

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Ausgabe 26, 2015

Die blinden Flecken im Professionalisierungsdiskurs

Arbeitsrealität in der Erwachsenenbildung

Thema

Entscheidende Parameter
kollektiver Professionalisierung der
Erwachsenenbildung/Weiterbildung
Rahmenbedingungen am „Arbeitsplatz
Weiterbildung“ in Österreich und
Deutschland

Peter Schlögl und Arnfried Gläser



Entscheidende Parameter kollektiver Professionalisierung der Erwachsenenbildung/Weiterbildung

Rahmenbedingungen am „Arbeitsplatz Weiterbildung“
in Österreich und Deutschland

Peter Schlögl und Arnfried Gläser

Schlögl, Peter/Gläser, Arnfried (2015): Entscheidende Parameter kollektiver Professionalisierung der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Rahmenbedingungen am „Arbeitsplatz Weiterbildung“ in Österreich und Deutschland.

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

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

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: professionelle Handlungskompetenz, Professionalitätsentwicklung, Professionalisierung, Verberuflichung, Verwissenschaftlichung

Kurzzusammenfassung

ErwachsenenbildnerInnen arbeiten heute vielfach entlang vorgegebener Anforderungen, erfüllen Kennzahlen oder Vermittlungsquoten, akquirieren und verwalten Projektmittel, während der Kern pädagogischer Arbeit – Planen, Lehren, Beraten, Evaluieren – zurückgedrängt wird. Kippt im Feld der Erwachsenenbildung, provokativ formuliert, das Bild der DienstleisterInnen in jenes von DienstbotInnen? Wie lassen sich die prekären Bedingungen am „Arbeitsplatz Weiterbildung“, die im eklatanten Widerspruch zur gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Bedeutungszuweisung des lebenslangen Lernens stehen, erklären? Der vorliegende Beitrag beleuchtet die entscheidenden Parameter kollektiver Professionalisierung, die sowohl in Deutschland als auch in Österreich wieder verstärkt diskutiert werden sollten. Es sind das konkret die Institutionalisierung, die Verrechtlichung, die Verberuflichung, die Akademisierung und die Verwissenschaftlichung der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Fazit der Autoren: In Zukunft ist sowohl in Deutschland als auch in Österreich wieder eine verstärkte Professionalisierungsdiskussion nötig. (Red.)

Entscheidende Parameter kollektiver Professionalisierung der Erwachsenenbildung/Weiterbildung

Rahmenbedingungen am „Arbeitsplatz Weiterbildung“

Peter Schlögl und Arnfried Gläser

AkteurInnen der Erwachsenenbildung finden sich heute in einem schwierigen Handlungsfeld wieder. Einerseits zielt ein breit etabliertes Verständnis von professioneller Handlungskompetenz auf situationsadäquates, teilnehmerInnenorientiertes Handeln des Weiterbildungspersonals ab (im Unterschied zu professionellen Standards) und neigt dazu, die Bedingungen, unter denen gearbeitet wird, auszublenden oder sie zumindest dem pädagogischen Gestaltungsbereich zu entziehen. Andererseits reduziert auch die förder- oder auftragsmäßige Orientierung an allein aufgabenspezifischen Anforderungen im Zusammenhang mit Weiterbildungsangeboten oder -anbietern den Spielraum, da bestimmte Tätigkeiten (Vor- und Nachbereitung, Weiterbildung der WeiterbildnerInnen) vielfach nicht abrechenbar sind oder gar als Bedingungen für Beschäftigung oder Beauftragung vorausgesetzt werden.

In der deutschsprachigen Erwachsenenbildung/Weiterbildung (zur Begrifflichkeit siehe Box auf S. 03-3) wird seit den 1970er-Jahren mit theoretischen Fundamenten daran gearbeitet, eine gemeinsame Basis von Angeboten und Anbietern zu gewinnen, Selbstständigkeit gegenüber staatlichen Instanzen zu erhalten und auch Einfluss auf die Ausbildung des eigenen Nachwuchses zu bekommen (vgl. Schulenberg 1972, S. 18), allesamt Merkmale von Professionalisierung, um die Deutungshoheit über das eigene Handeln und die zugrunde liegenden Prinzipien zu erlangen, zu wahren oder auszubauen. Für Pierre Bourdieu ist dies ein entsprechender Hinweis für den „*Grad der Autonomie eines Feldes [...] seine Brechungsstärke, seine Übersetzungsmacht.*“

Umgekehrt zeigt sich die Heteronomie eines Feldes wesentlich durch die Tatsache, dass dort äußere Fragestellungen, namentlich politische, halbwegs ungebrochen zum Ausdruck kommen“ (Bourdieu 1998, S. 19). Aber kann die Erwachsenenbildung/Weiterbildung als ausreichend selbstbestimmt angesehen werden? Kann sie gemäß ihrer sachlich-fachlichen Wissensbestände aktiv werden oder liegt ein hohes Maß an Fremdsteuerung vor?

Im bedeutenden Bereich der arbeitsmarktpolitischen Schulungsmaßnahmen herrscht eine weitgehend durch Vergabelogiken und Vermittlungsindikatoren gelenkte Praxis vor (siehe Schlögl 2008). Wiltrud Gieseke beschreibt die vorerst letzte Episode der

Zur Begrifflichkeit Erwachsenenbildung/Weiterbildung in Deutschland

In Deutschland wird im Allgemeinen für Weiterbildung oftmals das Synonym Erwachsenenbildung verwendet, womit eine institutionalisierte Form hilfreicher Kommunikation beschrieben ist, in der Erwachsene im Rahmen fremd-, zunehmend aber auch selbstorganisierter Lernprozesse intentional lernen (vgl. Dewe 2004, S. 122). Der Bereich der Weiterbildung umfasst demnach mehr als nur die Lernmöglichkeit in Bildungseinrichtungen. Im Strukturplan für das deutsche Bildungswesen von 1970 wird Weiterbildung „als Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase“ (Deutscher Bildungsrat 1970, S. 197) bestimmt und eingeräumt, dass die grundsätzliche Offenheit bzw. Unübersichtlichkeit der Weiterbildung Lücken und Überschneidungen in der Weiterbildungsarbeit entstehen lassen könnte (vgl. ebd., S. 198). In Folge ersetzte der Begriff Weiterbildung jenen bis dahin geltenden der Erwachsenenbildung, der allgemeine, wissenschaftliche, kulturelle und politische Komponenten enthielt. Man könnte auch sagen, dass Weiterbildung der Erwachsenenbildung übergeordnet wurde, um den Bereich der beruflichen Weiterbildung stärker zu akzentuieren. Es wurden ab 1969 Gesetze geschaffen, in denen Teile der Weiterbildung ihren Platz fanden, so u.a. im alten Arbeitsförderungsgesetz – AFG (jetzt Sozialgesetzbücher (SGB) II und III), im Berufsbildungsgesetz – BBIG, im Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG, in den Erwachsenen-/Weiterbildungsgesetzen und Bildungsfreistellungsgesetzen (Bildungsurlaub) der Länder.

