
- .. ausgezeichnet
  - .. sehr gut
  - .. gut
  - .. annehmbar
  - .. schlecht

In dem folgenden Fragenblock geht es um Ihre Zufriedenheit mit Ihrer Tätigkeit bei *Einrichtung X*. Bitte bewerten Sie die folgenden Punkte aus Ihrer persönlichen Sicht. Bitte kreuzen Sie zu jedem Punkt zunächst die linke Spalte (Wichtigkeit) und dann die rechte Spalte (Erfüllung) an.

33. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Gesichtspunkte für Ihre Tätigkeit in <i>Einrichtung X</i> ?					34. Inwieweit sind die genannten Anforderungen bei <i>Einrichtung X</i> erfüllt?						
WICHTIGKEIT					ERFÜLLUNG						
äußerst wichtig	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig		ausgezeichnet	sehr gut	gut	annehmbar	schlecht	Kann ich nicht beurteilen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ein angenehmes (Betriebs-)Klima	<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"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	Gute technische Ausstattung (z.B. Computer, Internet, EDV)	<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"/>	<input type="checkbox"/>	Flexible Gestaltung der Arbeitszeit	<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"/>	<input type="checkbox"/>	Günstige Lage der Arbeitszeiten	<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"/>	<input type="checkbox"/>	Günstiger Standort	<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"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	Selbstständiges und eigenverantwortliches 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"/>	<input type="checkbox"/>	Ausreichender Entscheidungsspielraum	<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"/>	<input type="checkbox"/>	Angemessene Belastung, wenig Stress	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	Soziale Absicherung bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	Vorgesetzter / fachliche Leitung lobt und anerkennt gute Leistungen	<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"/>	<input type="checkbox"/>	Vorgesetzter / fachliche Leitung ist offen für neue Vorschläge	<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"/>	<input type="checkbox"/>	Vorgesetzter / fachliche Leitung informiert über wichtige 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"/>	<input type="checkbox"/>	Zusammenarbeit mit Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Bitte senden Sie nun den ausgefüllten Fragebogen im beiliegenden Freiumschlag an Infratest.

**VIELEN DANK!!!**



Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

