

»» Liebe Leserin, lieber Leser,

können Sie sich vielleicht vorstellen, warum extra betont wird, dass die Kursleitenden in der Erwachsenenbildung deren „Aushängeschild“ (S. 18) sind und dass ihre „Motivierungspotentiale“ (S. 16) in der gegenwärtigen Krise ausschlaggebend sind?

Negative Zukunftsszenarien, wie das einer drohenden „Begegnungs- und Bewegungskatastrophe“ (S. 19), geben jedenfalls mit neuer Deutlichkeit und allerhand „Spillover-Effekte[n]“ (S. 18) zu erkennen, in welchem Maße die Weiterbildungsbranche auf die Güte ihrer pädagogischen Basisarbeit baut, auf die verbürgte „Verwobenheit zwischen Kursleitung und Thema“ (S. 16). Hier kann sich niemand hinter Lernverpflichtungen und obligatorischen Curricula verstecken. Und die Lernenden wiederum müssen nichts unhinterfragt hinnehmen: Treffen die Programme die Fragen, Lernerwartungen und Lebenswelten der Zivilgesellschaft nicht, kommen die Veranstaltungen gar nicht zustande. Dann tragen auch markige Verpackungen nicht weit, mittels Werbung wird vielleicht noch der „Rubikon“ der Anmeldung und des Aufsuchens überschritten“ (S. 15), doch wenn die Teilnehmenden erst im Laufe der Veranstaltung feststellen, dass zu viel versprochen wurde, dann sind Enttäuschung und Abstinenz vom Angebot nur umso nachhaltiger. Daher sind weit mehr als die Programmankündigungen die Lehrenden das „Aushängeschild“ der Erwachsenenbildung. Stimmt mit ihnen etwas nicht, so sinken postwendend die Teilnahmezahlen und abrechenbaren Veranstaltungsstunden, was sich in Jahresfrist negativ auf öffentliche Förderungen beziehungsweise auf die Einrichtungskapazitäten für Programmplanung, Professionalisierung und Administration auswirkt.

Wie also steht es um die Dozentinnen und Dozenten, insbesondere um die Honorarkräfte? Bestehen womöglich „Risiken für die Qualität von Lehr-Lernprozessen“ (S. 28)? Kommt die „digitale Professionalisierung“ (S. 36) voran? Wie ist es um die „persönliche Betreuung“ (S. 40) und „Bindung zu den Kursleitungen“ (S. 36) bestellt? Werden etwa regelmäßig „Dozent:innen-Treffen“ (S. 41) angeboten? Wie gestaltet sich die Suche nach „neuen Methoden der Akquise, Bindung und Professionalisierung von Kursleitungen“ (S. 37)? Und inwieweit besteht derzeit „eingeschränkte Planungssicherheit für die Bildungsträger“ (S. 31)?

Eine Menge Honorarkräfte erlebte die Pandemie als „beängstigend“: „Es hat sich zeitweise fast alles verändert. Klingt dramatisch, ist es auch.“ (S. 42) Bereits vor den Krisenjahren aber waren die Trä-

ger konfrontiert mit einer „eklatanten Unterfinanzierung der Weiterbildung, deren Expansion nicht zuletzt durch Einkommensverzicht der Beschäftigten ermöglicht wurde“ (S. 29). Längst war virulent, dass die „Arbeitsbedingungen in den Subbranchen der Weiterbildung auseinanderdriften“ (S. 21). Im Evangelischen Raum waren vor der Pandemie 51.104 Honorarkräfte registriert,¹ womit auf eine sozialversicherungspflichtige pädagogische Mitarbeitende im Schnitt 143 pädagogische Honorarkräfte kamen – ein Verhältnis, das sich im Laufe eines Jahrzehnts mehr als verdoppelte.

Problematisch an der Vielzahl der Honorarkräfte ist vor allem eine „Verschiebung von Nebenerwerb zu Haupterwerb“ (S. 21), dadurch nämlich wird für die Einrichtungen tarifrechtlich fraglich, inwieweit es sich hier mehr und mehr um eine „arbeitnehmerähnliche“ (S. 22) Personengruppe handelt. In dem Fall ließe sich nicht länger absehen von „Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall“ (S. 22), von Honorarsätzen, die auch „Abzüge für Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und zusätzliche Alterssicherung im Jahresdurchschnitt“ (S. 22) abdecken oder von einer „Absicherung bei Auftragsausfall“ (S. 22). Werden Honorarkräfte ihre „hohe Verantwortung für die Durchführungs- und Angebotsqualität“ (S. 15) weiterhin schultern können, wenn ihnen nach wie vor „Personalentwicklung und Personalpflege verwehrt“ (S. 15) bleiben? Am Zug sind derzeit realistischere „die Berufs- und Trägerverbände“ (S. 28), und unsere Ausgabe verstärkt die Diskussion darum, wie sie merklich „verbesserte Arbeitsbedingungen“ (S. 24) für ihre Honorarkräfte bewerkstelligen können. Dies dürfte eine Gretchenfrage der Branche sein, denn derweil die „Einbindung der Honorarkräfte in das soziale Sicherungssystem erschreckend gering ist (...), ist es fraglich, wie das (...) bestehende hohe Qualitätsniveau des Angebots zukünftig aufrechterhalten werden kann.“ (S. 21)

