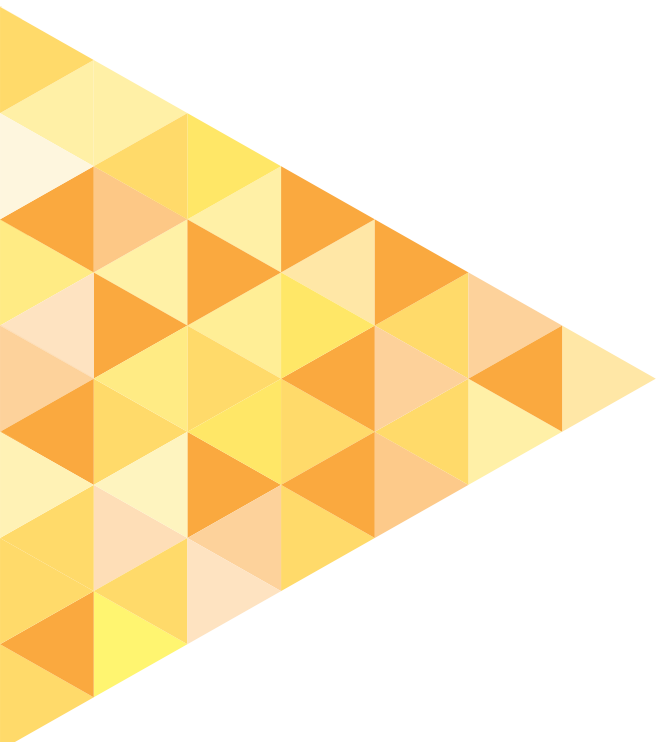


David Samray | Pia Wagner | Marco Blank | Jasmin Schreyer |
Stefan Koscheck

Auswirkungen der Coronapandemie auf die Beschäftigungssituation des Weiterbildungspersonals



BIBB Discussion Paper

Zitiervorschlag:

Samray, David; Wagner, Pia; Blank, Marco; Schreyer, Jasmin; Koscheck, Stefan: Auswirkungen der Coronapandemie auf die Beschäftigungssituation des Weiterbildungspersonals. Version 1.0 Bonn, 2022. Online: https://res.bibb.de/vet-repository_780705.

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2022

Version 1.0
Oktober 2022

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de



CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizentyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).

Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:

urn:nbn:de:0035-vetrepository-780705-0

Auswirkungen der Coronapandemie auf die Beschäftigungssituation des Weiterbildungspersonals

David Samray¹, Pia Wagner¹, Marco Blank², Jasmin Schreyer², Stefan Koscheck¹

Abstract:

Der durch die Coronapandemie verursachte Rückgang präsenzbasierter Weiterbildung und die abnehmende Nachfrage nach Weiterbildung hatten weitreichende Folgen für die Branche und die dort Beschäftigten. Die teilweise Verlagerung des Weiterbildungsangebots in die digitale Sphäre und die Corona-Hilfsmaßnahmen für die Weiterbildungseinrichtungen konnten die Veranstaltungsausfälle und damit verbundenen wirtschaftlichen Herausforderungen nicht gänzlich auffangen. Dieser Beitrag setzt sich mit den Folgen der Pandemie für die Beschäftigten in der ersten Pandemiephase auseinander. Im Speziellen wird die Beschäftigungssituation von Angestellten und Honorarkräften in der Weiterbildung vergleichend untersucht. Es stellt sich eine defizitäre Situation für beide Beschäftigtengruppen heraus, welche bei den Honorarkräften noch stärker ausgeprägt war. Verfolgt wird ein Mixed-Methods-Ansatz, der Erkenntnisse des BIBB/DIE-Weiterbildungsmonitors 2020 mit Ergebnissen aus zehn Expertinnen- und Experteninterviews verknüpft.

Corona impact on the further education workforce

During the Corona pandemic there was a decrease in in-person further education seminars offered and demanded. This had far-reaching consequences on the further education sector and the personnel within. Despite the partial shift of seminars into the digital sphere and subsidies for affected training organizations, the normally expected level of further education was not realized. This article portrays the effects the Corona pandemic had on the personnel working in the sector within the first year of the pandemic. In particular, the situation of employees and freelancers is discussed from a comparative analytical standpoint, using quantitative and qualitative data. The results found that both freelancers and employees were in a deficient situation, however this was more pronounced for freelancers. This is been addressed by a mixed-method approach, that combines findings from both, BIBB/DIE-Weiterbildungsmonitor and expert interviews.

¹ David Samray, Pia Wagner, Stefan Koscheck: Bundesinstitut für Berufsbildung

² Marco Blank, Jasmin Schreyer: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Inhaltsverzeichnis

1. Weiterbildung – ein von den Pandemiefolgen stark betroffener Bildungsbereich.....	3
2. Methodisches Vorgehen.....	3
3. Auswirkungen der Coronapandemie: Die Beschäftigungssituation in der Weiterbildung.....	4
4. Fazit und weiterführende Diskussion	9
Literatur	11

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Honorarkräfte im Bereich der Weiterbildung (Mittelwerte)	6
Tabelle 2: Angestellte (inkl. Beamte) im Bereich der Weiterbildung (Mittelwerte)	8