Allgemeine, kulturelle und politische Erwachsenenbildung gehören zur staatlich organisierten sowie finanzierten Weiterbildung. Ausnahme hierbei stellt der Bereich der betrieblichen Weiterbildung dar, da Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Einarbeitung am Arbeitsplatz innerhalb der Unternehmen nicht gesetzlich geregelt sind. In der beruflichen Weiterbildung existiert die Unterteilung zwischen Bildungsmaßnahmen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Bundesagentur für Arbeit (BA) nach SGB II/III sowie der Aufstiegsfortbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBIG). Während berufliche Weiterbildung auf Bundesebene organisiert ist, fallen alle Bildungsangebote der allgemeinen, kulturellen und politischen Erwachsenenbildung in den Hoheitsbereich der Bundesländer, darunter auch die Bildungsberatung und das Nachholen von Schulabschlüssen. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung von Arbeitsuchenden müssen Träger nach dem SGB III mit einem AZAV-Zertifikat (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) ausgestattet sein. Dieses enthält sowohl die Anforderung externer Qualitätssicherung (z.B. wie sie mit den QM-Verfahren LQW, EFQM, ISO 9000 erfolgt) als auch andere Kriterien zur Gewährleistung von Leistungsfähigkeit, Effizienz, Zuverlässigkeit.

Professionalisierung der Erwachsenenbildung/Weiterbildung im deutschsprachigen Raum als von zwei gesellschaftspolitischen Prinzipien geprägt, die auf die Marktmechanismen vertrauen und der entgrenzten Entwicklung in den 1980er-Jahren folgten (vgl. Gieseke 2014, S. 8): Es waren das Governance- und Vernetzungskonzepte, die der Politik helfen sollten, der neuen Unübersichtlichkeit zu begegnen, und Schlagworte wie Qualitätssicherung, Akkreditierung, Lernende Regionen, Entwicklungspartnerschaften, Qualifikationsrahmen, Validierung, die das erwachsenenpädagogische Planen über weite Strecken hin rahmten.

Neben der Abträglichkeit dieser Entwicklungen für ein sich abgrenzendes Verständnis von Professionalität – was man bedauern kann, aber nicht muss – sind damit auch manifeste lohn-, beschäftigungs- und qualifikationspolitische Konsequenzen verbunden, die für Dienstleistungssektoren gelten. Und nicht nur in Einzelfällen kippt das Bild von ErwachsenenbildnerInnen als DienstleisterInnen (siehe dazu Box auf S. 03-4) in jenes von DienstbotInnen. Dies lässt den Blick auf die Bedingungen am „Arbeitsplatz

Weiterbildung“ richten und dieser zeigt einen eklatanten Widerspruch zur gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Bedeutungszuweisung des Lebenslangen Lernens.

Der vorliegende Beitrag bündelt die Rahmenbedingungen kollektiver Professionalisierung der Erwachsenenbildung/Weiterbildung in Österreich und Deutschland und führt diese zusammen. Er speist sich aus Ergebnissen der von der deutschen Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft durchgeführten „Weiterbildungsakademie 2014: Arbeitsplatz Weiterbildung – Profession und Profil“ sowie der seit 2006 wiederkehrend durchgeführten Erhebungen der österreichischen Interessensgemeinschaft „work@education der GPA-djp“.

Bedingungen am Arbeitsplatz Weiterbildung

In der Erwachsenenbildung/Weiterbildung beschäftigt zu sein, ist heute gleichbedeutend mit vor allem:

ErwachsenenbildnerInnen als DienstleisterInnen?

Vor 50 Jahren, genauer am 21. Mai 1965, hielt Theodor W. Adorno am neu gegründeten Institut für Bildungsforschung Berlin den Vortrag: „Tabus über dem Lehrberuf“ (siehe Adorno 1971). Die „diagnostische[.] Prägnanz“ (Oevermann 2001, S. 59) dieses Adorno-Vortrags bestand darin, die diesem Beruf tief eingeschriebene Spannung herauszuarbeiten, nämlich die Spannung, sowohl Autoritätsperson als auch DienstleisterIn zu sein. In der freien Erwachsenenbildung bestand von jeher der Anspruch, den TeilnehmerInnen oder Lernenden ohne jede Repression zu begegnen, d.h., eine Dienstleistungsrolle einzunehmen, die sich auf die Bedingungen des Feldes, aber auch das Selbstverständnis der AkteurInnen selbst gründete. Jedoch verdeckt das nur eine grundsätzliche Schwäche pädagogischen Handelns, nämlich: „Das Problem der immanenten Unwahrheit der Pädagogik ist wohl, dass die Sache die man betreibt, auf die Rezipierenden zugeschnitten wird, keine reine sachliche Arbeit um der Sache willen ist“ (Adorno 1971, S. 75). Dies führt – vor allem im kontinentaleuropäischen Wissenschaftsbetrieb – dazu, dass das „Pädagogische“ in der Hierarchie der Wissenschaftszweige in eine inferiore Position kommt, was Akzeptanz und Prestige und in Folge auch öffentliche Aufmerksamkeit und finanzielle Förderung betrifft. Die selbstgesteuerte Verwissenschaftlichung etwa durch Bildungs- und Evaluationsforschung sowie durch Kompetenzentwicklung der Lehrenden in diesen Feldern (etwa als Grundlage von Aktionsforschung oder für interventive Methoden) müsste nicht nur in Erweiterung der Fachlichkeit höheres Gewicht erhalten, sondern gerade die systematische Integration dieser beiden Wirkungsbereiche müsste den professionellen Kern pädagogischen Handelns ausmachen. Denn dieses ist keine Doppelqualifikation, sondern eine Metaqualifikation. Aber eben diese erhöhten Anforderungen stehen in erheblicher Spannung mit den Rahmenbedingungen, die in der Erwachsenenbildung Tätige tatsächlich vorfinden.

