

**Anna ROSENDAHL**  
(Universität Duisburg-Essen)

**Beschäftigungs- und Geschäftslage(n) in der öffentlich  
geförderten beruflichen Weiterbildung – Institutionelle  
Reaktionsmuster zur Kompensation von finanzierungs-  
und steuerungsbedingten Unsicherheiten?**

Online unter:

[www.bwpat.de/ausgabe25/rosendahl\\_bwpat25.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe25/rosendahl_bwpat25.pdf)

in

***bwpat*** Ausgabe Nr. 25 | Dezember 2013

**Ordnung und Steuerung der beruflichen Bildung**

Hrsg. v. **Karin Büchter, Sandra Bohlinger & Tade Tramm**

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | *bwpat* 2001–2013

***bwpat***

[www.bwpat.de](http://www.bwpat.de)

Herausgeber von *bwpat* : Karin Büchter, Martin Fischer, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer und Tade Tramm

**Berufs- und Wirtschaftspädagogik - *online***

Online: [www.bwpat.de/ausgabe25/rosendahl\\_bwpat25.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe25/rosendahl_bwpat25.pdf)

Explorative empirische Studien signalisieren einen Zusammenhang zwischen den Finanzierungsquellen sowie der Beschäftigungs- und Geschäftslage der Anbieter und des Personals in der Weiterbildung, wobei speziell für den staatlich geförderten Bereich von schlechteren Geschäftslagen der Anbieter und von Prekarisierungstendenzen beim Personal berichtet wird. Im Beitrag wird möglichen ordnungspolitischen Ursachen hierfür nachgegangen. In einem ersten Schritt werden basierend auf einem systemtheoretischen Zugang die möglichen strukturellen Eigenschaften und Unterschiede der durch Individuen, Betriebe und Staat finanzierten Weiterbildungssegmente herausgearbeitet und gezeigt, dass im staatlich geförderten Bereich im Vergleich zur individuell und betrieblich finanzierten Weiterbildung mehr Instanzen in spezifischer Konstellation am Geschehen beteiligt sind, was zu größeren Nutzenunsicherheiten der Finanziere führt. Anschließend wird in einem zweiten Schritt stellvertretend für die staatlich geförderte Weiterbildung anhand der Ergebnisse vorliegender empirischer Evaluationsstudien zu der durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) geförderten Weiterbildung untersucht, wie die hier eingesetzten ordnungspolitischen Steuerungs- und Finanzierungsmechanismen die Unsicherheit bearbeiten und ob sich die atypische, z.T. prekäre Beschäftigungslage des Personals und die schlechtere Geschäftslage der Anbieter in diesem Weiterbildungssystem vor diesem Hintergrund erklären lassen. Es wird gezeigt, dass die Hartz-Reformen in diesem Bereich der Weiterbildung zu einer Unsicherheitsreduktion der Finanziere im Hinblick auf die Teilnehmenden und Angebote geführt haben, während bei Weiterbildungsanbietern von Unsicherheitszuwächsen berichtet wird, auf die u.a. mit einer Flexibilisierung des Personalstamms und mit Honorar- und Gehaltskürzungen, also mit typischen Mustern atypischer, z.T. prekärer Erwerbsarbeit reagiert wurde.

---

**The employment and business situation(s) in publicly funded vocational further education and training – institutional patterns of reaction to the compensation of financial and governance-related uncertainties?**

---

Exploratory empirical studies signal a connection between sources of finance as well as the employment and business situation of the providers and the staff in further education and training, whereby, in particular for the state-funded sector, there are reports of the inferior business situations of the providers and of tendencies towards precarious terms of employment for the staff. This paper investigates possible regulatory and political reasons for this. In the first step, based on a system-theoretical approach, the possible structural characteristics and distinctions of the further education and training segments which are financed by individuals, companies and the state, are detailed and it is indicated that, in the state-funded sector, in comparison to further education and training funded by individuals or companies, more authorities are involved in the events in a specific constellation, which leads to increased uncertainty on the part of the financiers regarding their investment. Following this, in a second step, and representative of state-funded further education and training, the paper uses the results of available empirical evaluation studies on further education and training funded by the Federal Employment Office (BA), in order to examine how the regulatory and political governance and

finance mechanisms used here work with the uncertainty and whether the atypical, to some extent precarious, terms of employment of the staff, and the worsening business situation of the providers, can be explained against this background in this further education and training sub-system. The paper shows that the Hartz reforms in this sector of further education and training have led to a reduction in the uncertainty of the financiers regarding the participants and the provision, whilst increases in uncertainty are reported on the part of the providers of further education and training, and the reactions to this include flexibilisation of the workforce and reductions in payments and salaries, that is to say with typical patterns of atypical, to some extent, precarious employment terms.

## **Beschäftigungs- und Geschäftslage(n) in der öffentlich geförder- ten beruflichen Weiterbildung – Institutionelle Reaktionsmuster zur Kompensation von finanzierungs- und steuerungsbedingten Unsicherheiten?**

---

### **1 Problemstellung**

Im Kontext der bildungs- und wirtschaftspolitischen Forderung nach einem qualitativ hochwertigen und professionalisierten System des lebenslangen Lernens wird insbesondere der beruflichen Weiterbildung eine fundamentale volkswirtschaftliche Bedeutung beigemessen (vgl. WOLTER/ SCHIENER 2009, 91). Hierbei firmiert u.a. die Beschäftigungssituation des Weiterbildungspersonals zum zentralen ordnungspolitischen Gestaltungsfeld, denn dieser wird ein erheblicher Einfluss auf die Qualität und Professionalität der Weiterbildung zugeschrieben (vgl. KREMER 2008; LATTKE/ NUISSL 2008).

Momentan liegen nur wenige, kaum belastbare empirische Befunde zur Beschäftigungssituation des Weiterbildungspersonals vor. Eine Ausnahme bildet die Untersuchung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in außerbetrieblichen Weiterbildungseinrichtungen (vgl. WSF 2005). Diesen und weiteren explorativen Befunden zum Lehrpersonal in der außerbetrieblichen Weiterbildung ist zu entnehmen, dass die Beschäftigungs- und Einkommenslage äußerst heterogen ist und insbesondere im Bereich der öffentlich geförderten Weiterbildung atypische, z.T. sogar prekäre Beschäftigungsverhältnisse der Lehrenden typisch sind (vgl. ebd., 16 ff.; DOBISCHAT/ FISCHHELL/ ROSENDAHL 2009). Charakteristische Merkmale der Lehrenden sind ein überwiegend freiberuflicher Erwerbsstatus sowie erhebliche Einkommensdifferenzen, und zwar weitestgehend unabhängig vom formalen Qualifikationsniveau und Arbeitszeitvolumen der Beschäftigten (vgl. ebd.; ROSENDAHL 2013a; FISCHHELL/ ROSENDAHL 2012, 62). Ein zentraler Einfluss auf Beschäftigungslagen wird vor allem den Finanzierungsquellen der Weiterbildungsangebote zugeschrieben. So sind die Honorare und Gehälter in der öffentlich geförderten Weiterbildung im Großen deutlich niedriger als in der individuell und betrieblich finanzierten Weiterbildung (vgl. WSF 2005, 73; DOBISCHAT/ FISCHHELL/ ROSENDAHL 2009; KRAFT 2009, 407; SCHULZ-OBERSCHELP 2011). Und auch die Tatsache, dass es mittlerweile im Bereich der beruflichen Weiterbildung nach Sozialgesetzbuch (SGB) II und III im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit (BA) einen für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohn als kollektive Einkommensschutzgrenze nach unten gibt (vgl. ERNSTBERGER/ ROSSMANN 2012; VERDI 2012), deutet in diese Richtung. Die zentrale Bedeutung der Finanzierungsquellen spiegelt sich ebenfalls in der Geschäftslage der außerbetrieblichen Weiterbildungsanbieter wider. Den wbmonitor-Umfragen zufolge weisen Anbieter, die ihre Einnahmen schwerpunktmäßig aus öffentlichen Mitteln bestreiten, deutlich schlechtere Geschäftsklimawerte auf, als Anbieter, die sich überwiegend

aus Teilnehmerbeiträgen von Privatpersonen und durch Betriebe finanzieren (vgl. WEILAND 2011a und 2011b; BIBB 2010, 293 f.).