1. Weiterbildung – ein von den Pandemiefolgen stark betroffener Bildungsbereich

Die technologische Transformation und insbesondere die Digitalisierung führen zu deutlichen Veränderungen innerhalb gesellschaftlicher Zusammenhänge. Die Schnelligkeit und Reichweite technischer Innovationen verlangen nach einer kontinuierlichen Erweiterung von Kompetenzen und Wissen (vgl. Helmrich/Leppelmeier 2020) in privaten, vor allem aber auch in beruflichen Kontexten. Damit kommt dem lebenslangen Lernen und in Folge der institutionalisierten Weiterbildung zunehmend mehr Bedeutung zu (vgl. Dollhausen 2019; Pothmer u. a. 2019) und die Branche rückt verstärkt ins Blickfeld von Politik, Wissenschaft und Öffentlichkeit. Als zentrale Akteure zur Umsetzung von Weiterbildungsaktivitäten kommt auch den darin Beschäftigten zunehmende Aufmerksamkeit zu, sowohl bezogen auf ihre Kompetenzentwicklung als auch hinsichtlich der heterogenen Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der Branche (BMBF 2019; Behrend et al. 2019).

Der durch die Kontaktbeschränkungen in Folge der Pandemie erzwungene Ausfall präsenzbasierter Weiterbildung während des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 stellte für viele Weiterbildungseinrichtungen eine Herausforderung dar (vgl. Christ/Koscheck 2021; BIBB 2020). Lediglich ein Teil des betroffenen Weiterbildungs geschehens konnte in die digitale Sphäre verlagert und durch virtuelle Lehrkonzepte aufgefangen werden (vgl. Christ/Koscheck 2021). Vor dem Hintergrund der Fokussierung auf Präsenzformate, der relativ geringen Verbreitung von Online-Lernformaten, sowie ausbaufähigen digitalen Infrastrukturen der Weiterbildungseinrichtungen vor Beginn der Pandemie (vgl. Christ u. a. 2020; Bach u. a. 2020), stellten die veränderten Rahmenbedingungen für viele Einrichtungen eine unvorbereitete Situation dar. Zudem kam es zu einem massiven Rückgang der Nachfrage nach Weiterbildung, insbesondere von Betrieben (vgl. Weber 2021). Die Situation des aufgrund der Coronapandemie nur teilweise realisierten Weiterbildungsangebots führte im Sommer 2020 für viele Weiterbildungseinrichtungen zu einer wirtschaftlichen Problemlage (vgl. Christ/Koscheck 2021), von der auch Auswirkungen auf das in der Weiterbildung beschäftigte Personal erwartbar waren. Mit den folgenden Wellen der Pandemie, und den damit erneuten Verordnungen zur Eindämmung des Pandemiegeschehens, setzten sich die Herausforderungen für Einrichtungen und Personal fort.

Im vorliegenden Beitrag wird der Frage nachgegangen, welche Auswirkungen die Coronapandemie auf die Beschäftigungssituation der Angestellten und Honorarkräfte in der Weiterbildung im ersten Jahr der Pandemie hatte. Leitende Annahme dabei ist, dass Honorarkräfte als temporär verpflichtete Arbeitskräfte aufgrund ihrer ungeschützten Stellung stärker negativ betroffen waren als Angestellte, für die sowohl ein stärkerer rechtlicher Schutz der Arbeitsbeziehung besteht als auch staatliche Hilfsmaßnahmen griffen. Ausgehend von den empirischen Untersuchungsergebnissen werden ausblickend weitergehende Forschungsfragen unter Rekurs auf die Anerkennungstheorie diskutiert.

2. Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Untersuchung basiert auf einer Mixed-Methods-Analyse (Kuckartz 2014), die durch die Kombination aus quantitativen und qualitativen Erhebungs- und Auswertungsmethoden (Johnson u. a. 2007) gekennzeichnet ist. Ziel ist es, die jeweiligen methodischen Stärken zu kombinieren, um so ein umfassenderes Bild des Forschungsgegenstands zu schaffen (Kuckartz 2014; Blank u. a. 2020).

Die quantitative Analyse bezieht sich auf Auswertungen der wbmonitor-Umfrage 2020 zu Auswirkungen der Coronapandemie auf Weiterbildungseinrichtungen. Beim wbmonitor handelt es sich um eine jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE) durchgeführte Online-Umfrage unter Anbietern allgemeiner und beruflicher Weiterbildung, wobei in den jeweiligen Umfragewellen neben identischen Fragen zu Strukturen und Leistungen unterschiedliche Schwerpunktthemen behandelt werden. Unter Weiterbildungsanbietern werden im wbmonitor alle institutionalisierten bzw. betrieblich verfassten Einrichtungen verstanden, die Weiterbildung als Haupt- oder Nebenaufgabe regelmäßig oder wiederkehrend offen zugänglich anbieten. Weiterbildung wird dabei in Anlehnung an den Deutschen Bildungsrat (1970) als organisiertes Bildungsangebot definiert, das sich an ausgebildete oder erfahrene Erwachsene richtet (zur konzeptionellen Vertiefung vgl. Koscheck 2010). In der Umfrage 2020 standen die wirtschaftlichen und organisatorischen Auswirkungen der zur Eindämmung der Coronapandemie erlassenen Kontaktbeschränkungen bis zum Sommer 2020 im Fokus, insbesondere in Bezug auf das realisierte Veranstaltungsangebot, die Inanspruchnahme staatlicher Hilfen sowie die Beschäftigungssituation des angestellten und freiberuflich tätigen Personals. Zu der Befragung im Zeitraum vom 30. Juni bis zum 09. August 2020 wurden rund 17.500 dem wbmonitor bekannte Anbieter eingeladen, von denen sich 1.925 gültig beteiligten (Rücklaufquote 11,4 %).