- erheblichen Einkommensunterschieden und insgesamt einem eher geringen Einkommen trotz eines hohen Bildungsniveaus.
 - unzureichender Beschäftigungsstabilität (Befristungen, Unstetigkeit der Aufträge, wechselnde Vertragsformen, wechselnde ArbeitgeberInnen etc.).
 - mangelnder Absicherung gegen soziale Risiken (keine oder geringere Integration in die sozialen Sicherungssysteme: Kranken-, Arbeitslosen-, Rentenversicherung usw.).
 - dem Phänomen von Kern- und Randbelegschaften, das zu unterschiedlicher Einbindung in betriebliche Vertretungsprozesse und (durch den/ die ArbeitgeberIn bezahlte) Weiterbildung führt.
 - Beschäftigungsbedingungen, die wesentlich vom Weiterbildungsteilsegment abhängig sind (dienstrechtliche oder tarif- bzw. kollektivvertragliche Regelungen liegen in sehr unterschiedlichem Ausmaß vor. So werden in der formalen Weiterbildung etwa in der Aufstiegsfortbildung, in Schulen für Berufstätige deutlich bessere Bedingungen vorgefunden als in projekt- oder auftragsfinanzierten Teilsegmenten).
 - Bezeichnungen für Funktionen, Rollen und Rechtsverhältnisse der Beschäftigten im Sektor, die keine rechtlichen Entsprechungen haben (hauptamtliche, hauptberufliche, nebenberufliche, ehrenamtliche, pädagogische MitarbeiterInnen, Bildungs- oder ProduktmanagerInnen, Lehrende, TrainerInnen, DozentInnen u.v.m.).
- Hinzu kommt, dass ErwachsenenbildnerInnen/ WeiterbildnerInnen vielfach entlang vorgegebener Anforderungskataloge arbeiten, Kennzahlen oder Vermittlungsquoten erfüllen, Projektmittel akquirieren und verwalten etc., während der Kern pädagogischer Arbeit – Planen, Lehren, Beraten, Evaluieren – zurückgedrängt wird. Die Fokussierung auf „professionelle Handlungskompetenz“ von Weiterbildungspersonal oder die Orientierung an den aufgabenspezifischen Anforderungen an Weiterbildungsleistungen (Vergabepolitiken) drängen wiederum eine Diskussion in den Hintergrund, die strukturelle, kollektive Dimensionen betrachtet. Dennoch – oder vielleicht gerade deshalb – zeigen sich in Deutschland und Österreich Aspekte von individueller Professionalitätsentwicklung, die zu keimen beginnen.
- Dazu schlägt Dieter Nittel (siehe Nittel 2014) vor, zwischen individueller und kollektiver Professionalisierung zu unterscheiden. Kollektive Professionalisierung werde auf folgenden Ebenen entschieden:
- Institutionalisierung (Anbieter und Beschäftigte/ Beschäftigtengruppen)
 - Verrechtlichung (Berufsbilder, arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen, Einkommenssituation)
 - Verberuflichung (inkl. Interessens- und Berufsvertretung)
 - Akademisierung (inkl. typische Qualifizierung)
 - Verwissenschaftlichung

Wie steht es nun aktuell mit dem Stand dieser Aspekte in den beiden hier betrachteten Ländern? Dies soll im Folgenden in der geforderten Kürze dargestellt werden.

Rahmenbedingungen in Deutschland

Anbieter und Beschäftigte/ngruppen

2005 wurde zum ersten Mal der Versuch gestartet, sich ein umfassendes Bild über Weiterbildungsstrukturen sowie Beschäftigungsbedingungen von Weiterbildungspersonal in Deutschland zu verschaffen. Das Wirtschafts- und Sozialforschungsinstitut (WSF) veröffentlichte eine „Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen“ (siehe WSF 2005) im Auftrag des deutschen Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), aus der hervorgeht, dass ca. 18.800 Einrichtungen im Bereich Weiterbildung existieren und ca. 650.000 Personen in der Weiterbildung tätig sind, von denen 74% auf Honorarbasis arbeiten. Sie decken ca. 1.350.000 Tätigkeitsverhältnisse ab. Nur 13,5% der WeiterbildnerInnen befinden sich in einem sozialversicherungspflichtigen Festanstellungsverhältnis. 240.000 aller WeiterbildnerInnen und davon 150.000 HonorarprofessorInnen üben ihren Beruf hauptberuflich aus. Ca. 43.000 Lehrkräfte in Festanstellung sind im Bereich der durch die Bundesagentur für Arbeit finanzierten beruflichen Weiterbildung nach den Sozialgesetzbüchern (SGB) II/III tätig. 10% der Tätigkeitsverhältnisse werden von Ehrenamtlichen ausgeführt. Hinsichtlich der Rechtsformen bzw. Trägerschaften der Einrichtungen liegen keine statistisch fundierten Zahlen vor.