Die zwischen den Weiterbildungsfinanzierungssegmenten sehr ausdifferenzierte Beschäftigungs- und Geschäftslage von Lehrenden und Anbietern wirft u.a. zwei Fragen auf. Erstens, wodurch unterscheiden sich die Weiterbildungsfinanzierungssegmente strukturell? Zweitens, wodurch kommen die tendenziell schlechteren Einkommens- und Beschäftigungskonditionen und Geschäftslagen in der öffentlich geförderten Weiterbildung zu Stande? Zur Beantwortung dieser beiden Fragestellungen werden im Folgenden zwei aufeinander aufbauende Erklärungsschritte vorgestellt. In einem ersten Schritt werden die möglichen strukturellen Eigenschaften und Unterschiede der durch Individuen, Betriebe und Staat finanzierten Weiterbildungssegmente herausgearbeitet (vgl. Kap. 2). Der in diesem Abschnitt gewählte Zugang basiert im Kern auf systemtheoretischen Prämissen und verfolgt das Ziel, in analytisch-deskriptiver Weise zu zeigen, dass der Staat als Weiterbildungsfinanzier aufgrund der spezifischen Systemkonstellation in größerem Maße als Betriebe und Individuen mit einer Unsicherheit im Hinblick auf die Realisierung der an die Weiterbildung geknüpften Erwartungen konfrontiert ist. Dieser Befund bildet den Anknüpfungspunkt für den zweiten Erklärungsschritt (vgl. Kap. 3), mit dem stellvertretend für die staatlich geförderte Weiterbildung anhand vorliegender empirischer Studien zu der durch die BA auf Grundlage des SGB III geförderten Weiterbildung herausgearbeitet wird, wie die von diesem Finanzier eingesetzten ordnungspolitischen Steuerungs- und Finanzierungsmechanismen die systembedingte Unsicherheit bearbeiten und welche Wirkungen hiervon auf die Anbieter und das Personal in der Weiterbildung ausgehen. Im Speziellen wird thematisiert, ob bzw. inwieweit sich die atypische, z.T. prekäre Beschäftigungslage des Personals und die schlechtere Geschäftslage der Anbieter in diesem Weiterbildungssystem vor dem Hintergrund des gewählten, auf Unsicherheitsreduktion abzielenden Steuerungs- und Finanzierungsmodus erklären lässt. Die Auswahl der SGB III geförderten Weiterbildung als exemplarischer Analysegegenstand staatlich geförderter Weiterbildung begründet sich u.a. pragmatisch, denn einerseits würde eine Analyse jeglicher öffentlicher Förderbereiche den Umfang dieses Beitrags übersteigen; andererseits liegen zu den in diesem Bereich eingesetzten Steuerungsinstrumenten ebenso wie zu ihren Wirkungen auf Beschäftigte und Institutionen mittlerweile vergleichsweise umfangreiche empirische Ergebnisse vor. Ferner lässt der in diesem Weiterbildungssystem etablierte Mindestlohn darauf schließen, dass insbesondere in diesem Bereich prekäre Beschäftigungsbedingungen vorliegen, weshalb hier eine Ursachenanalyse dringend geboten ist. Zudem könnte die hohe Prägekraft, die den mit den Hartz-Reformen ordnungspolitisch neu eingeführten Instrumenten für den gesamten Weiterbildungsmarkt zugeschrieben wurden (vgl. BALLI 2004, 181; FAULSTICH/ GNAHS/ SAUTER 2003, 46), bedeuten, dass die hier thematisierten Wirkungen ordnungspolitischer Regulierung auf Beschäftigte und Anbieter auch für andere staatlich regulierte Förderbereiche Gültigkeit haben.

## 2 Systemmerkmale der individuell, betrieblich und staatlich finanzierten Weiterbildung

Um sich einer Antwort auf die erste, in diesem Beitrag zu bearbeitende Fragestellung zu nähern, nämlich wodurch sich die individuell, betrieblich und staatlich finanzierte Weiterbildung strukturell unterscheiden, sollten die wesentlichen Systemeigenschaften bzw. -merkmale der drei Weiterbildungsfinanzierungssegmente theoretisch fundiert rekonstruiert werden. Bei einem derartigen Anliegen stellt sich jedoch das Problem, dass zwar facettenreiche empirische Befunde zu den Finanzierungs-, Anbieter-, Angebots- und Teilnehmerstrukturen etc. der Weiterbildung vorliegen, diese jedoch in weiten Teilen ausschnittshaft einzelne Segmente fokussieren und überwiegend deskriptiv sind und es insgesamt an einer umfassenden theoretischen Fundierung bzw. an einer Theorie zur Struktur der Weiterbildung fehlt. Dieses Kapitel versteht sich als Versuch, die Weiterbildungsstruktur entlang der Finanzierungsquellen theoretisch fundiert zu fassen sowie diese hinsichtlich ihrer wesentlichen Eigenschaften und der spezifischen Besonderheiten zu beschreiben. Dieses Vorhaben stützt sich im Kern auf zentrale Grundannahmen der Theorie sozialer Systeme nach LUHMANN (1987), denn dieser wird ein großes Potenzial zur Beschreibung der Ausdifferenzierungen innerhalb der Weiterbildung, wie z.B. der Anbieter und Angebote, ebenso wie zur Analyse der Funktionslogiken der Weiterbildungssegmente attestiert (vgl. KUPER/ KAUFMANN 2009, 158 ff.). Im Folgenden soll nicht die Frage im Fokus stehen, inwiefern die Weiterbildung ein soziales System im LUHMANN`schen Sinne ist, vielmehr werden der Systemcharakter und die Ausdifferenzierung der Weiterbildung in verschiedene Finanzierungssysteme als gegeben angenommen. Diese Vorgehensweise ermöglicht es, neben dem strukturellen Aufbau die systemischen Eigenschaften angelehnt an die LUHMANN`schen Grundannahmen zum Aufbau und zu den Eigenschaften sozialer Systeme zu beschreiben und anschließend die spezifischen Funktionen, die die Finanziere mit der Weiterbildung jeweils verfolgen, zu erläutern sowie die spezifischen Beziehungskonstellationen zwischen den am Zustandekommen der Weiterbildung und ihrer Funktionen beteiligten Subsysteme zu verdeutlichen. Diese Ausführungen helfen, um strukturelle Unterschiede zwischen den Finanzierungssegmenten und damit die Besonderheiten der öffentlich geförderten Weiterbildung aufzudecken.

Zentraler Ausgangspunkt der nachstehenden Überlegungen zum strukturellen Aufbau der Weiterbildung ist die Finanzierungsquelle, entlang derer die Weiterbildung horizontal in drei Subsysteme differenziert werden kann. Die hier genutzte Unterscheidung in die betrieblich, individuell und staatlich finanzierte Weiterbildung bestätigt sich in einschlägigen empirischen Untersuchungen und wissenschaftlichen Veröffentlichungen zur Weiterbildungsfinanzierung, denn diese klassifizieren die Finanzierung grob in drei Gruppen von Geldmittelgebern, nämlich die Finanzierung durch Betriebe, Individuen bzw. ihrer Verbände und Staat (Bund, Länder, Kommunen, ARGE/BA und Europäische Union) (vgl. hierzu z.B. EXPERTENKOMMISSION LEBENSLANGES LERNEN 2004, 187; DOHMEN 2008, 16; KLEMM 2005, 12 f.; STATISTISCHES BUNDESAMT 2011, 26; MORAAL 2009). Die drei horizontal voneinander abzugrenzenden Weiterbildungsfinanzierungssysteme stellen für sich genommen ein soziales Mehrebenensystem dar, die sich – so die Annahme in Anlehnung an SCHRA-

DER (2008) - jeweils in drei vertikal angeordnete Ebenen mit verschiedenen Beteiligten ausdifferenzieren. Die verschiedenen Ebenen übernehmen jeweils eine spezifische Funktion innerhalb der Weiterbildungsfinanzierungssysteme und wirken somit in spezifischer Weise am Zustandekommen der Weiterbildung mit (vgl. KNEER/ NASSEHI 2000, 20). Analytisch zu unterscheiden sind drei vertikale Ebenen mit vier Beteiligten; 1.) die der „Finanzmittelbereiter“ (Finanziers), 2.) die der Finanzmittelbezieher bzw. -verwalter (Weiterbildungsorganisationen/-abteilungen inkl. des dort leitend und administrativ tätigen Personals) sowie 3.) die Lehrenden und 4.) die Lernenden<sup>1</sup>. Die Lehrenden und Lernenden bilden zusammen genommen die unterste Ebene des Mehrebenensystems Weiterbildung, auf deren Ebene die eigentliche Lehr-Lern-Situation - verstanden als Operation zur Ermöglichung von Lernen bzw. zur Wissensvermittlung<sup>2</sup> - umgesetzt wird (vgl. SCHRADER 2008, 44; KNEER/ NASSEHI 2000, 132; KUPER/ KAUFMANN 2009, 163). Das Lehr-Lern-Geschehen bezeichnet das Lernfeld (vgl. STENDER 2009, 188). Davon abzugrenzen ist das Anwendungs- bzw. Funktionsfeld der Weiterbildung, in dem das Gelernte angewendet wird und in dem sich die vom Finanzier intendierte Funktion der Weiterbildung realisieren kann (vgl. ebd., HARNEY 1997, 99 ff.). In Anlehnung an HARNEYs (1997) Argumentation ist anzunehmen, dass die Realisierung der Weiterbildungsfunktion neben den Leistungen des Weiterbildungssystems auch von den Operationen anderer am Funktionsfeld beteiligter Systeme abhängt (vgl. ebd.).