Die qualitative Erhebung wurde mittels leitfadengestützter Expertinnen- und Experteninterviews durchgeführt, wobei die Rolle der Expertinnen und Experten als Personen mit „privilegierten Informationszugängen“ (Meuser/Nagel 1991, 443) zum Forschungsgegenstand sowie mit systematischem Überblick über die Weiterbildungsbranche verstanden wird (vgl. Gläser/Laudel 2006; Liebold/Trinczek 2009). Die Gruppe der zehn interviewten Expertinnen und Experten setzte sich aus Vertreterinnen und Vertretern von Branchen- und Interessenverbänden sowie Partnern der Nationalen Weiterbildungsstrategie zusammen. Die etwa einstündigen Interviews wurden via Videokonferenz von März bis Mai 2021 (d. h. während der dritten Pandemiewelle) geführt, auditiv aufgenommen und transkribiert. Die Interviews wurden semistrukturiert entlang eines Leitfadens geführt (vgl. Flick/von Kardoff/Steinke 2004) und die Leitfäden an die Rollen der Expertinnen und Experten angepasst (vgl. Leitner/Wroblewski 2002; Przyborski/Wohlrab-Sahr 2009). Bei der Konzeption des Interviewleitfadens wurden Befunde des wbmonitors 2020 sowie Erkenntnisse von Expertinnen- und Experteninterviews eines thematisch angrenzenden Forschungsvorhabens (Bach u. a. 2020) berücksichtigt. Der Rückbezug zum wbmonitor diente dem weiteren Abgleich zwischen den quantitativen und qualitativen Daten (vgl. Gläser/Laudel 2006). Die Auswertung der Interviews erfolgte in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015). Aus den Transkripten wurden grobe Oberkategorien entwickelt, die dann für die Analyse der Beschäftigungssituation der Angestellten und Honorarkräfte in spezifische Unterkategorien überführt wurden.

3. Auswirkungen der Coronapandemie: Die Beschäftigungssituation in der Weiterbildung

Die Coronapandemie führte für viele Weiterbildungseinrichtungen zu wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Dies war zum einen auf den weitreichenden Ausfall präsenzbasierter Weiterbildung und zum anderen auf eine rückläufige Nachfrage nach Weiterbildung zurückzuführen (vgl. Christ u. a. 2021). Die verschiedenen Bereiche der Weiterbildung waren dabei unterschiedlich stark betroffen. Während einige Einrichtungen in staatlicher Trägerschaft (z. B. Fachschulen) kaum tangiert wurden, litten

insbesondere privatwirtschaftliche Einrichtungen bzw. für betriebliche und individuelle Kunden tätige Anbieter stark unter der Situation (vgl. ebd.). Insgesamt betrafen die Ausfälle und Verschiebungen von Weiterbildungsveranstaltungen auch das von den Einrichtungen beschäftigte Personal.

Die Beschäftigungssituation von Honorarkräften

Eine Besonderheit des Bildungsbereichs Weiterbildung ist die hohe Anzahl an Honorarkräften (insbesondere in der Lehre), wobei darunter sowohl Haupt- als auch Nebenerwerbstätige zu finden sind (vgl. Autorengruppe wb-personalmonitor 2016). Die Beschäftigungsrisiken der im Haupterwerb tätigen Honorarkräfte, d. h. solcher, die nicht in einem anderweitigen Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, wurden bereits vor der Coronapandemie kritisch diskutiert (vgl. z. B. Elias 2018).

Sowohl die Daten des wbmonitors als auch die befragten Expertinnen und Experten bestätigten, dass die Honorarkräfte im Vergleich zu den festangestellten Arbeitskräften in der Weiterbildung ungleich mehr von den Auswirkungen der Coronapandemie betroffen waren. Dies geht in erster Linie darauf zurück, dass die Honorarkräfte überwiegend in der Lehre tätig sind, wohingegen das angestellte Personal ein vielfältiges Tätigkeitsspektrum aufweist und u. a. mit konzeptionellen und administrativen Tätigkeiten betraut ist (vgl. Autorengruppe wb-personalmonitor 2016). Über die Möglichkeit der Umwidmung bereits bewilligter, meist beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen im öffentlichen Auftrag konnten nach Aussage der Expertinnen und Experten zwar einige Lehrveranstaltungen in digitaler Form stattfinden. In der Gesamtbetrachtung des Weiterbildungsgeschehens machten diese jedoch nur einen vergleichsweise kleinen Teil der Veranstaltungen aus. Entsprechend waren von dem pandemiebedingten Ausfall der Lehrveranstaltungen „zunächst mal die Honorarkräfte [betroffen], weil bei denen die Aufträge (...) massiv weggebrochen sind“ (kirchlicher Weiterbildungsverbandsvertreter) und Geschäftsbeziehungen zwischen Honorarkraft und Weiterbildungseinrichtung zum Erliegen kamen. Die Daten des wbmonitors zeigen passend dazu, dass im zweiten Quartal 2020 im Vergleich zum entsprechenden Vorjahreszeitraum die Anzahl an beschäftigten Honorarkräften pro Einrichtung im Durchschnitt stark zurückgegangen ist (minus 42 %; vgl. Tab. 1).