Berufsbilder, arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen, Einkommenssituation

Auf der Grundlage der Weiterbildungsstruktur ergeben sich in Deutschland unterschiedliche Qualifikationsanforderungen an das lehrende Personal. In der beruflichen Aufstiegsfortbildung (z.B. Qualifikation zum/r staatlich anerkannten TechnikerIn oder MeisterIn) nach dem Berufsbildungsgesetz BBiG §53/54 sind hauptsächlich BerufspädagogInnen mit erstem sowie zweitem Staatsexamen tätig. Die Bezahlung erfolgt in der Regel nach Beamtenrecht als auch nach Tarifvertrag

des öffentlichen Dienstes (TVöD). Dem gegenüber existiert in der beruflichen Weiterbildung nach SGB II/III (Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Bundesagentur für Arbeit) kein allgemeingültiger Tarifvertrag. Je nach Anforderungsprofil der ausgeschrieben Maßnahmen werden unterschiedliche Professionen bei der Umsetzung abverlangt. Sowohl Beschäftigte mit Hochschulqualifikationen (z.B. allgemeine, Sozial-, Rehabilitations- und SonderschulpädagogInnen, IngenieurInnen, Betriebs- und VolkswirtInnen, JuristInnen) als auch MeisterInnen, TechnikerInnen, FachwirtInnen sowie FacharbeiterInnen mit Ausbildungsberechtigungsschein (nach Ausbildereignungsverordnung – AEVO) kommen zum Einsatz. Als tarifliche Grundlage kommen entweder vereinzelt Haustarifverträge oder rechtliche Entgeltregelungen der Kirchen zur Anwendung. Die Gewerkschaften GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) und ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) haben für den nicht-geregelten Bereich in diesen Rechtskreisen auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 02. April 2009 mit der Zweckgemeinschaft des Arbeitgeberverbandes BBB (Bundesverband der Träger Beruflicher Bildung) einen Mindestlohntarifvertrag Weiterbildung als untere Haltelinie einziehen können. Der Tarifvertrag gilt aber nur für die pädagogisch Beschäftigten und liegt derzeit bei 13,35 Euro/Stunde in Westdeutschland (2.264,83 Euro brutto) und 12,50 Euro/Stunde in Ostdeutschland (2.120,63 Euro brutto) (siehe GEW Hauptvorstand 2013). Dieses monatliche Arbeitsentgelt errechnet sich bei einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden. Im Bereich der gesetzlich geregelten DaF/DaZ-Sprachkurse (Sprachkurse im Bereich Deutsch als Fremdsprache/Zweitsprache) sind die Lehrkräfte zu fast 100% auf Honorarbasis tätig, ein Großteil von ihnen hauptberuflich. Diese Lehrkräfte gehören mit durchschnittlichen Sätzen von 20 Euro pro Unterrichtsstunde zu der wohl am schlechtesten bezahlten Beschäftigungsgruppe in der Weiterbildung, obwohl rechtlich hohe Qualifikationsvoraussetzungen vorgeschrieben sind, d.h. ein akademischer Abschluss im Bereich DaF/DaZ oder eine vergleichende Zusatzqualifikation.

Interessens- und Berufsvertretung

In Deutschland existieren neben den Gewerkschaften eine Vielzahl von Fachverbänden und Bundesarbeitsgemeinschaften im Bereich der

Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Gegenüber den Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB-Gewerkschaften) GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) und ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft), welche maßgeblich die Interessen der Beschäftigten im Weiterbildungsbereich vertreten, orientieren sich die Bundesarbeitsgemeinschaften eher an den Belangen des Arbeitsfeldes. Mitglieder dieser Fachverbände können sowohl Wohlfahrtsverbände, Kirchen oder privatwirtschaftlich geführte Unternehmen sein. Als Beispiele hierfür wären zu nennen: Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (BAG EJSa); Katholische Erwachsenenbildung Deutschland (KEB); Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit (bag arbeit); Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAG FW); Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit; Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) e.V. Einer der größten Interessensverbände seitens der Arbeitgeber ist der Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e.V. (BBB).

Aktuell laufen zwischen der Zweckgemeinschaft des BBB und den Gewerkschaften erste Verhandlungen über einen allgemeingültigen Branchentarifvertrag Weiterbildung. Des Weiteren wurden in den letzten Jahren u.a. auf europäische und nationale Initiativen hin Netzwerke gegründet, welche sich sowohl für die Weiterentwicklung bestimmter Berufsfelder einsetzen (z.B. nfb – Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V.) als auch verstärkt das pädagogische Personal in den Mittelpunkt stellen (z.B. wb-web – zukünftiges Informations- und Vernetzungsportal für Lehrkräfte in der Erwachsenen- und Weiterbildung ab Ende 2015).

Typische Qualifizierung

Die Studie des Wirtschafts- und Sozialforschungsinstituts (vgl. WSF 2005, S. 48ff.) zeigt, dass in Deutschland gut ausgebildetes pädagogisches Personal in der Weiterbildung beschäftigt ist. Mehr als 70% des gesamten lehrenden Personals verfügen über Universitäts- bzw. Fachhochschulabschlüsse. Bei hauptberuflichen Honorarkräften liegt dieser Wert gar bei 80%. Fast 66% aller Lehrkräfte sind mit pädagogischen Qualifikationen ausgestattet (19% mit Lehramtsabschluss, 19% mit pädagogischem Abschluss, 28% mit anderen pädagogischen

Qualifikationen, z.B. nach Ausbildereignungsverordnung, kurz AEVO). 26% aller WeiterbildnerInnen besitzen eine berufliche Qualifikation (MeisterIn, TechnikerIn, Berufsausbildungsabschluss). Eine Ausdifferenzierung nach pädagogischen und fachlichen Teildisziplinen ist leider nicht vorhanden.

Rahmenbedingungen in Österreich

Rechtliche/r Rahmen und aktuelle Governancemodelle

Die kompetenzrechtliche Einordnung der Erwachsenenbildung (Volksbildung) in Österreich ist komplex, denn die österreichische Verfassung kennt keine einschlägige Regelung. „Als bestimmendes Charakteristikum [...] gilt daher das Staatsgrundgesetz von 1867“ (Platzer 2009, S. 18). Erst das 1973 geschaffene Bundesgesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln (ein paktiertes Gesetz zwischen Bund und Ländern) hat Impulse für die Weiterbildungslandschaft gesetzt, die im Zusammenhang mit Professionalisierung zu sehen sind.