Jenseits des beschriebenen formalen Systemaufbaus weisen die drei Finanzierungssysteme vergleichbare Eigenschaften im Hinblick auf die beteiligten Subsysteme auf. Der LUHMANN'schen Annahme folgend, wird angenommen, dass Systeme durch bestimmte Operationen, in diesem Fall durch die Finanzierung von Weiterbildung, (fort-)bestehen, um in ihrer Umwelt eine Komplexitätsreduktion herbeizuführen und bestimmte Probleme zu lösen (vgl. FEND 2006, 124 ff.). Die angestrebte Problemlösung setzt allerdings nicht nur Geldzahlungen der Finanziers voraus, sondern erfordert auch entsprechende Anschlussoperationen der Beteiligten auf den anderen Ebenen der Weiterbildung (Weiterbildungsorganisationen/-abteilungen, Lehrende und Lernende) ebenso wie der anderen am Funktionsfeld beteiligten Systeme. Die anderen (Sub-)Systeme weisen ebenso wie die Finanziers autopoietische Eigenschaften auf, was bedeutet, dass die Finanziers diese nicht linear beeinflussen bzw. steuern können, sondern dass sich diese selbst steuern. Dies impliziert, dass ein potenzielles Auftreten von Nebenfolgen möglich ist (Kontingenz), die von Seiten des Finanziers nicht intendiert wurden (vgl. KLEVE 2001, 7; BENDEL 1993, 268; KUPER/ KAUFMANN 2009, 163). Diesem Verständnis folgend, gestatten Geldzahlungen der Finanziers keine lineare Steuerung, sondern fungieren gemeinsam mit Finanzierungsaufgaben vielmehr als Versuch einer indi-

---

<sup>1</sup> Die Zugehörigkeit der Anbieter, Lehrenden und Lernenden zu einem spezifischen Weiterbildungsfinanzierungssystem ergibt sich aus der Finanzierung. Das bedeutet, dass Anbieter dem Finanzierungssystem zugeordnet werden, aus dem sie ihre Einnahmen schwerpunktmäßig bestreiten. Beschäftigte, die schwerpunktmäßig für einen Anbieter eines bestimmten Finanzierungssystems tätig sind, und Lernende, deren Weiterbildungsteilnahme von einer der drei Finanzierungsquellen finanziert wird, werden dem jeweiligen Finanzierungssystem zugerechnet.

<sup>2</sup> Im Folgenden werden diese beiden Weiterbildungsfunktionen als gleichrangig akzeptiert, gleichwohl sei angemerkt, dass hiermit grundlegend unterschiedliche theoretische Deutungen von Lernen angesprochen sind.

rekten Kontextsteuerung. Der Weiterbildungsfinanzier knüpft die Finanzierung an bestimmte „Bedingungen, die sich auf die Programme und damit auf die Selbststeuerung der [an dem Zustandekommen beteiligten anderen] Funktionssysteme auswirken“ (LUHMANN 1988, 346). Somit handelt es sich bei der Weiterbildungsfinanzierung sowie daran geknüpfter Bedingungen in Form von Programmen um einen vom Finanzier ausgehenden Versuch der Kontextsteuerung mit dem Ziel, das Risiko des Auftretens nicht intendierter Handlungen der anderen beteiligten Ebenen zu minimieren (vgl. BENDEL 1993, 268 f.; SCHIMANK 2007, 233). Den Überlegungen zur Kontextsteuerung folgend, wird angenommen, dass die verschiedenen vertikalen Ebenen durch ihre (Finanzierungs-)Entscheidungen den Handlungsspielraum für die nächst untere Ebene vorstrukturieren und damit in gewisser Weise geregelte Umwelt- bzw. Rahmenbedingungen schaffen, unter denen die nachgelagerte Ebene ihre spezifische Weiterbildungsfunktion erbringen kann (vgl. KLEVE 2001, 15; KNEER/ NASSEHI 2000, 140; BENDEL 1993, 268). Ergänzend zur top-down Steuerung besteht die Möglichkeit der Kontextsteuerung nach dem bottom-up Prinzip, also die Option, dass das Verhalten der Systeme einer bestimmten Ebene auf die jeweils übergeordnete Einheit zurückwirken kann (vgl. SCHRADER 2008, 45). Exemplarisch hierfür ist folgende Situation zu nennen: So könnte bspw. ein bestimmtes Verhalten von Lehrenden, wie z.B. ein Streik, Weiterbildungsanbieter zu einer Lohnerhöhung der Beschäftigten veranlassen und in der Konsequenz zu einem steigendem Preis für die Weiterbildungsangebote führen. Steigende Preise wiederum könnten die Investitionsbereitschaft der Weiterbildungsfinanziers verändern. An der sich hieran exemplarisch zeigenden Möglichkeit der wechselseitigen Beeinflussung der an der Weiterbildung beteiligten Subsysteme wird deutlich, dass sich Weiterbildung zwar analytisch als hierarchisches System über das Medium der Finanzierung rekonstruieren lässt, gleichwohl berücksichtigt werden muss, dass Steuerungswirkungen im Sinne von wechselseitiger Beeinflussung auch in umgekehrt hierarchischer Anordnung auftreten können.

Die bis dato beschriebenen Merkmale der Systemarchitektur der Weiterbildung weisen noch keine strukturellen Unterschiede zwischen den drei Weiterbildungsfinanzierungssegmenten auf. Dies ändert sich, sobald die spezifischen Funktionen, die die drei Weiterbildungsfinanziers mit der Weiterbildung jeweils verknüpfen, sowie die Konstellation der Beteiligten, die an der Funktionsrealisierung Anteil haben, fokussiert werden. Im Folgenden werden die Unterschiede der Systemfunktionen ebenso wie die Relationen der beteiligten Subsysteme aus Perspektive der drei Weiterbildungsfinanziers schlaglichtartig herausgearbeitet.

*Betriebe* als Weiterbildungsfinanziers sind Organisationen des Wirtschaftssystems, die jegliche Entscheidung und somit auch die Entscheidung zur Finanzierung von Weiterbildung danach treffen, ob hierdurch eine Lösung betrieblicher Probleme mit dem Ziel des Organisationserhalts und der Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit im Sinne von „Zahlungsfähigkeit sicherstellen“ erwartet werden kann und die Art der Problemlösung im Hinblick auf die Höhe der investierten Kosten und des erwarteten Nutzens im Vergleich zu alternativen Möglichkeiten als effizienteste Lösungsalternative eingeschätzt wird (vgl. KUPER/ KAUFMANN

2009, 165; HARNEY 1998; WEIß 2009, 377 ff.)<sup>3</sup>. Die Besonderheit des durch Betriebe getragenen Weiterbildungssystems liegt darin, dass die durch Weiterbildung zu bearbeitende relevante Umwelt (Funktionsfeld) und der Finanzier identisch sind, denn in beiden Fällen handelt es sich um den Betrieb als soziale Einheit (vgl. HARNEY 1998). Darüber hinaus ist der Lernende ein Arbeitnehmer des Betriebs und damit in einer bestimmten Rolle Teil des betrieblichen Systems. Gleiches gilt für betriebsinterne Weiterbildungsabteilungen und interne Trainer etc. (Lehrende), wohingegen extern am Markt durch den Betrieb beauftragte Weiterbildungsorganisationen respektive Lehrende außerhalb des betrieblichen Systems liegen.