Tabelle 1: Honorarkräfte im Bereich der Weiterbildung (Mittelwerte)

	Durchschnittliche Anzahl an beschäftigten Honorarkräften pro Einrichtung im zweiten Quartal 2020	Durchschnittliche Anzahl an beschäftigten Honorarkräften pro Einrichtung im zweiten Quartal 2019	Durchschnittliche prozentuale Veränderung 2020 gegenüber 2019 pro Einrichtung
Insgesamt (alle Anbieter)	27	52	-42%
<i>differenziert nach Einrichtungsart:</i>			
privat-kommerziell	9	12	-43%
privat-gemeinnützig	17	27	-26%
betriebliche Bildungseinrichtung	16	29	-47%
berufliche Schule	1	2	-35%
Volkshochschule	91	167	-53%
(Fach-)Hochschule, Akademie	34	38	-17%
wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.)	35	56	-33%
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins	11	48	-49%

Quelle: BIBB/DIE **wbmonitor** Umfrage 2020. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.023 bis n = 1.308 gültigen Angaben. Auswertung nach Unternehmenskonzept (d. h. ohne Filialen/Niederlassungen/Zweigstellen und Zentralen, die nur für ihren eigenen Standort antworten).

Es zeigt sich zudem, dass bei Einrichtungen, die angaben, dass ihr Angebot hauptsächlich im Bereich der allgemeinen Weiterbildung liegt, ein höherer Rückgang der beschäftigten Honorarkräfte zu beobachten war, als bei Einrichtungen, mit dem Schwerpunkt berufliche Weiterbildung.¹ Entsprechend ist es bei Einrichtungen in der Trägerschaft von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Stiftungen, Verbänden oder Vereinen sowie bei den VHS, bei denen die allgemeine Weiterbildung in der Regel einen Angebotsschwerpunkt darstellt (vgl. Christ u. a. 2021), zu einem deutlichen Rückgang der Honorarbeschäftigung gekommen (minus 49 % bzw. minus 53 %).

Daneben war auch bei privat-kommerziellen Einrichtungen (minus 43 %) sowie Bildungseinrichtungen von Betrieben (minus 47 %) im Durchschnitt ein deutliches Absinken der Beschäftigung von Honorarkräften zu verzeichnen. Bei diesen Einrichtungen dürfte dies u. a. damit zusammenhängen, dass sie vergleichsweise häufig auf betriebliche Kunden ausgerichtet sind (vgl. Christ u. a. 2021), deren Nachfrage nach Weiterbildung im Zuge der ersten Phase der Pandemie stark zurückgegangen ist (vgl. Jost/Leber 2021). Dies wird von den befragten Expertinnen und Experten darauf zurückgeführt, dass das Thema Weiterbildung bei vielen Unternehmen „nicht Top eins [ist], wenn man ums Überleben kämpft“ (Arbeitgeberverbandsvertretung). Ungeachtet der Pandemiesituation bestünden auch häufig Schwierigkeiten bei der Identifikation von Lernbedarfen der Mitarbeitenden, wodurch bspw. auch der geringe Gebrauch von Weiterbildung in Rahmen von Kurzarbeit begründet wird (vgl. auch Weber 2021).

Vergleichsweise gering fiel der Beschäftigungsrückgang von Honorarkräften dagegen im Weiterbildungsbereich der (Fach)Hochschulen und Akademien aus (minus 17 %). Dies korrespondiert mit der geringen pandemiebedingten wirtschaftlichen Betroffenheit dieses i. d. R. staatlich verfassten Einrichtungstyps mit stabilem Haushalt, der vorwiegend berufliche Weiterbildung anbietet. Auch laut

¹ Wird „berufliche Weiterbildung“ als einziger Angebotsschwerpunkt benannt, zeigt sich für Honorarkräfte ein mittlerer Beschäftigungsrückgang von 34 Prozent; für den Schwerpunkt „allgemeine Weiterbildung“ ein Rückgang von 53 Prozent; für Einrichtungen, die allgemeine und berufliche Weiterbildung als Schwerpunkte benennen, 46 Prozent.

Expertinnen und Experten lässt sich der unterschiedliche Rückgang nach Einrichtungstypen auf die jeweilige Gewichtung des Angebots an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung sowie dahinterstehender Finanzierungsarten zurückführen, d. h. ob das Weiterbildungsangebot mehrheitlich privat, betrieblich oder staatlich finanziert ist.