Inhaltliche Zuständigkeiten hinsichtlich des Lernens von Erwachsenen sind aber darüber hinaus breiter zwischen den Ministerien und den Ländern verteilt. So liegen beispielsweise die Verantwortungsbereiche für „betriebliche Bildung“ oder für das Studium für Berufstätige im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, jene für Gesundheit beim Bundesministerium für Gesundheit, die Verantwortungsbereiche für arbeitsmarktpolitische Qualifizierung (als Aufsichtsbehörde über das Arbeitsmarktservice), für Menschen mit Behinderung und in der Nacherwerbsphase im Bundessozialministerium und jene für land- und forstwirtschaftliche Belange im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft. Insofern steuerliche Belange betroffen sind, ist das Bundesministerium für Finanzen zuständig. Eigene Regelungsbestände in den Landesgesetzen sind selten. Die vergleichsweise jüngere Praxis zeigt, dass dieser Situation durch das verfassungsrechtlich ermöglichte Schließen von Verträgen zwischen den Gebietskörperschaften begegnet wird (durch sogenannte Art. 15a-Vereinbarungen). So geschehen bei der „Initiative Erwachsenenbildung“ (2012-2014

und 2015-2017), die eine abgestimmte Finanzierung und Qualitätsprüfung von Angeboten im Zusammenhang mit Basisbildung und dem Nachholen des Pflichtschulabschlusses darstellt, sowie geschehen seit 2012 beim Rahmen zur gegenseitigen Anerkennung von regionalen Qualitätssiegeln für Weiterbildungsanbieter („Ö-Cert“). Beide Regelwerke enthalten auch qualifikatorische Anforderungen an das Weiterbildungspersonal.

Anbieter und Beschäftigte/ngruppen

Die quantitative Datenlage zur Erwachsenenbildungslandschaft ist schwierig. So liegen wenige begründete Daten zur Anbieterzahl vor. Zuletzt wurde 2007 eine empirisch fundierte Zahl von 1.755 Einrichtungen ermittelt. Diese umfassen neben den Institutionen der Erwachsenenbildung im engen Sinn auch Organisationen wie Fachhochschul-Studiengänge für Berufstätige sowie alle Universitäten, aber auch Pädagogische Institute und kommerzielle Einrichtungen mit regelmäßigem Kursangebot (z.B. Unternehmensberatungen) (vgl. Gutknecht-Gmeiner/Schlögl 2007, S. 31ff.). Schätzungen mit weiterem Fokus gehen von bis zu 3.000 Einrichtungen aus.

Was die Zahl der Beschäftigten betrifft, stellt sich die Datenlage ähnlich komplex dar. Insbesondere wenn man bedenkt, dass die unterschiedlichen Vertragsformen (unbefristete und befristete Beschäftigung, freie Dienstverträge und Werkverträge), haupt- und nebenberufliche sowie ehrenamtliche Tätigkeiten nebeneinander bestehen und Wechsel und Mehrfachbetroffenheiten bestehen können. So weist die 28. KEBÖ-Statistik (Arbeitsjahr 2013) in ihren Mitgliedsorganisationen insgesamt 90.293 tätige Personen aus (davon 59.699 KursleiterInnen): 5.969 Hauptberufliche (davon 2.037 pädagogisch Tätige), 57.446 Nebenberufliche (davon 42.628 pädagogisch Tätige) und 28.878 Ehrenamtliche (davon 4.956 pädagogisch Tätige) (siehe Vater/Zwielehner 2014). Eine zeitlich etwas zurückliegende Analyse von amtlichen Statistiken von Gutknecht-Gmeiner zeigt, dass in der Arbeitsstättenzählung (ÖNACE-Gruppe 80.4): 21.782 Beschäftigte (davon 12.448 Frauen) gemeldet wurden und nach der Berufssystematik (ÖBS Berufsgruppe 836): 18.356 Beschäftigte (davon 10.456 Frauen) (vgl. Gutknecht-Gmeiner 2008, S. 6ff.).

Berufsbilder, arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen, Einkommenssituation

Will man den Einsatzfeldern und entsprechenden Profilen von in der Erwachsenenbildung Tätigen nachspüren, bieten sich zwei Quellen an. Dies sind einerseits der Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen in privaten Bildungseinrichtungen (kurz BABE-KV) und die dort abgebildeten Verwendungsbereiche (die, wie überwiegend im nicht-öffentlichen Bereich, tätigkeits- und nicht vorrangig qualifikationsorientiert sind) und sind andererseits die Schwerpunkte der Weiterbildungsakademie (wba). Der zwischen der BABE (Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen) und den Gewerkschaften abgeschlossene BABE-KV trat mit April 2005 als erster Kollektivvertrag für die Erwachsenenbildungsbranche in Kraft. Seit dessen Satzung per 1. Oktober 2010 gilt der BABE-KV nicht mehr nur für die Mitglieder der BABE, sondern für alle Einrichtungen, deren Hauptzweck berufsorientierte außerbetriebliche Erwachsenenbildung ist (rund 9.000 Beschäftigte). Der BABE Kollektivvertrag spricht von „*Arbeitnehmer/-innen, welche in Maßnahmen Teilnehmer/-innen unterrichten, aus- und weiterbilden, beraten oder betreuen [...]*“ (BABE 2015, S. 6). Die Eingruppierungen unterscheiden weiter, ob die „*Tätigkeitsmerkmale [...] vorgegeben*“ (ebd., S. 12) sind und es „*Gestaltungsmöglichkeiten zur Erfüllung der Funktion*“ (ebd.) gibt oder ob Tätigkeiten selbstständig und „verantwortlich verrichtet“ oder im Umfang unterschiedliche Leitungsfunktionen übernommen werden (vgl. ebd., S. 13). Für letztere Verwendung werden auch qualifikatorische bzw. erfahrungsorientierte Merkmale angeführt. Die Weiterbildungsakademie (wba) ist eine Zertifizierungs- und Kompetenzerkennungsstelle der österreichischen Erwachsenenbildung, die seit 2007 ErwachsenenbildnerInnen zertifiziert und auch diplomiert. Die wba differenziert nach fachlich-inhaltlichen Aspekten vier Felder, in denen ErwachsenenbildnerInnen Grundkompetenzen vorweisen müssen: Beratung, Bildungsmanagement, Lehren/Gruppenleitung/ Training sowie Bibliothekswesen und Informationsmanagement. Das in „der Erwachsenenbildung“ Tätigwerden, sei es im Rahmen gewerberechtlicher Regelungen, auf Werkvertragsbasis oder in unselbstständiger Beschäftigung ist durch zahlreiche Vertrags- und Sozialversicherungsaspekte und Ausnahmeregelungen gekennzeichnet und

beschäftigt nicht nur die ErwachsenenbildnerInnen und deren SteuerberaterInnen, sondern auch den Sozialminister, die Personalverrechnungsabteilungen von Erwachsenenbildungsorganisationen, die Gebietskrankenkassen, Finanzämter sowie auch den Verwaltungsgerichtshof (siehe dazu etwa Gruber/Maschinda/Schlager 2012).