Im Gegensatz zu Betrieben sind *Individuen* als Weiterbildungsfinanziers Subjekte, die in zahlreiche soziale Systeme mit jeweils spezifischer Rolle eingebunden sind (vgl. BARALDI/ CORSI/ ESPOSITO 1997, 75; MÜNCH 2004, 198 f.; HOLZER/ FUHSE 2010, 319). Die Entscheidung, in Weiterbildung zu investieren, treffen Subjekte genau wie Betriebe im Hinblick auf die Erwartung, dass auf diese Weise bestimmte Probleme in den jeweiligen privaten oder berufsbezogenen Funktionskontexten gelöst werden können und die Art der Problemlösung im Hinblick auf die Höhe der investierten Kosten und des erwarteten Nutzens im Vergleich zu alternativen Möglichkeiten als effizienteste Lösungsalternative eingeschätzt wird (vgl. WEIß 2009, 378). Die individuell finanzierte Weiterbildung zeichnet sich durch die Besonderheit aus, dass der Weiterbildungsfinanzier und der Lernende identisch sind und der Lernende in einer bestimmten Rolle Teil des Funktionskontextes ist. Weitere Beteiligte der individuell finanzierten Weiterbildung sind die anderen Subjekte des Funktionsfeldes, die Weiterbildungsorganisationen und die Lehrenden.

Der *Staat* ist Subjekt des politischen Systems, der sich in der Bundesrepublik Deutschland selbst als Wohlfahrtsstaat/Sozialstaat interpretiert und in einer subsidiären Rolle seinen Verwaltungen per Recht, Weisungen etc. die Aufgabe bzw. Funktion zuweist, u.a. als Finanzier der Weiterbildung aufzutreten, um gesellschaftliche bzw. soziale Probleme zu lösen, die Folgen des Marktversagens zu beheben bzw. um gesellschaftliche Strukturen zu beeinflussen (vgl. KLEVE 2001, 11 ff.; WEIß 2009, 371; ULLRICH 2005, 15 f.). Damit angedeutet ist das Verständnis, dass der Staat bestimmte soziale Probleme als solche normativ definiert und mithilfe von Finanzierung und Recht versucht, bestimmte Wirkungen in anderen gesellschaftlichen Funktionssystemen, wie z.B. bei Weiterbildungsorganisationen, in Betrieben und am Arbeitsmarkt, zur Lösung ebendieser Probleme hervorzurufen (vgl. KLEVE 2001, 19 f.; KAUFMANN 1991, 18). Die Entscheidungslogik bzw. der relevante Code, nach dem Politik operiert, kann nach LUHMANN als Machterhaltung/-sicherung im Sinne von Regierung/ Opposition interpretiert werden (vgl. BARALDI/ CORSI/ ESPOSITO 1997, 136), was bedeutet, dass Weiterbildungsfinanzierung von politischen Entscheidern als funktionales

---

<sup>3</sup> Diese, sich an eine gewisse Form der rationalen Nutzenabwägung anlehrende Argumentation schließt sich dem Gedankengang von MÜNCH (2004) an, der davon ausgeht, dass immer dann, wenn von einem bestimmten Gedanken, einer Kommunikation etc. eine Reduktion der wahrgenommenen Umweltkomplexität erwartet wird, sich die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass ebendiese Selektion bzw. Subjekthandlung geschieht, während Ereignisse, von denen keine Ordnungsbildung oder sogar eine Komplexitätssteigerung erwartet wird, unwahrscheinlich werden (vgl. ebd., 190 ff.).

Mittel eingesetzt wird, um letztlich solche gesellschaftlichen Reaktionen auszulösen, die langfristig helfen, Macht im Sinne von politischen Mehrheiten zu sichern. Umfassende, immer wieder neu zu operationalisierende und auszuhandelnde Zielsetzung bzw. Funktion sozial- bzw. wohlfahrtstaatlichen Handelns, zu dem auch die Felder Bildung und Arbeit zählen, ist der „Ausgleich der sozialen Gegensätze und (...) eine gerechte Sozialordnung (...) [ebenso wie die Sicherung] der Existenzgrundlagen“ (BÄCKER et al. 2010, 72 f.) aller Bürger, zugleich ist jedoch fiskalische Sparsamkeit geboten, so dass stets Entscheidungen zwischen den erwartbaren Kosten und dem projektiertem Nutzen unterschiedlicher sozialstaatlicher Aufgaben wie auch Kosten-Nutzenabwägungen innerhalb eines Aufgabenfeldes (z.B. der Weiterbildung) erforderlich sind (vgl. ebd., 82). Die Festlegung und Entscheidung darüber, was als Gerechtigkeit bzw. öffentliches Interesse interpretiert wird und welche staatlichen Steuerungsmedien und -formen zu ihrer Durchsetzung gewählt werden, unterliegt dynamisch wandelbaren Interpretationen und politischen Leitbildern. Die aktuelle, politisch geläufige Interpretation der Gesellschaft weist der Weiterbildung - zumindest rein proklamatorenhaft - zentrale, das Individuum bzw. einzelne soziale Gruppen aktivierende und dem Staat subsidiäre, gewährleistende Funktionen zu, wobei die der Weiterbildung zugewiesenen Funktionen und Aktionsfelder dem Beobachter als zunehmend omnipräsent im Sinne eines „Allheilmittels“ erscheinen. Ein wesentlicher Unterschied zur betrieblich und individuell finanzierten Weiterbildung betrifft jedoch nicht nur die spezifische Funktion, sondern auch die Stellung des staatlichen Weiterbildungsfinanziers im Systemgefüge. So handelt es sich beim Staat als Weiterbildungsfinanzier nicht – wie im Falle der individuell finanzierten Weiterbildung – um den Lernenden selbst. Auch ist der Staat aufgrund des marktlichen Organisationsprinzips der Weiterbildung in der Regel nicht wie in der betrieblich finanzierten und umgesetzten Weiterbildung mit der Weiterbildungsorganisation identisch, sondern in der Regel handelt es sich bei den beauftragten Weiterbildungsanbietern respektive der dort Beschäftigten um eigenständige soziale Einheiten am freien (Bildungs-)Markt. Ebenfalls unterscheidet sich die Beziehung des Staates zum zu bearbeitenden Funktionsfeld von der individuell und betrieblich finanzierten Weiterbildung. So wird Weiterbildung staatlicherseits – wie beschreiben – zur Bearbeitung zahlreicher gesellschaftlicher Subsysteme, wie z.B. der Wirtschaft, eingesetzt, die in jedem Fall eigenständige Subsysteme der Gesellschaft darstellen und somit außerhalb des politischen Systems liegen. Das bedeutet, dass der Staat im öffentlich geförderten Weiterbildungssystem neben den Lernenden, den Weiterbildungsorganisationen, den Lehrenden und den zu bearbeitenden gesellschaftlichen Umwelten als weiterer Beteiligter hinzutritt.

Die Tatsache, dass je nach Weiterbildungsfinanzierungssegment eine unterschiedliche Anzahl an Subsystemen am Zustandekommen der Weiterbildung beteiligt ist und sich außerdem die Konstellation zwischen den Beteiligten und den Finanziers unterscheidet, geht aus Perspektive der Finanziers mit einem unterschiedlichen Grad an Kontingenz bzw. Unsicherheit und Unwägbarkeit einher. „Kontingenz ist etwas, was weder notwendig ist noch unmöglich ist; was also so, wie es ist (war, sein wird), sein kann, aber auch anders möglich ist“ (LUHMANN 1987, 152). Die Kontingenz resultiert aus der autopoietischen Eigenschaft der am Zustandekommen der Weiterbildung beteiligten Subsysteme bzw. ihrer Subjekte und bedeutet,