Die Situation wegbrechender Lehraufträge seitens der Einrichtungen verschärfte sich für die Honorarkräfte insofern, als dass im Haupterwerb Selbstständige zwar die Überbrückungshilfe des Bundes beantragen konnten, diese aufgrund der Ausrichtung des Maßnahmenpakets auf Betriebsausgaben ihren Erfordernissen als Wissensarbeitende mit begrenzten Materialausgaben jedoch kaum gerecht wurde (vgl. Ehses et al. 2020). Wenngleich die Modifikation im Rahmen der Überbrückungshilfe III bzw. der ‚Neustarthilfe für Selbstständige‘ diesem Umstand zumindest in gewissen Umfang Rechnung trug, herrschte unter den Expertinnen und Experten dennoch die Einschätzung vor, dass „in der ganzen Debatte um die Schutzschirme, (...) die Freiberufler und die Nebenamtlichen [zurecht gesagt haben], dass sie vollkommen durch das Rost gerutscht sind“ (Verbandsvertretung politische Weiterbildungseinrichtungen). Honorarkräfte sind bei hauptberuflicher Tätigkeit zudem durch keine Sozialversicherungsleistungen abhängiger Beschäftigung abgesichert. In Kombination mit der unzureichenden Abdeckung durch die staatlichen Corona-Hilfsmaßnahmen teilten mehrere der interviewten Expertinnen und Experten die Meinung, dass die Honorarkräfte „einfach stillschweigend als erste, buchstäblich, ihrem Schicksal überlassen [wurden]“ (Verbandsvertretung Weiterbildungsorganisationen). Auch vonseiten der beauftragenden Einrichtungen wurde die nachteilige Situation für die Honorarkräfte offensichtlich zu Beginn der Pandemie nicht ausreichend abgefangen, da die Umstellung auf Online-Formate erst begonnen hatte und in vielen Fällen keine Kompensationszahlungen für ausgefallene Veranstaltungen erfolgt sind. Diesbezüglich gilt es zu berücksichtigen, dass sich viele Anbieter in der ersten Pandemiephase in einer wirtschaftlich schwierigen Situation befanden (vgl. Christ u. a. 2021). Nicht verwunderlich scheint daher auch die Einschätzung der im wbmonitor befragten Weiterbildungseinrichtungen, dass viele ihrer Honorarkräfte aufgrund der Coronapandemie in wirtschaftliche Not geraten sind (70 % der Einrichtungen stimmten dieser Aussage zu oder eher zu). Im Vergleich dazu war die Sorge der Angestellten um ihren Arbeitsplatz aufgrund der Coronapandemie aus Anbietersicht moderater. So gab lediglich ein Drittel (33 %) der Weiterbildungseinrichtungen an, dass ihre Angestellten Angst haben, infolge der Coronapandemie ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Bis zum Sommer 2020 war die Anzahl an Kündigungen gemäß den Daten des wbmonitors zwar gering; offenbleiben muss an dieser Stelle jedoch, in welchem Umfang im weiteren Verlauf der Pandemie, d. h. insbesondere ab dem zweiten bundesweiten Lockdown mit mehrmonatiger Dauer ab ca. Mitte Dezember 2020, bei den Einrichtungen ein Stellenabbau des angestellten Personals stattgefunden hat.

Die Missstände der Beschäftigungssituation der Honorarkräfte vor und während der Pandemie wurden in den Interviews besonders durch Vertreter/-innen von Gewerkschaften – gemäß ihrer Funktion als Arbeitnehmervertretung – betont. Insbesondere seien die Beschäftigungsverhältnisse der Honorarkräfte nur marginal reguliert und die Durchsetzungsfähigkeit der wenigen bestehenden Regulationen aufgrund mangelnder Kontrollen der Weiterbildungseinrichtung und fehlender betrieblicher Interessenvertretung kaum vorhanden. Von einigen Expertinnen und Experten wurde jedoch auch darauf verwiesen, dass die freiberufliche Tätigkeit für einige Honorarkräfte in bestimmten Segmenten sehr lukrativ sei und bei den Weiterbildungseinrichtungen bisweilen hohe Honorare für Lehrtätigkeiten abgerufen werden könnten. Diese ermöglichten es den entsprechenden Honorarkräften, Rücklagen für Einkommensausfälle oder Fortbildungszeiten zu bilden, sodass z. B. auch der pandemiebedingte – zunächst zeitlich befristete – Einbruch der Lehrtätigkeit für diese Gruppe

weniger existenzielle Folgen gehabt habe. Die angesprochenen Honorarkräfte verfügten über nachgefragtes Spezialwissen und bildeten dadurch, wie von einem Verbandsvertreter benannt, als „kleine Stars“ den Gegenpol zum Gros der „prekären Wanderarbeiter, die von einem zum anderen Auftraggeber ziehen“.

Die Beschäftigungssituation von Angestellten

Im Gegensatz zur Mehrheit der Honorarkräfte befand sich das angestellte Weiterbildungspersonal im Untersuchungszeitraum insgesamt in einer privilegiierteren Lage. Zum einen, da es im Fall einer Kündigung in das Sozialversicherungssystem eingebunden war. Zum anderen konnten die Angestellten auch direkt von den staatlichen Corona-Unterstützungsmaßnahmen für Weiterbildungseinrichtungen profitieren. Im wbmonitor zeigt sich hierzu, dass Weiterbildungseinrichtungen in der ersten Phase der Pandemie am häufigsten die staatlichen Hilfen des Kurzarbeitergeldes (von 34 % der Anbieter bis Sommer 2020 beantragt), die Soforthilfe des Bundes und der Länder (24 %) sowie die Zuschüsse nach dem Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG) (14 %) nutzten (vgl. Christ u. a. 2021). Diese Maßnahmen trugen vermutlich zur Beschäftigungssicherung der Angestellten bei; im Durchschnitt aller Weiterbildungseinrichtungen wurde im zweiten Quartal 2020, in das der erste bundesweite Lockdown fiel, lediglich zwei Prozent der Angestellten gekündigt (vgl. Tab. 2). Von den befragten Expertinnen und Experten wurde diese Situation ebenfalls damit begründet, dass Unterstützungsmaßnahmen für Weiterbildungseinrichtungen auf Bundes- und Landesebene griffen² und darüber hinaus öffentliche Mittel für konzeptionelle Arbeiten zum Ausbau der Digitalisierung der Weiterbildung durch die Mittelumwidmung von ausgefallenen Lehrveranstaltungen zur Verfügung standen.