Angaben von TrainerInnen zur Entlohnung zeigen eine Streuung zwischen 6,50 und 99,- Euro je Unterrichtseinheit (60 Min.) auf und ergaben im Mittel einen Nettowert von 26,- Euro. Diese schwanken aber erheblich nach thematischem Fachbereich, Geschlecht und Vertragsform. Fachliche Qualifikationen (etwa in der beruflichen Bildung) werden erkennbar besser entlohnt als andere Qualifikationen. Die lohnpolitischen Bedingungen sind bei Bildungseinrichtungen, die keiner kollektivvertragsfähigen Körperschaft angehören und selbst nicht kollektivvertragsfähig sind, in einem seitens des Bundeseignungsamts beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ausgegebenen Mindestlohntarif für in privaten Bildungseinrichtungen beschäftigte ArbeitnehmerInnen geregelt, zuletzt mit Beschluss vom 9. Dezember 2014, Verordnung M 25/2014/XXIII/97/1.

Interessens- und Berufsvertretung

Die traditionsreichste Vertretung in der österreichischen Erwachsenenbildungslandschaft ist seit 1972 die Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ). Es gibt auch noch weitere Plattformen und Foren von Erwachsenenbildungsorganisationen wie etwa die Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung (PbEB) oder die Plattform universitäre Weiterbildung AUCEN – Austrian University Continuing and Education Network (dt. Netzwerk für universitäre Weiterbildung und Personalentwicklung in Österreich). Einkommens- oder vertragsrechtliche Themen werden dort jedoch nicht verhandelt oder geregelt. Anders ist dies bei der bereits erwähnten Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen (BABE). Diese ist eine seit 1999 bundesweit tätige auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Berufsvereinigung von ArbeitgeberInnen, die Bildungseinrichtungen führen. Im Jahr 2000 wurde ihr die Kollektivvertragsfähigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) zuerkannt.

Im Rahmen betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessensvertretung besteht seit den frühen 2000er Jahren die freiwillige Interessensgemeinschaft work@education für Beschäftigte im Feld der Erwachsenenbildung. Diese Initiative wird durch die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier getragen (siehe dazu GPA Interessensgemeinschaft work@education 2006).

Typische Qualifizierung

Einerseits gab es an den österreichischen Universitäten lange Zeit keine eigenen bildungswissenschaftlichen Studien, die Erwachsenenbildung im Titel führten, und auch heute noch sind es vielfach individuelle Schwerpunktsetzungen seitens der Studierenden, die zumeist auf eine überschaubare Anzahl einschlägiger Lehrveranstaltungen zurückgreifen können. Allein im Rahmen der Qualifizierungsarbeiten sind sodann tatsächliche Vertiefungen möglich. Die arbeits- und beschäftigungsrechtlichen Regelwerke sehen i.d.R. keine Qualifikationsangaben vor. Ungeachtet dessen weisen ErwachsenenbildnerInnen eine Qualifikationsstruktur auf, die sich doch maßgeblich von der Gesamtheit der Beschäftigten abhebt. Sie haben eine HochschulabsolventInnenzahl von 40% (Erwerbstätige insgesamt 11%) und einen MaturantInnenanteil von 30% (Erwerbstätige insgesamt 13%) (vgl. Gutknecht-Gmeiner 2008, S. 13). Zugleich verfügt nur rund ein Viertel über eine pädagogische Qualifikation (vgl. ebd., S. 15). Auch eine jüngere Befragung von TeilnehmerInnen an der wba zeichnet ein ähnliches, ja sogar noch deutlicher profiliertes Bild der Qualifikationsstruktur von ErwachsenenbildnerInnen. Dort weisen rd. 66% der Antwortenden einer Evaluierung einen hochschulischen Abschluss auf und weitere 23% eine Reifeprüfung (vgl. Brünner/Gruber 2014, S. 13).

Resümee: Unterschiede und Ähnlichkeiten in Österreich und Deutschland

Die kollektiven/tariflichen Regelungen stellen sich in den beiden Ländern unterschiedlich dar. Während in Österreich seit wenigen Jahren ein Kollektivvertrag für Beschäftigte in privaten Bildungseinrichtungen vorliegt, fehlt ein solcher in Deutschland. Gemeinsam ist jedoch beiden Staaten,

dass die Arbeitsmarktverwaltungen sehr gewichtige Nachfrager am Weiterbildungsmarkt darstellen und neben relevanten Finanzierungsanteilen auch die Anforderung an Weiterbildungsdienstleistungen wesentlich prägen.

Mit der „Selbstbestimmung“ im Feld des Lernens Erwachsener ist es zumindest in bestimmten Bereichen (etwa in Integrationskursen oder eben in der arbeitsmarktpolitischen Qualifizierung) nicht weit her. Oftmals werden durch sachfremde Politikfelder gesetzte Kriterien über den Erfolg oder Nicht-Erfolg von pädagogischen Interventionen oder werden entsprechende Vorgaben gemacht.

Eine weitere Gemeinsamkeit ist, dass wenige akkurate Daten zur Beschäftigungs- und Einkommenssituation vorliegen. Dies mag in der Trägheit der statistischen Datenkörper begründet sein, liegt aber wohl vielmehr daran, dass die kollektive Vertretung der Beschäftigten generell eine vergleichsweise schwache ist und die öffentliche Aufmerksamkeit nicht ausreicht, um entsprechenden Druck aufzubauen, die Situation und Bedingungen zu klären.

Wegen der oftmals hohen Heterogenität der TeilnehmerInnenstruktur (ihren unterschiedlichen Lernerfahrungen, der Spreizung der Arbeits- und Lebenswelterfahrung, sprachlicher Aspekte) müssen WeiterbildnerInnen noch viel stärker auf die individuellen Unterschiede der TeilnehmerInnen mittels angepasster Auswahl ihrer Didaktik/Methodik eingehen als im Schulbereich. Dennoch wird den WeiterbildnerInnen vielfach der Bedarf an oder der Umfang von Vor- und Nachbereitungszeit abgesprochen und so der Reflexion der Praxis kein entsprechender Raum gegeben.