dass die beteiligten Subjekte/Organisationen im Prinzip mit den vom Finanzier gewünschten/erwarteten Handlungen, aber eben auch im Sinne nicht erwarteter Ereignisse reagieren können. Daraus folgt aus Sicht der Finanziers eine prinzipielle Unsicherheit über die Handlungsweisen der Beteiligten und dadurch bedingt über das Eintreten der gewünschten Funktionen, die mit der Weiterbildungsfinanzierung intendiert werden. Die Unsicherheitsfaktoren unterscheiden sich zwischen den Weiterbildungsfinanzierungssegmenten. In der *betrieblich finanzierten Weiterbildung* hängt die Realisierung der Weiterbildung ebenso wie die damit betrieblicherseits intendierte Problemlösung von der Lern- und Transferfähigkeit und -bereitschaft des weiterzubildenden Arbeitnehmers, der Weiterbildungsorganisation bzw. -abteilung ebenso wie von innerbetrieblichen Faktoren im Funktionsfeld ab (z.B. die Arbeitsprozess- und Aufbauorganisation), die die Lern- und Transferbedingungen beeinflussen. Charakteristisches Merkmal der betrieblich finanzierten Weiterbildung ist jedoch, dass die das Lernen und den Transfer beeinflussenden Faktoren im Falle der intern organisierten Weiterbildung allesamt Bestandteil des betrieblichen Systems sind. In der durch *Individuen finanzierten Weiterbildung* entsteht die Unsicherheit dadurch, dass der langfristige Nutzen der Weiterbildung von dem Verhalten der Funktionskontexte abhängt, in die das Individuum neben anderen zwar als ein Subjekt eingebunden, nicht aber mit diesen identisch ist. Auch sind die Weiterbildungsorganisation und die dort eingesetzten Lehrenden potenzielle Unsicherheitsfaktoren. Demgegenüber besteht in diesem Finanzierungssegment keine Unsicherheit bezüglich der teilnehmerbedingten Lern- und Transferbereitschaft, denn der Finanzier ist mit dem Lernenden identisch und kann das eigene Lernverhalten selbst regulieren. Für *staatliche Weiterbildungsfinanziers* ergibt sich eine, im Vergleich zu den beiden anderen Investoren, deutlich höhere Unsicherheit, denn in diesem Fall ist die Realisierung der Weiterbildung und der damit intendierten Problemlösung im Funktionsfeld von der Lern- und Transferbereitschaft des geförderten Teilnehmers, von den Handlungen der beauftragten Weiterbildungsorganisation und der dort tätigen Lehrenden ebenso wie von der Akzeptanz, den Bedarfen und der Veränderungsbereitschaft der in den Funktionsfeldern agierenden Systeme abhängig. In keinem Fall besteht eine Identität mit dem Finanzier, weshalb der Unsicherheitsgrad im Bereich der staatlich finanzierten Weiterbildung höher als in der individuell und betrieblich finanzierten Weiterbildung einzustufen ist.

Zusammengefasst bleibt als Ergebnis der systemtheoretisch fundierten analytischen Beschreibung der Systemeigenschaften der Weiterbildung festzuhalten, dass staatliche Weiterbildungsfinanziers im Vergleich zu Betrieben und Individuen mit höheren Unsicherheiten im Hinblick auf die Realisierung der an die Weiterbildung geknüpften Erwartungen konfrontiert sind. Die höheren Unsicherheiten ergeben sich nicht nur aus der größeren Anzahl der an der Weiterbildung Beteiligten, sondern auch durch die spezifische Konstellation, dass der Staat als Finanzier in der Regel weder mit den umsetzenden Weiterbildungsorganisationen und den dort tätigen Lehrenden, noch mit den Lernenden und den Funktions-/Anwendungskontexten identisch ist. Dieses Ergebnis wirft die Frage auf, wie der Staat mit dieser Unsicherheit umgeht, also inwiefern die in der öffentlich geförderten Weiterbildung ordnungspolitisch eingesetzten Steuerungs- und Finanzierungsmechanismen die Unsicherheit bearbeiten? Damit zusammenhängend stellt sich die Frage, ob die empirisch feststellbare atypische, z.T. prekäre

Beschäftigungslage des Weiterbildungspersonals und die schlechtere Geschäftslage der Anbieter in der staatlich geförderten Weiterbildung ein Ergebnis der eingesetzten, auf Unsicherheitsreduktion abzielenden staatlichen Steuerungs- und Finanzierungsmechanismen ist? Diese Fragen zu beantworten, ist Absicht des nachfolgenden Kapitels.

### **3 Umgang mit Unsicherheiten im Bereich der SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung als Ursache atypischer, prekärer Beschäftigung und vergleichsweise schlechter Geschäftslagen der Anbieter?!**

Im zurückliegenden Jahrzehnt wurde die Förderung und Steuerung der SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung ebenso wie andere Bereiche der Arbeitsförderung weitreichenden Reformen unterzogen. Ohne an dieser Stelle die Entwicklung von der ehemals im Arbeitsförderungsgesetz (AFG) und seit 1998 im SGB III verankerten beruflichen Weiterbildung im Hinblick auf ihre gesellschaftlichen Funktionen detailliert vorzustellen (vgl. hierzu u. a. SAUTER 2004 und 2008a.; FAULSTICH/ GNAHS/ SAUTER 2004; REUTTER 2008), bleibt festzuhalten, dass dieser im Jahr 1969 etablierte staatliche Aufgabenbereich je nach politischer Regierungsmehrheit, gängigem politischen Leitbild sowie je nach Arbeitsmarkt- und öffentlicher Kassenlage durchweg Metamorphosen-artige Wandlungen seiner gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Funktionen und damit verbunden seines Finanzierungsmodus und -etats erfahren hat. Die derzeitige Förderphase wird als „vermittlungsunterstützender Ansatz“ (SAUTER 2008a, 190) bezeichnet, der sich mit Inkrafttreten der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz-Gesetze) endgültig durchgesetzt hat und als marktwirtschaftlich orientierter Paradigmenwechsel bezeichnet werden kann. Die mit den Hartz-Gesetzen eingeleitete Neuordnung der Förderung der beruflichen Weiterbildung als Bestandteil der aktiven Arbeitsförderung hatte das Ziel, die öffentlich geförderte berufliche Weiterbildung zum Zweck gesteigerter Effizienz, Effektivität und Qualität neu zu ordnen (vgl. ebd.; FAULSTICH/ GNAHS/ SAUTER 2004; ROSENDAHL 2009). Hierbei sind zwei Reformstränge zu unterscheiden, nämlich einerseits eine Reduktion der investierten Fördermittel durch eine Spezifikation der Weiterbildungsfunktion; andererseits ein Wandel der Steuerungsphilosophie respektive der dazu genutzten Instrumente, denn diese fußen mittlerweile in Anlehnung an das Neue Steuerungsmodell für öffentliche Verwaltungen (NSM) zumindest partiell auf einem aus der Privatwirtschaft entlehnten betriebswirtschaftlichen Instrumentarium.

Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse vorliegender empirischer Studien zu den Wirkungen verschiedener im Bereich der SGB III geförderten Weiterbildung eingesetzter Förder- und Steuerungsinstrumente/-mechanismen auf Weiterbildungsanbieter und -beschäftigte zusammengefasst. Hierbei werden neben einschlägigen Evaluationsstudien zu den Wirkungen verschiedener mit den Hartz-Gesetzen neu eingeführter Instrumente zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (vgl. u.a. IZA/ DIW/ INFAS 2005 und 2006; DOERR/ KRUPPE 2012; KRUPPE 2008; REUTTER 2008) empirische Befunde aus Befragungen von Weiterbildungsanbietern (vgl. u.a. WEILAND 2011a und 2011b; KOSCHECK/ OHLY/ SCHADE 2010; KOSCHECK/ FELLER 2009; AMBOS ET AL. 2010) und Beschäftigten in der

Weiterbildung (vgl. u.a. WSF 2005, DOBISCHAT/ FISCHHELL/ ROSENDAHL 2009) berücksichtigt. Gemeinsames Merkmal dieser Studien ist, dass diese vordergründig eine empirische Bestandsaufnahme zu den Wirkungen einzelner ordnungspolitischer Steuerungsinstrumente u.a. auf Weiterbildungsanbieter und -beschäftigte bzw. zur Einschätzung der Weiterbildungsanbieter und -beschäftigten hinsichtlich dieser Instrumente darstellen. Im Gegensatz dazu intendiert dieser Beitrag eine Zusammenfassung der vorliegenden Ergebnisse unter einer instrumentenübergreifenden Perspektive. So gilt es, in Anknüpfung an die im vorherigen Kapitel dargelegte Argumentationslinie, dass staatliche Weiterbildungsfinanziers im Unterschied zur individuell und betrieblich finanzierten Weiterbildung mit größeren Unsicherheiten im Hinblick auf die Realisierung der an die Weiterbildung geknüpften Erwartungen konfrontiert sind, speziell für den Bereich der SGB III geförderten Weiterbildung im Auftrag der BA zu thematisieren, welche Finanzierungs- und Steuerungsmechanismen und -instrumente dieser staatliche Weiterbildungsfinanzier einsetzt und inwiefern hierdurch eine Minimierung der systembedingten Unsicherheiten des Finanziers realisiert wird. Im Speziellen steht die Frage im Mittelpunkt, ob bzw. inwieweit die atypische, z.T. prekäre Beschäftigungslage des in diesem spezifischen Förderbereich tätigen Weiterbildungspersonals und die schlechtere Geschäftslage der Anbieter auf die von der BA genutzten (unsicherheitsreduzierenden) Finanzierungs- und Steuerungsmechanismen zurückzuführen sind? Zur Beantwortung wird im Folgenden zunächst die veränderte Förderlogik der BA thematisiert (vgl. Kap. 3.1). Daran schließt sich eine Darstellung vorliegender Befunde zu den Wirkungen der neu eingeführten Steuerungsinstrumente auf Anbieter und Beschäftigte in der SGB III geförderten Weiterbildung an (vgl. Kap. 3.2).