Eine aufschlussreiche Lesezeit wünscht

Steffen Kleint

Steffen Kleint



Dr. Steffen Kleint

Wissenschaftlicher
Mitarbeiter, Comenius-
Institut

Redaktionsleitung forum
erwachsenenbildung

kleint@comenius.de

¹ Vgl. DEAE-Statistik 2019, S. 12ff. http://www.deae.de/Archiv/Statistik/Statistik2019/DEAE_Portrait_BRD_BJ2019_web.pdf (Aufruf 08.08.2022).

» **schwerpunkt – Kursleitende auf die Agenda**

Monika Kil

Immer außen vor und doch mittendrin – von der Notwendigkeit, die Arbeitsmotivation der (ehrenamtlichen) Kursleitung zu erhalten 13

Die mit Kursleitung Beschäftigten sind in guten wie in schlechten Zeiten das Aushängeschild der Erwachsenen- und Familienbildung. Geht es ihnen nicht gut, gibt es negative Spillover-Effekte bei der Weiterbildungsbeteiligung. Gegenwärtig droht eine Begegnungs- und Bewegungskatastrophe, der durch systematische Managemententwicklung begegnet werden muss. Ausgehend vom gesellschaftlichen Wert gemeinwohlorientierter Weiterbildung und anhand von Forschungsdaten skizziert der Artikel Ansätze zur Personalentwicklung und -pflege.

Roman Jaich, Arnfried Gläser

Honorarkräfte – das betriebswirtschaftliche Modell der Erwachsenenbildung und seine Folgen 20

In der Erwachsenenbildung, einer Branche mit marktwirtschaftlichen Strukturen, arbeiten aktuell mehr Honorarkräfte (weit über 50 Prozent) als Beschäftigte mit Normalarbeitsverhältnis. Diese Beschäftigungsform hat sich in den letzten Jahrzehnten immer mehr vom Neben- zum Haupterwerb für das betroffene Personal entwickelt. Damit verbunden: ein Anstieg an prekären und instabilen Beschäftigungsverhältnissen. Der vorliegende Beitrag beleuchtet die Folgen dieser Entwicklung, welche wieder verstärkt diskutiert werden sollten, wenn man über die steigende gesellschaftspolitische Bedeutung der Erwachsenenbildung spricht.

Josef Schrader, Jonathan Kohl

Personalmangel – kein Thema in der Weiterbildung?..... 24

Der Weiterbildungsbereich ist in den vergangenen Jahrzehnten kontinuierlich gewachsen. Von Personalmangel war bislang kaum die Rede. Die Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse, der Generationswechsel und der Digitalisierungsschub stellen aber auch die Erwachsenenbildung vor die Herausforderung, hinreichend qualifiziertes Personal gewinnen und binden zu können.

Michael Görtler, Stephanie Böhm

Herausforderungen der politischen Erwachsenenbildung im Kontext der Kursplanung 30

Eine Aufgabe politischer Erwachsenenbildung besteht darin, einen Beitrag zur Stärkung der Demokratie zu leisten, indem aktuelle gesellschaftliche wie politische Entwicklungen thematisiert werden. Dazu bedarf es finanzieller Ressourcen, fachlicher und didaktischer Expertise bei den Kursleitenden sowie einer breiten Basis an Teilnehmenden. Aus Analysen von Disziplin und Profession sowie aus der Reflexion der Praxis lässt sich herausarbeiten, dass die politische Erwachsenenbildung unter schwierigen Bedingungen zu agieren hat.