Das Angebot an erwachsenenpädagogischen Studienangeboten und entsprechenden Lehrstühlen ist in Deutschland deutlich besser ausgebaut. In Österreich ist dagegen das Anerkennungsmodell der österreichischen wba bereits erfolgreich etabliert – ein Modell, das in ähnlicher Form auch

am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung erprobt werden soll –, um die im Berufsfeld vorhandene Expertise sichtbar zu machen und zu zertifizieren.

Für beide Länder zeigt sich, dass das Konzept des lebenslangen Lernens in die Modellierung von Studienprogrammen und Lehrstuhl-Denominationen Einzug hält. Dies führt dazu, dass die Erwachsenenbildung/Weiterbildung als Wissenschaftszweig tendenziell zurückgedrängt wird, weil breitere thematische Zugriffe (Lebenslauf- oder Biografieforschung, Sozialisations- und Lebensweltforschung) oder auch andere wissenschaftliche Disziplinen wie Psychologie oder Soziologie an Anteil gewinnen. Dies lässt die Säule der Verwissenschaftlichung des Feldes durch einschlägig qualifizierte AbsolventInnen begrenzt tragfähig erscheinen.

Ausblick

In Zukunft ist sowohl in Deutschland als auch in Österreich wieder eine verstärkte Professionalisierungsdiskussion zwingend. Es bedarf einer stärkeren öffentlichen Wahrnehmung und Verantwortung für diesen Bildungssektor. Partizipation, Teilhabe und Selbstbestimmung müssen stärker in den Mittelpunkt der Diskussion gerückt werden, statt auf Wettbewerb und Ökonomisierung zu setzen. Das geht zu Lasten der Teilnehmenden (Kosten) wie der dort arbeitenden WeiterbildnerInnen (Einkommen). Innerhalb des strukturell unterfinanzierten Systems der Weiterbildung verschärfen sich die bestehenden Bildungsungleichheiten und somit in der Folge die gesellschaftlichen Ungleichheiten. Die Weiterbildung kann in einem System des lebenslangen Lernens zur gesellschaftlichen Integration und Chancengleichheit nur dann beitragen, wenn professionelles Handeln durch wissenschaftlich begründetes Handeln und „gute Arbeit“ gekennzeichnet ist. Dies lässt sich durch weitere Vermarktlichung und zunehmend prekäre Beschäftigung nicht erreichen.

Literatur

- Adorno, Theodor W. (1971):** Tabus über dem Lehrberuf. In: Kadelbach, Gerd (Hrsg.): Theodor W. Adorno. Erziehung zur Mündigkeit. Vorträge und Gespräche mit Hellmut Becker 1959-1969. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 70-87.
- Altenhuber, Hans (2002):** Vorgeschichte, Gründung und Anfänge der KEBÖ. In: Bergauer, Angela/Filla, Wilhelm/Schmidbauer, Herwig (Hrsg.): Kooperation & Konkurrenz. 30 Jahre Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs. Wien: Deutsche Bibliothek, S. 13-22.
- BABE – Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen (2015):** Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der privaten Bildungseinrichtungen. Stand 1. Mai 2015. Online im Internet: <http://www.babe.or.at/1005,,,2.html> [Stand: 2015-09-07].
- Bourdieu, Pierre (1998):** Vom Gebrauch der Wissenschaft. Für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes. Konstanz: UVK Medien Verl.-Ges.
- Brünner, Anita/Gruber, Elke (2014):** Ergebnisse der quantitativen Erhebung 2013 mit Student/inn/en der Weiterbildungsakademie Österreich (wba). Endbericht. Evaluation des „Kooperativen Systems der österreichischen Erwachsenenbildung“. Klagenfurt. Online im Internet: http://wba.or.at/_pdfs/Bericht4_QuantitativeErhebung_2014_END.pdf [Stand: 2015-09-07].
- Deutscher Bildungsrat (1970):** Empfehlungen der Bildungskommission. Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart: Klett.
- Dewe, Bernd (2004):** Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Krüger, Heinz-Hermann/Grunert, Cathleen (Hrsg.): Wörterbuch Erziehungswissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 122-129.
- GEW Hauptvorstand (2013):** prekär Extra. Info für die Beschäftigten in der Weiterbildung. Frankfurt am Main: GEW.
- Gieseke, Wiltrud (2014):** Bilanz und Perspektiven der Professionalisierung der Erwachsenenbildung und beruflichen Weiterbildung. Gehalten auf der Weiterbildungsakademie: „Arbeitsplatz Weiterbildung – Profession und Profil“. GEW Hauptvorstand, Halle (Saale). Online im Internet: <http://www.gew.de/weiterbildung/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/weiterbildungsakademie-2014-arbeitsplatz-weiterbildung-profession-und-profil> [Stand: 2015-09-07].
- GPA Interessengemeinschaft work@education (Hrsg.) (2006):** Honorarbarometer. Die Ergebnisse. Daten und Fakten rund um TrainerInnen-Honorare. Wien: GPA DJP.
- Gruber, Elke/Maschinda, Andreas/Schlager, Josef (2012):** Der Begriff der „Erwachsenenbildung“ in § 49 Abs. 7 ASVG. Hat der VwGH dafür eine zutreffende Auslegung gefunden? In: Arbeits- und Sozialrechtskanzlei, 16. Jg., Nr. 4, S. 136-145.
- Gutknecht-Gmeiner, Maria (2008):** Die statistische Erfassung des Erwachsenenbildungs- und Weiterbildungspersonals in Österreich. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 4. Online im Internet: http://erwachsenenbildung.at/magazin/08-4/meb08-4_06_gutknecht_gmeiner.pdf [Stand: 2015-09-07].
- Gutknecht-Gmeiner, Maria/Schlögl, Peter (2007):** Stand der Qualitätssicherung und -entwicklung bei österreichischen Institutionen der Erwachsenenbildung. In: Qualitätsentwicklung und -sicherung in der Erwachsenenbildung in Österreich. Wohin geht der Weg? Wien: BMUKK. S. 31-54.
- KMK – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2001):** Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung. Bonn: KMK.
- Nittel, Dieter (2014):** Professionalitätsentwicklung als Element der (kollektiven) Professionalisierung! – Anforderungen und Ausblick. Gehalten auf der Weiterbildungsakademie: „Arbeitsplatz Weiterbildung – Profession und Profil“. GEW Hauptvorstand, Halle (Saale). Online im Internet: <http://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=24042&token=e08df1a6bfec66852afa1db3ff0d77944faaafd4&sdownload=> [Stand: 2015-09-07].
- Overmann, Ulrich (2001):** Adornos „Tabus über dem Lehrberuf“ im Lichte einer revidierten Professionalisierungstheorie. In: Pädagogische Korrespondenz 28, S. 57-80.
- Platzer, Karl (2009):** Weiterbildung als komplexe Rechtsmaterie. Duisburg-Köln: WIKU-Wissenschaftsverlag Dr. Stein.
- Schlögl, Peter (2008):** Wenn die Schwierigkeit zur Bequemlichkeit wird. Die Unbestimmtheit der Erwachsenenbildung als selbstverschuldete Professionalisierungsfalle? In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, Ausgabe 4. Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-4/meb08-4.pdf> [Stand: 2015-09-07].
- Schlögl, Peter/Schneeberger, Arthur (2003):** Erwachsenenbildung in Österreich. Länderhintergrundbericht zur Länderprüfung der OECD über Erwachsenenbildung. Wien: BMBWK (=Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 1/2014). Online im Internet: http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/materialien-eb_2004-1_11432_PDFzuPubID15.pdf [Stand: 2015-09-07].