### **3.1 Minimierung der angebots- und teilnehmerbedingten Unsicherheiten durch Reduktion der Finanzmittel und Rationalisierung des Weiterbildungsauftrags**

Die Reform der Förderung der beruflichen Weiterbildung nach §§ 77 ff. SGB III<sup>4</sup> im Kontext der Hartz-Gesetze wies der Weiterbildung einen neuen Stellenwert im Rahmen der aktiven Arbeitsförderung zu. Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung wird seitdem nur noch gefördert, wenn hierdurch im Einzelfall die Wahrscheinlichkeit der Arbeitsvermittlung kurzfristig erhöht wird und damit eine schnelle Lösung der Arbeitslosigkeitsproblematik wahrscheinlich ist (vgl. SAUTER 2008c, 170; IZA/ DIW/ INFAS 2005, S. 79 ff.). Die Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung hatte eine Reduktion der Fördermittel in zweierlei Hinsicht zur Folge. Erstens wurde das infrage kommende Angebot dahingehend reduziert, dass nur noch arbeitsmarktpolitisch notwendige, hauptsächlich kurzfristige Weiterbildungsangebote gefördert werden und damit ehemals durch die BA geförderte Weiterbildungsangebote, wie z. B. Motivationskurse, Umschulungen, Nachholen von allgemein bildenden Schulabschlüssen usw., gestrichen bzw. stark eingeschränkt wurden (vgl. IZA/ DIW/ INFAS 2005, 80 ff.; WEIß 2009, 373). Ergänzend zur Angebotskonzentration kam es u.a. durch das Instrument der Eingliederungsprognose zu einer verschärften Teilnehmerselektion und damit

<sup>4</sup> Mit Inkrafttreten einer Gesetzesreform kam es u. a. zu einer Verschiebung der weiterbildungsrelevanten Paragraphen. In der aktuell gültigen Fassung finden sich die Regelungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in §§ 81 ff. SGB III (hierzu u. a. DOBISCHAT/ FISCHHELL/ ROSENDAHL 2013).

zu einer Eingrenzung des Kreises von infrage kommenden Weiterbildungsteilnehmern (vgl. IZA/ DIW/ INFAS 2005, 98 ff.). Unterschieden werden nunmehr drei Gruppen von Arbeitslosen, nämlich die „Marktkunden“ (REUTTER 2008, 209) und die „Betreuungskunden“ (ebd.), deren Weiterbildung aufgrund einer Unrentabilität der Kosten nicht bzw. kaum mehr gefördert wird, sowie die „Beratungskunden“ (ebd.), die mit knapp einem Fünftel der Arbeitslosen ein relativ kleines Kundensegment umfassen und für die eine Weiterbildungsförderung als geeignet eingestuft wird, da hier die höchste Wahrscheinlichkeit besteht, mithilfe von Weiterbildung die Funktion aktiver Arbeitsförderung im Sinne einer kurzfristigen Beseitigung der Arbeitslosigkeit zu erreichen (vgl. ebd.; IZA/ DIW/ INFAS 2005, 100 ff.).

Zusammengenommen Unsicherheiten interpretiert werden. An dieser Stelle ist jedoch kritisch anzumerken, dass die genannten Rationalisierungen faktisch dazu führten, dass der sozialpolitische Auftrag des Staates eingeschränkt wurde, denn die Reduktionen des förderfähigen Weiterbildungsangebots und Adressatenkreises im Bereich des SGB III wurden nicht bzw. nicht im gleichen Umfang von anderen staatlichen Rechts- und Förderbereichen kompensiert (vgl. DOBISCHAT/ FISCHHELL/ ROSENDAHL 2013).

Die beschriebenen Kürzungen im Hinblick auf die Angebote und Adressaten resultierten in einer Ausgabenreduktion der BA, so dass für die in diesem Weiterbildungssystem ursprünglich tätigen Weiterbildungsanbieter nunmehr ein kleinerer Finanzetat zur Verfügung stand, was in der Folge eine deutliche Konkurrenzunahme und im Durchschnitt erhebliche Umsatzeinbrüche in den Weiterbildungseinrichtungen bewirkte (vgl. IZA/ DIW/ INFAS 2005, 160). So sind die Teilnehmerbestandszahlen zwischen der Zeit vor Inkrafttreten der Hartz-Gesetze (2001) und dem Jahr 2012 um knapp 60 Prozent zurückgegangen (vgl. DOBISCHAT/ FISCHHELL/ ROSENDAHL 2013). Im gleichen Zeitraum wurden die Fördermittel für die berufliche Weiterbildung von ehemals knapp 2,8 Mrd. Euro (2001) auf nunmehr nur noch ca. 353 Millionen Euro (2012) und somit sehr drastisch reduziert (vgl. ebd.). Die Lage der Anbieter hat sich zudem durch eine Konkurrenzunahme verschärft, denn parallel zu den Hartz-Reformen kamen neue, bislang nicht in diesem spezifischen Förderbereich tätige Weiterbildungsanbieter auf den Markt (vgl. KOSCHECK/ OHLY/ SCHADE 2010, 301). Die Reaktionen auf diese erheblichen Einschnitte und Veränderungen fallen in den Weiterbildungsorganisationen unterschiedlich aus (vgl. IZA/ DIW/ INFAS 2005, 160 ff.), was die Annahme nahelegt, dass Weiterbildungsanbieter in den von Seiten der Finanziere gesetzten Rahmenbedingungen unterschiedlich agieren können und damit neben der staatlichen Förderpolitik weitere Erklärungsfaktoren für Beschäftigungssituationen und Geschäftslagen wirksam werden. Wie einschlägige Untersuchungen belegen, unterscheiden sich die Höhe der Umsatzeinbußen und in der Folge die gewählten Reaktionsmuster der Anbieter sowohl nach Arbeitsmarktlage und Bevölkerungsdichte der betreffenden Region, nach der Einrichtungsgroße ebenso wie nach der Umsatzzusammensetzung und Finanzierungsstruktur der Anbieter. Festgestellte arbeitsorganisatorische und personalausgabenspezifische Reaktionen auf die neue Förderstrategie der BA sind Trägerzusammenschlüsse, ein Abbau von Veranstaltungen und Personalentlassungen, Lohn- und Honorarkürzungen, eine Ausweitung flexibler Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsverdichtungen bei unkündbaren Festangestellten. Davon zu

unterscheiden sind Strategien zur Verbesserung der Einnahmeseite im Sinne einer Erschließung neuer Geschäftsfelder (vgl. ebd.).

### **3.2 Dezentralisierung von weiterbildungsbedingten Unsicherheiten durch neue Steuerungsinstrumente**

Parallel zu den beschriebenen finanziellen Einsparungen beim Angebot und den infrage kommenden Teilnehmern wurden im Zuge der Hartz-Reformen neue Instrumente zur (Kontext-)Steuerung der beruflichen Weiterbildungsanbieter und -angebote eingeführt (vgl. SAUTER 2008b, 233; SAUTER 2009a, 33; SAUTER 2009b, 266; SAUTER 2008c, 166). Wie einschlägige Evaluationen zu den Wirkungen des neuen Steuerungsansatzes zusammenfassend betonen, resultierte die Reform in einer Zunahme der Unsicherheiten auf Ebene der Weiterbildungsorganisationen und veränderte hierdurch die Beschäftigungssituation des Weiterbildungspersonals (vgl. IZA/ DIW/ INFAS 2005). Die Reformen sowie die damit eingesetzten Instrumente lassen sich analog zum Neuen Steuerungsmodell in öffentlichen Verwaltungen (NSM) unter den drei übergreifenden Prinzipien Wettbewerb, Qualitätssicherung und Ergebnisorientierung zusammenfassen.