Tabelle 2: Angestellte (inkl. Beamte) im Bereich der Weiterbildung (Mittelwerte)

	Durchschnittliche Anzahl an beschäftigten Angestellten pro Einrichtung zum aktuellen Zeitpunkt der Umfrage	Angestellte in Kurzarbeit zum aktuellen Zeitpunkt der Umfrage Durchschnittlicher Anteil an Angestellten pro Einrichtung	Angestellte in Kurzarbeit im zweiten Quartal 2020 Durchschnittlicher Anteil an Angestellten pro Einrichtung	Kündigungen aus Anlass der Pandemie im zweiten Quartal Durchschnittlicher Anteil an Angestellten pro Einrichtung
Insgesamt (alle Anbieter)	14	13%	26%	2%
<i>differenziert nach Einrichtungsart:</i>				
privat-kommerziell	6	27%	43%	5%
privat-gemeinnützig	19	17%	35%	1%
betriebliche Bildungseinrichtung	12	11%	35%	1%
berufliche Schule	18	0%	3%	0%
Volkshochschule	15	5%	11%	0%
(Fach-)Hochschule, Akademie	17	2%	2%	0%
wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.)	28	7%	36%	0%
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins	13	12%	20%	1%

Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2020. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.063 bis n = 1.315 gültigen Angaben. Auswertung nach Unternehmenskonzept (vgl. Tab. 1).

² Aufgrund der Durchführung der Interviews im Zeitraum von März bis Mai 2021 bezieht sich die Einschätzung geringer Kündigungen von angestelltem Personal dabei auf einen deutlich längeren Zeitraum als die Daten des wbmonitors.

Zur Nutzung der Kurzarbeit liefert der wbmonitor weitere Daten: Durchschnittlich waren im Sommer 2020 13 Prozent der Angestellten einer Einrichtung im Weiterbildungsbereich in Kurzarbeit beschäftigt. Ein relativ hoher Anteil an Kurzarbeitenden war bei privaten Einrichtungen zu beobachten, wobei der Anteil bei privat-kommerziellen (27 %) höher lag als bei den privat-gemeinnützigen Einrichtungen (17 %). Relativ gering war der Anteil bei den wirtschaftsnahen Bildungszentren (7 %), VHS (5 %) und Hochschulen (2 %). In den genannten Befunden spiegelt sich, dass die Beschäftigung von Angestellten bei privatwirtschaftlichen Einrichtungen stark von der Realisierung von Umsätzen abhängig ist, wohingegen bei (eher) staatlichen Einrichtungen bzw. Körperschaften des öffentlichen Rechts mit einer i. d. R. gesicherten Existenz der Organisation selten ein unmittelbares Beschäftigungsrisiko bestand.

Differenziert nach den Hauptfinanzierungsquellen der Einrichtungen im Bereich der Weiterbildung zeigt sich, dass bei hauptsächlichlichen Einnahmen von Betrieben zum Umfragezeitpunkt vergleichsweise viele Angestellte in Kurzarbeit waren (27 %), was sich wesentlich durch den deutlichen Rückgang der betrieblichen Weiterbildungsnachfrage erklären lässt. Vergleichsweise gering fiel der Anteil an kurzarbeitenden Angestellten hingegen bei Einrichtungen aus, die hauptsächlich durch öffentliche (6 % kurzarbeitende Angestellte) oder nicht-öffentliche Träger (1 %) finanziert werden.

Der Vergleich des Anteils der Kurzarbeiter/-innen zum Befragungszeitpunkt im Sommer 2020 mit dem Anteil im zweiten Quartal 2020 verdeutlicht, dass es im Zuge der Lockerungen aufgrund des rückläufigen Pandemiegeschehens zu diesem Zeitpunkt und den wieder möglichen Präsenzweiterbildungen zu einem Rückgang bei der Nutzung von Kurzarbeit gekommen ist (von durchschnittlich 26 % auf 13 %).³ Einrichtungsübergreifend kann festgehalten werden, dass das Instrument der Kurzarbeit die Beschäftigung im ersten Jahr der Pandemie offensichtlich stützte und Kündigungen nur bei wenigen Einrichtungen ausgesprochen wurden. Von einigen befragten Expertinnen und Experten wurde in Bezug auf die geringe Kündigungsrate unter Angestellten der Weiterbildung jedoch auch darauf verwiesen, dass viele dieser Beschäftigten befristete Beschäftigungsverhältnisse auf Basis öffentlich finanzierter Projekte hätten, wodurch ihre Stellenfinanzierungen zunächst gesichert war. Unklar bleibt aber, was mit den Beschäftigungsverhältnissen dieser Personen nach Auslaufen der Projektlaufzeit passiere.