Schneeberger, Arthur/Schlögl, Peter/Petanovitsch, Alexander (2008): Entwicklung und Stand der Erwachsenenbildung in Österreich. Länderbericht für die UNESCO 6th International Conference on Adult Education (CONFITEA VI). Wien: BMUKK (= Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 1/2008). Online im Internet: http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/nr1_2008_confitea.pdf [Stand: 2015-09-07].

Schulenberg, Wolfgang (1972): Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung. Braunschweig: Westermann.

Thum-Kraft, Monika (2007): Qualifikationsbedarf der Zukunft VII – Tourismus – Quo vadis? In: *ibw-Mitteilungen*, 4. Quartal 2007. Online im Internet: http://www.ibw.at/ibw_mitteilungen/art/thu_317_07_wp.pdf [Stand: 2015-09-07].

Vater, Stefan/Zwiehner, Peter (2014): Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs. 28. KEBÖ-STATISTIK (Arbeitsjahr 2011). Hrsg. von der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs, Projektgruppe Statistik. Wien 2014. Online im Internet: <http://www.adulteducation.at/de/struktur/keboe/druck/auswertungen/116> [Stand: 2015-08-07].

WSF – Wirtschafts- und Sozialforschung (Hrsg.) (2005): Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Schlussbericht. Kerpen.



Foto: Medienst.com

Dr. Peter Schlögl

peter.schloegl@oeibf.at
<http://www.oeibf.at>
+43 (0)1 3103334

Peter Schlögl studierte Biologie und Philosophie und ist geschäftsführender Institutsleiter des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf). Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen: Bildungsentscheidungen, professionelle Beratungsdienste im Bildungswesen und lebenslanges Lernen.



Foto: K.K.

Arnfried Gläser

arnfried.glaeser@gew.de
<http://www.gew.de>
+49 (0)69 78973-319

Arnfried Gläser studierte Erziehungswissenschaften mit den Nebenfächern Soziologie und Psychologie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Vor seinem Studium war er als technischer Angestellter im Bereich Kommunikations- und Messtechnik sowie im Bereich Qualitätssicherungsmanagement tätig. 2000-2005 arbeitete er als freiberuflicher Dozent in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Aktuell arbeitet er als bildungspolitischer Referent beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft mit den Aufgabengebieten Berufsbildungs-, Weiterbildungs- und Arbeitsmarktpolitik.

Decisive Parameters of Collective, Structural Professionalization of Adult Education/ Continuing Education

Basic conditions at the „continuing education workplace“ in Austria and Germany

Abstract

Today's adult educators frequently work to meet set requirements, reach performance indicators or quotas, acquire and manage project funds, while the core of educational work – planning, teaching, advising, evaluating – is being pushed aside. To be provocative, is the image of the service provider in the field of adult education turning into one of a servant? How can the precarious conditions at the “continuing education workplace” be explained, conditions that stand in marked contradiction to the sociopolitical and economic meaning that has been allocated to lifelong learning? This article examines the critical parameters of collective, structural professionalization that should be discussed more intensively again in Germany as well as Austria. They are the institutionalization, the juridification, the professionalization, the academization and the making into a science of adult education/continuing education. The authors' conclusion: a more intensive discussion of professionalization will again be necessary in both Germany and Austria. (Ed.)

Impressum/Offenlegung



Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

Gefördert aus Mitteln des BMBF

erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck

Online: www.erwachsenenbildung.at/magazin

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

ISSN: 1993-6818 (Online)

ISSN: 2076-2879 (Druck)

ISSN-L: 1993-6818

ISBN: 9783738644036

Projekträger



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

Medieninhaber



Bundesministerium für Bildung und Frauen
Minoritenplatz 5
A-1014 Wien



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

HerausgeberInnen der Ausgabe 26, 2015

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Birgit Aschemann (Bildungsforscherin / Erwachsenenbildnerin)

Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Bildung und Frauen)

Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Mag. Wilfried Hackl (Verein CONEDU)

Fachredaktion

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Klagenfurt)

Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)

Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Ina Zwirger (ORF Radio Ö1)

Online-Redaktion

Mag.^a Bianca Friesenbichler: redaktionelle Koordination (Verein CONEDU)

Mag.^a Sabine Schnepfleitner: Satz und Vertrieb (Verein CONEDU)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a Andrea Kraus

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

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

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

Urheberrecht und Lizenzierung

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

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

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

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter www.creativecommons.at.

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

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

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

Marienplatz 1/2/L, A-8020 Graz

redaktion@erwachsenenbildung.at