Das marktwirtschaftliche Prinzip des *Wettbewerbs* zwischen den Weiterbildungsanbietern wurde mithilfe verschiedener Instrumente der BA stimuliert; neben der Einführung von Bildungsgutscheinen, die die Auswahlmacht der förderfähigen Teilnehmer stärken und eine verbraucherorientierte Qualitätsbereinigung am Anbietermarkt befördern sollten (vgl. SAUTER 2008a, 191), wurde die berufliche Qualifizierung zum Teil in den Bereich der Trainingsmaßnahmen (seit 2012 als Aktivierungs- und Eingliederungsmaßnahmen bezeichnet) verlagert. In den Aktivierungsmaßnahmen dominiert in der überwiegenden Zahl der Förderfälle nicht das Prinzip der personenbezogenen Angebot-Nachfrage-Regulation, sondern der Ansatz der maßnahmenbezogenen wettbewerblichen Auftragsvergabe, die sich primär am Preis orientiert (vgl. SAUTER 2009a, 34; SAUTER 2009b, 264; DOBISCHAT/ FISCHHELL/ ROSENDAHL 2013). Dies führte - so legen es auch die Ergebnisse der wbmonitor Umfrage von 2009 nahe - zu einem qualitätsgefährdenden Preisdruck der Weiterbildungsanbieter ebenso wie - so wird es zumindest kritisiert - zu einem Lohndumping und zunehmend prekären Einkommensbedingungen der Weiterbildungsbeschäftigten (vgl. SAUTER 2008c, 171; KOSCHECK/ OHLY/ SCHADE 2010, 304). Bildungsgutscheine bedeuten eine Abkehr vom ehemals praktizierten Ansatz des Einkaufs von Komplettmaßnahmen und dem Prinzip, dass die Arbeitsmarktbehörden Qualifizierungsteilnehmer an Weiterbildungseinrichtungen überweisen und somit an einer Kostendeckung der eingekauften Angebote interessiert waren (vgl. IZA/ DIW/ INFAS 2006, 77 f.). Der veränderte Zuweisungs- und Finanzierungsmodus impliziert, dass nunmehr die Weiterbildungseinrichtungen dafür Sorge tragen müssen, ausreichend Weiterbildungsteilnehmer mit Bildungsgutscheinen zu akquirieren, um kostendeckende Kursgrößen realisieren zu können (vgl. ebd.; ROSENDAHL 2009, 89; DOBISCHAT 2004, 202; KRUPPE 2008, 11 ff.). Diese neue Verantwortung destabilisiert - so lassen Evaluationen erkennen - die institutionelle Planungssicherheit, denn kleinere Einrichtungen, vor allem in weniger dicht besiedelten, arbeitsmarktschwachen, ostdeutschen Regionen, wissen oftmals nur relativ kurz-

fristig, ob ausreichend Teilnehmer für ein kostendeckendes Angebot verfügbar sind (vgl. IZA/ DIW/ INFAS 2005, 92). Als Reaktion auf diese Unwägbarkeit zeigen vorliegende Evaluationsergebnisse, dass Weiterbildungsinstitutionen zur Teilnehmergewinnung verstärkt auf Öffentlichkeitsarbeit, Beratung von Teilnehmenden und Marketinginitiativen setzen (vgl. ebd., 105 ff.; KOSCHECK/ OHLY/ SCHADE 2010, 303). Diese neuen Strategien erweitern das Arbeitsaufgabenspektrum und bedingen Mehrkosten der Anbieter. Ebenfalls treten Personalbedarfe zur Realisierung der Weiterbildungsangebote im Zeitalter der Bildungsgutscheine vergleichsweise kurzfristig auf, mit der Tendenz, dass die Personalbeschaffung bevorzugt bei kleineren Anbietern flexibler arrangiert werden muss, während größere Anbieterorganisationen und Trägerverbände größere Spielräume zur Flexibilisierung des Angebotes mit dem eigenen Personalstamm haben (vgl. IZA/ DIW/ INFAS 2005, 136 ff.). Hinzu kommt, dass es sich bei Bildungsgutscheinen um eine Form der Refinanzierung handelt, denn Weiterbildungsanbieter müssen bis zum Zeitpunkt des Zahlungseingangs durch die Arbeitsagentur für die Infrastruktur und ihr Personal in finanzielle Vorleistung treten, um den Gutscheininhabern überhaupt förderfähige Bildungsangebote bereitstellen zu können (vgl. ROSENDAHL 2009, 89). Zusammengefasst ist also anzunehmen, dass Bildungsgutscheine wegen der Notwendigkeit der Vorabinvestition, der Unplanbarkeit der Einnahmen und des Erfordernisses zum Einsatz von Marketing etc. zu einer finanziell unsichereren Ausgangslage der Einrichtungen führen, was arbeitsmarktsoziologisch betrachtet die Ausweitung von schneller austausch- und einsetzbaren Randbelegschaften, wie z.B. vermehrter Einsatz von Honorarkräften, befristet Beschäftigten usw., vorantreiben könnte. Dass diese Wirkung so eingetreten ist, konnte durch die Evaluationsstudien zur Hartz-Gesetzgebung belegt werden (vgl. IZA/ DIW/ INFAS 2005, 140). Eine ähnliche Entwicklung ist hinsichtlich der Personalstrategie bei Maßnahmen, die der wettbewerblichen Vergabe unterliegen, zu beobachten, denn hier erzeugt der vornehmlich am Preis orientierte Wettbewerb bei der öffentlichen Auftragsvergabe ebenfalls eine unsichere Einnahmesituation mit tendenziell niedriger Gewinnmarge und schafft damit Rahmenbedingungen, dieser Situation mit möglichst flexiblen Beschäftigungsformen und obendrein niedrigeren Personalkosten zu begegnen (vgl. BAG ARBEIT 2010, 2). Durch den im August 2012 für allgemein verbindlich erklärten Mindestlohn gibt es mittlerweile eine Einkommenschutzgrenze für Angestellte (vgl. ERNSTBERGER/ ROSSMANN 2012; VER.DI 2012), was die (legalen) Spielräume der Anbieter für Personalkostenreduktionen limitiert und aufgrund des Kostendrucks in diesem Weiterbildungsteilsystem zukünftig möglicherweise in einer Zunahme atypischer, nicht sozialversicherungspflichtiger Erwerbsformen resultieren könnte.

Neben der Forcierung des Wettbewerbs wurde im Zuge der Hartz-Reformen ein kostenpflichtiges Zulassungsverfahren für Anbieter und Angebote der beruflichen Weiterbildung mit dem Ziel der *Qualitätssicherung* etabliert (vgl. ROSENDAHL 2009). Zulassungen begrenzen den Wettbewerbsraum auf prinzipiell durch die BA förderfähige Bildungsangebote respektive -anbieter und fungieren als Markteintrittsbarriere (vgl. KOSCHECK/ FELLER 2009, 4). Anbieterumfragen zeigen, dass dem Zulassungsverfahren zwar tendenziell durchaus Qualitätssteigerungen sowie Verbesserungen der organisatorischen Prozesse innerhalb der anbietenden Institutionen zugesprochen werden, die in diesem Zusammenhang entstehenden

Kosten aufgrund wachsender bürokratisch-administrativer sekundärer Arbeitsbelastungen jedoch ebenso wie die hohen Zertifizierungskosten von der Mehrheit der Anbieter deutlich kritisiert werden (vgl. AMBOS ET AL. 2010, 5 ff.; WEILAND 2011a, 6). Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die Wettbewerbswirkungen des Verfahrens, denn in der vorliegenden Form führt der hohe finanzielle und zeitliche Zertifizierungsaufwand faktisch zu einer Wettbewerbsverzerrung zulasten personell kleinerer Weiterbildungseinrichtungen (vgl. KOSCHECK/ FELLER 2009, 4; KOSCHECK/ OHLY/ SCHADE 2010, 304). Es ist zu vermuten, dass die schlechteren Geschäfts- und Beschäftigungskonditionen in der SGB III geförderten Weiterbildung u.a. auch auf den Zulassungsansatz respektive den damit einhergehenden steigenden Kosten zurückzuführen sind, allerdings liegen speziell zu diesem Zusammenhang bislang keine empirisch belastbaren Daten vor.

Die dritte Säule des neuen Steuerungsansatzes bildet die stärkere Ausrichtung der Förderung an den Ergebnissen der Weiterbildung (*Ergebnisorientierung*). Darunter zu fassen sind die Instrumente Bildungszielplanung und Durchschnittskostensätze, die die umzusetzenden Weiterbildungsangebote im Hinblick auf das Qualifizierungsziel und den abschließenden Preis regulieren. Daneben wurden die Ergebnisse der Maßnahmen (Verbleibsquoten) als Zulassungskriterium aufgenommen, was bedeutet, dass Maßnahmen der Anbieter nur bei nachweislich hohen Verbleibsquoten zugelassen werden (vgl. ROSENDAHL 2009).