4. Fazit und weiterführende Diskussion

Die vergleichende Analyse der beiden Beschäftigtengruppen Angestellte und Honorarkräfte knüpfte an eine kritische Auseinandersetzung über die Stellung und soziale Sicherung des Weiterbildungspersonals an. Insbesondere die Beschäftigungssituation der im Haupterwerb tätigen Honorarkräfte, die ihre freiberufliche Tätigkeit in der Regel bei verschiedenen Einrichtungen erbringen, wurde bereits vor der Coronapandemie als unter bestimmten Aspekten problembehaftet herausgestellt (vgl. Elias 2018).

In der vorliegenden Untersuchung hat sich gezeigt, dass Honorarkräfte stärker von den Folgen der ersten Pandemiephase betroffen waren als die Gruppe der Angestellten. Die pandemiebedingte Reduzierung des präsenzbasierten Lehrgeschäfts hatte für Honorarkräfte durch den Wegfall von Lehraufträgen die unmittelbare Folge von Einnahmeausfällen. Besonders für die im Haupterwerb tätigen Honorarkräfte hatte dies gravierende Folgen, da sie aufgrund ihres freiberuflichen Beschäftigungsstatus nicht durch die Sozialversicherungsleistungen abgesichert waren und sie überdies weitgehend durch das Raster der (beschäftigten- und organisationsbezogenen) Corona-

³ Anzumerken ist, dass hier ein Zeitraum (zweites Quartal 2020) mit einem Zeitpunkt (Befragungszeitpunkt) verglichen wird, wodurch eine gewisse Unschärfe in den Daten entstehen kann.

Hilfsmaßnahmen fielen. Wie die Untersuchung zeigte, konnten die Angestellten der Weiterbildung hingegen oftmals von staatlichen Unterstützungsmaßnahmen für die Weiterbildungseinrichtungen profitieren, insbesondere vom Mittel der ausgeweiteten Kurzarbeit. Wenngleich in der vorliegenden Arbeit nur ein vergleichsweise kurzer Zeitraum untersucht wurde, können die identifizierten Unterschiede zwischen der Situation der Angestellten und der Honorarkräfte als eine Fortsetzung bestehender Ungleichheiten verstanden werden.

Um über den Blick von außen auf die Beschäftigungssituation des Weiterbildungspersonals während der ersten Phase der Pandemie hinauszugehen und Einblick in die subjektive Wahrnehmung und Einschätzung der Beschäftigten zu den Pandemiefolgen zu erhalten, sind weitergehende Untersuchungen in Form von Beschäftigtenbefragungen erforderlich. Hinsichtlich der Honorarkräfte müsste dabei stärker als es vorliegend möglich war nach hauptberuflich in der Weiterbildung Tätigen, und solchen, die ihrer Lehrtätigkeit im Nebenerwerb nachgehen, differenziert werden. So ist zu vermuten, dass sich die veränderte Beschäftigungssituation während der Pandemie vor allem bei hauptberuflichen Honorarkräften negativ auf die Beurteilung der eigenen Situation auswirkte.

Eine Anbindung differenzierterer empirischer Daten an den theoretischen Diskurs könnte dabei besonders gewinnbringend sein. Als theoretische Basis mit ausgeprägter Subjektorientierung kann die Anerkennungstheorie (Honneth 1994) vorgeschlagen werden. Anerkennungsdefizite im Arbeitskontext wurden bereits in empirischen Studien zum Umgang mit (prekären) Beschäftigungsverhältnissen thematisiert, jedoch wurde Anerkennung selten systematisch erfasst (Motakef/Wimbauer 2019). Für den vorliegenden Untersuchungsgegenstand des Weiterbildungspersonals ist zu vermuten, dass die unterschiedlichen Auswirkungen der Coronapandemie auf die Beschäftigungssituation der beiden Beschäftigtengruppen (vgl. Kap. 3) zu einem stärkeren Bewusstsein von Ungleichheiten geführt haben und infolgedessen Anerkennungsverhältnisse in Form von konkretem Leistungsempfang herausgefordert werden. Dies kann beispielsweise die rechtliche Absicherung von freiberuflichen Beschäftigungsverhältnissen in Krisenzeiten und tarifvertragsähnliche Vereinbarungen zur Verbesserung der sozialen Absicherung betreffen. Darüber hinaus könnte eine anerkennungstheoretische Analyse untersuchen, welche spezifischen Eigenschaften und Fähigkeiten aus Sicht der Beschäftigten von den Weiterbildungseinrichtungen durch entsprechende Entlohnung oder Verträge als besonders ‚wertvoll‘ gewürdigt werden und welche Rolle in der Weiterbildung Soft Skills gegenüber formalen Qualifikationen bezüglich beruflichen Erfolgs zukommt. In Bezug auf die aufgeworfenen Untersuchungsaspekte, könnte sich nicht nur ein Vergleich zwischen den Beschäftigtengruppen der Angestellten und Honorarkräfte, sondern auch der differenzierte Blick auf die Gruppe der Honorarkräfte, aufgrund ihrer heterogenen Zusammensetzung im Spektrum von an der Armutsgrenze lebenden Honorarkräften bis zu gutverdienenden „Stars“ der Branche, als aufschlussreich erweisen.