Melina Wendlandt-Schott

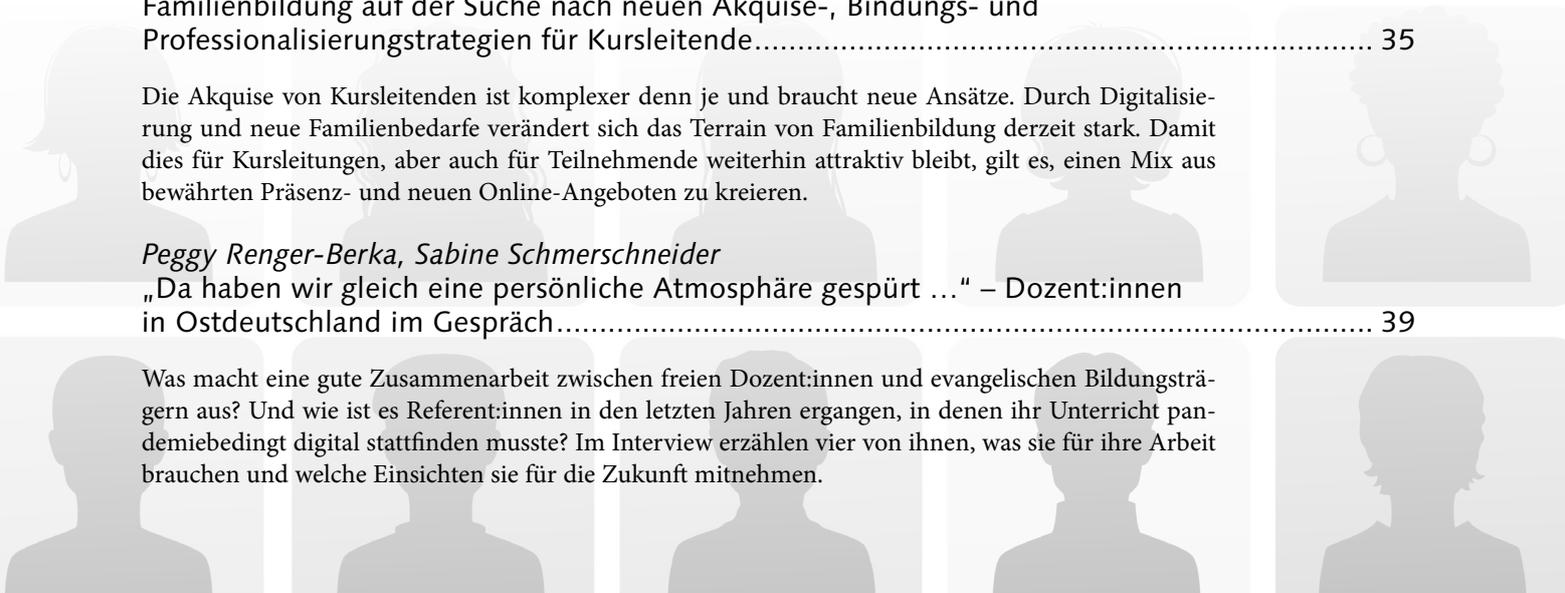
Familienbildung auf der Suche nach neuen Akquise-, Bindungs- und Professionalisierungsstrategien für Kursleitende..... 35

Die Akquise von Kursleitenden ist komplexer denn je und braucht neue Ansätze. Durch Digitalisierung und neue Familienbedarfe verändert sich das Terrain von Familienbildung derzeit stark. Damit dies für Kursleitungen, aber auch für Teilnehmende weiterhin attraktiv bleibt, gilt es, einen Mix aus bewährten Präsenz- und neuen Online-Angeboten zu kreieren.

Peggy Renger-Berka, Sabine Schmerschneider

„Da haben wir gleich eine persönliche Atmosphäre gespürt ...“ – Dozent:innen in Ostdeutschland im Gespräch..... 39

Was macht eine gute Zusammenarbeit zwischen freien Dozent:innen und evangelischen Bildungsträgern aus? Und wie ist es Referent:innen in den letzten Jahren ergangen, in denen ihr Unterricht pandemiebedingt digital stattfinden musste? Im Interview erzählen vier von ihnen, was sie für ihre Arbeit brauchen und welche Einsichten sie für die Zukunft mitnehmen.



» **editorial**

Steffen Kleint
 Liebe Leserin, lieber Leser, 3

» **aus der praxis**

Günther Kusch
 Beim Thema „Singles“ nicht allein 6

Melina Wendlandt-Schott
 Mal nur etwas für (werdende) Väter? – Erfahrungen anhand eines „Vätercamps“ 9

» **europa**

Anke Dreesbach
 Vernetzung auf EU-Ebene: Inwiefern profitieren Lehrkräfte in der
 Erwachsenenbildung davon? 12

» **einblicke**

Melanie Pierburg
 Sterben vermitteln? Der Bildungskontext der ehrenamtlichen Sterbebegleitung 44

» **jesus – was läuft?**

Hans Jürgen Luibl
 Ich habe Dich lieb, sagt der Tee 46

» **service**

Filmtipps 48
 Publikationen 49
 Veranstaltungstipps 53
 Impressum 58



Mehr **forum erwachsenenbildung**?

Hat dieser Artikel Ihnen gefallen?

Wenn Sie regelmäßig über Bildung im Lebenslauf aus wissenschaftlicher, praxisnaher, bildungspolitischer und evangelischer Perspektive informiert werden möchten, abonnieren Sie **forum erwachsenenbildung**:

Abo bestellen Print oder online

(öffnet eine E-Mail-Vorlage an info@waxmann.com)

- Print:** 4 Ausgaben pro Jahr, Jahresabo 25,- € zzgl. Versandkosten, inkl. Online-Zugang (freier Zugriff auf alle Ausgaben ab 2015)
- Online:** 4 Ausgaben pro Jahr (PDF), Jahresabo 20,- € (freier Zugriff auf alle Ausgaben ab 2015)



www.waxmann.com/forumerwachsenenbildung

DEAE WAXMANN