Literatur

- Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. Bielefeld
- Bach, N. v. d., M. Baum, M. Blank, K. Ehmann, B. Güntürk-Kuhl, S. Pfeiffer, D. Samray, M. Seegers, U. Sevindik, M. Tiemann, P. Wagner (2020): Umgang mit technischem Wandel in Büroberufen. Lebendiges Arbeitsvermögen, Aufgabenprofile und berufliche Mobilität (BIBB-Preprint). Bonn
- Behrend, C., P. Dehnbestel, E. Schmidt-Meergans, C. Weber (2019): Kompetenzreflektor Weiterbildungspersonal. Ein Instrument zur Validierung beruflicher Kompetenzen; in: Grundlagen der Weiterbildung Praxishilfen, Köln, 1-25
- Blank, M., K. Ehmann, M. Baum, M. Tiemann (2020): Office Jobs from the 1980s to the present day – a case example of a mixed-methods approach; in: Review of Business Research, 20 (1), 37-54
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2020): Stimmungsbild im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf die berufsbezogene Weiterbildung, insbesondere hinsichtlich der Nutzung und des Potenzials digitalisierter Weiterbildungsangebote und -strukturen. Bonn
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019): Nationale Weiterbildungsstrategie. URL: https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/nws_strategiepapier_barrierefrei_de.pdf?blob=publicationFile&v=1 (Abruf: 30.05.2022)
- Christ, J., S. Koscheck, A. Martin, H. Ohly, S. Widany (2020): Digitalisierung Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2019. Bonn
- Christ, J., S. Koscheck (2021): Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Weiterbildungsanbieter Vorläufige Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2020. Bonn
- Christ, J., S. Koscheck, A. Martin, H. Ohly, S. Widany (2021). Corona. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2020. Bonn
- Deutscher Bildungsrat (1970): Strukturplan für das Bildungswesen. Empfehlungen der Bildungskommission. Bonn
- Dollhausen, K. (2019): Inhaltliche und strukturelle Anforderungen an eine Weiterbildungslandschaft im Rahmen der digitalen Transformation der Arbeitswelt (Gutachten 3 für die Enquetekommission I „Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen). URL: https://www.landtag.nrw.de/files/live/sites/landtag-r20/files/Internet/I.A.1/EK/17_WP/EK_I/Gutachten%203%20DIE_Korrekturen%20KS_09.07.2019.pdf (Abruf: 30.05.2022)
- Ehres, C., W. Käpplinger, W. Seitter (2020): Erwachsenenbildung und Corona-Krise: Zur Einführung; in: Hessische Blätter für Volksbildung (HBV), 2020 (2), 84-104
- Elias, A. (2018): Prekäre Beschäftigung in der Weiterbildung? Objektive und subjektive Bewertung der Beschäftigungsbedingungen von hauptberuflichen Weiterbildnern; in: R., Dobischat, A., Elias, A., Rosendahl (Hg.): Das Personal in der Weiterbildung. Im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität. Wiesbaden, 185-203
- Flick, U., E. v. Kardorff, I. Steinke, Hg. (2004): A Companion to Qualitative Research. London u. a.
- Gläser, J., G. Laudel (2006): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden
- Helmrich, R., I. Leppelmeier (2020): Sinkt die Halbwertszeit von Wissen? Theoretische Annahmen und empirische Befunde. Bonn

- Honneth, A. (1994): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt am Main
- Johnson, R. B., A. J. Onwuegbuzie, L. A. Turner (2007): Toward a definition of mixed methods research; in: Journal of mixed methods research, 1 (2), 112-133
- Jost, Ramona; Leber, Ute (2021): Die betriebliche Weiterbildung ist in der Corona-Krise massiv eingebrochen (geänderte Fassung vom 20.12.2021); in: IAB-Forum 10. Dezember 2021. URL: <https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-weiterbildung-ist-in-der-corona-krise-massiv-eingebrochen/?pdf=24086> (Abruf: 30.05.2022)
- Koscheck, S. (2010): wbmonitor 2007-2009. BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht 4/2010. Bonn
- Kuckartz, U. (2014): Mixed Methods: Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren. Wiesbaden
- Leitner, A.; A. Wroblewski (2002): Zwischen Wissenschaftlichkeitsstandards und Effizienzansprüchen – ExpertInneninterviews in der Praxis der Arbeitsmarktevaluation; in: Bogner, Alexander (Hg.): Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung. Opladen, 241-256
- Liebold R., R. Trinczek (2009): Experteninterview, in: S. Kühl, P. Strodtholz, A. Taffertshofer (Hg.): Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und qualitative Methoden. Wiesbaden, 32-56
- Mayring, P. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. 12., überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel
- Meuser, M.; U. Nagel (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion; in: D. Garz; K. Kraimer (Hg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen, 441-471
- Motakef M., C. Wimbauer (2019): Prekarität im Lebenszusammenhang – eine um Anerkennung erweiterte Perspektive auf prekäre Erwerbs- und Lebenslagen; in: Forum Qualitative Sozialforschung, 20 (3), 1-45
- Pothmer, B.; P. Antony; M. Bayer; U. Brümmer; M. Heister (2019): Weiterbildung 4.0: Solidarische Lösungen für das lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter. Publikationsreihe böll.brief
- Przyborski, A., M. Wohlrab-Sahr (2009): Qualitative Sozialforschung: ein Arbeitsbuch. 2., korr. Aufl. Lehr- und Handbücher der Soziologie. München
- Weber, E. (2021): Weiterbildungskonzept für Krisen; in: Wirtschaftsdienst, 101 (3), 154