Die *Bildungszielplanung* wird von den Arbeitsagenturen erstellt, weist die für das nächste Jahr notwendigen Weiterbildungsbedarfe aus, kennzeichnet „Bildungsziele, für die eine Verbleibsquote von mindestens 70 % prognostiziert wird“ (IZA/ DIW/ INFAS 2005, 24), determiniert die Zahl der für bestimmte Weiterbildungsmaßnahmen auszugebenden Bildungsgutscheine und soll den Trägern Hilfestellungen bei der Angebotsplanung bieten (vgl. ebd.). Obwohl der Einsatz seit 2005 nicht mehr verpflichtend ist, werden Bildungszielplanungen weiterhin von nahezu allen Agenturen erstellt und oftmals aufgrund veränderter Arbeitsmarktentwicklungen und Haushaltsmittelanpassungen mehrmals im Jahr überarbeitet (vgl. DOERR/ KRUPPE 2012, 8 ff.). Grundsätzlich wird beklagt, dass sich die Bildungszielplanung zu stark auf Finanz- und Ausgabengrößen der Bildungsgutscheine beschränke, womit diese eher eine quantitative Finanzplanung der Agenturen gestatte, denn eine qualitative Richtschnur zur bedarfsadäquaten Planung des Bildungsangebots für Anbieter zur Verfügung stelle (vgl. IZA/ DIW/ INFAS 2006, 47; IZA/ DIW/ INFAS 2005, 87 ff.). Es liegen keine empirischen Informationen zu den Beschäftigungswirkungen dieses Steuerungsinstrumentes vor, allerdings ist zu vermuten, dass die kurzfristig erstellten und angepassten Bildungszielplanungen bedeuten, dass Bildungsangebote von den Anbietern inhaltlich mit relativ kurzer Vorlaufzeit konzipiert und geeignetes Personal vergleichsweise kurzfristig akquiriert werden muss, mit der Konsequenz, dass auch durch diesen Ansatz tendenziell flexiblere Personalbeschaffungsstrategien favorisiert werden dürften. Andererseits implizieren die abstrakten Bildungszielvorgaben, dass Anbieter arbeitsmarktgängige, zweckmäßige Qualifizierungsangebote mit hohen Erfolgs- und Vermittlungsaussichten entwickeln müssen, ohne hierfür erforderliche abgesicherte, ausreichend detaillierte Informationen über regionale Arbeitsmarktbedürfnisse zu erhalten (vgl. DOBISCHAT/ FISCHHELL/ ROSENDAHL 2013). Daraus

resultiert aus Anbieterperspektive die Notwendigkeit der eigenständigen Informationsbeschaffung respektive dafür erforderlicher zusätzlicher Personalkapazitäten, denn erst mit arbeitsmarktgängigen Qualifizierungsangeboten kann die für eine Zulassung verbindlich nachzuweisende hohe Arbeitsmarktgängigkeit der Maßnahmen erreicht werden.

Neben den Bildungszielen finden die Ergebnisse der Weiterbildungsmaßnahmen bei der Steuerung durch die BA Berücksichtigung. So müssen die von Weiterbildungsanbietern entwickelten Maßnahmen nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes nachweislich zweckmäßig sein, was im Rahmen der Zulassung insbesondere anhand vorheriger Maßnahmeerfolge und *Verbleibsquoten* überprüft wird (vgl. DOBISCHAT/ FISCHHELL/ ROSENDAHL 2013). Die u.a. an den vergangenheitsbezogenen Arbeitsmarkterfolgen orientierte Maßnahmezulassung bedeutet, dass Anbietern in gewisser Weise die Verantwortung für die mit aktiver Arbeitsmarktförderung intendierte Problemlösung, nämlich die Beendigung der Arbeitslosigkeit übertragen wird. Da diese Problemlösung jedoch nicht allein von der durch die Anbieter stimulierbaren Weiterbildungsorganisation und -umsetzung, sondern auch vom Verhalten des Teilnehmenden ebenso wie vom Verhalten des Funktionsfeldes, wie bspw. der Einstellungsbereitschaft der Betriebe im Beschäftigungssystem, den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, der konjunkturellen Lage vor Ort etc., abhängig ist (vgl. IZA/ DIW/ INFAS 2005, 114), impliziert dieses eine eingeschränkte Steuerbarkeit durch die Anbieter und damit eine institutionelle Unsicherheit darüber, ob die maßnahmebezogenen Zulassungsaufgaben überhaupt erfüllt werden können. Inwieweit diese Unsicherheiten in den Einrichtungen personal-, preis- und angebotspolitisch ausbalanciert werden, also ob beispielsweise die (Weiter-)Beschäftigung des Lehrpersonals an die Erfolgsquotenrealisierung geknüpft und somit der Erfolgsdruck nach unten verlagert wird und/oder ob z.B. ergänzende Supportangebote (wie z.B. stärkere Arbeitsvermittlungsbemühungen etc.) verstärkt eingesetzt werden, ist bislang empirisch ungeklärt. Bekannt ist bislang nur, dass Anbieter eine Selektion der Teilnehmer vornehmen, also vornehmlich solche Personen für Bildungsangebote auswählen, von denen sie sich eine gute Vermittelbarkeit versprechen, und somit versuchen, die teilnehmerbedingte Unsicherheit zu reduzieren (vgl. REUTTER 2008, 208).

Ein weiteres ergebnisorientiertes Steuerungsinstrument sind die bundesweit geltenden *Durchschnittskostensätze*, die eine Kostenangemessenheit der förderfähigen Weiterbildungsmaßnahmen garantieren sollen und von der BA im jährlichen Rhythmus veröffentlicht werden (§ 3 Abs. 2 AZAV; BEGRÜNDUNG ZUR AZAV 2012, 6). Die Orientierung an den Durchschnittskostensätzen stellt nach § 179 Nr. 3 SGB III ein verbindliches Zulassungskriterium für Maßnahmen dar und die vorgegebenen Maximalkosten dürfen nach § 180 Abs. 3 Nr. 3 SGB III nur mit Genehmigung der BA überschritten werden. Prinzipiell begrenzen Durchschnittskostensätze den Spielraum zur institutionellen Preisgestaltung für berufliche Qualifizierungsangebote. Dies bedeutet in der Konsequenz, dass Weiterbildungsanbieter nur eine eingeschränkte Möglichkeit haben, die durch Wettbewerb entstehenden Einnahmeunsicherheiten ebenso wie die durch Bildungsgutscheine, Arbeitsmarktorientierung und Zulassung entstehenden administrativen bzw. supportbezogenen Mehrkosten durch höhere Preise und somit durch eine Verbesserung der Einnahmenseite zu kompensieren. Die faktisch bestehende

Preisbindung schränkt somit die Einnahmeflexibilität ein und impliziert, dass Einnahmeunsicherheiten demnach im Prinzip nur über die Erschließung anderer Angebotssegmente und/oder über eine Ausgabenflexibilisierung, und hierzu gehören vor allem die Personalkosten im Bereich der Lehrenden (vgl. IZA/ DIW/ INFAS 2005, 172), ausgeglichen werden können. Im Kontext der Durchschnittskostensätze ist nicht auszuschließen, dass die dadurch gesetzten Einnahmespielräume durchaus regionalspezifisch variieren, denn bundesweite Preisvorgaben können die je nach Lage des Anbieters unterschiedlichen infrastrukturellen und tariflichen Verbindlichkeiten etwa für Mieten sowie Sach- und Personalkosten nicht ausreichend berücksichtigen (vgl. ROSENDAHL 2013b).

Fasst man die dargestellten empirischen Befunde zu den Wirkungen der Steuerungsinstrumente der BA zusammen, so lässt sich aus Perspektive der BA und ihrer Agenturen als öffentliche Weiterbildungsfinanziere festhalten, dass die im Zuge der Hartz-Reformen im Bereich der beruflichen Weiterbildungsförderung neu eingeführten Steuerungsinstrumente die Unsicherheiten reduzierten. So bedingen die eingeführten wettbewerblichen, ergebnisorientierten und auf Qualitätssicherung abzielenden Steuerungsinstrumente, dass zahlreiche ehemals von der BA getragene Verantwortlichkeiten und systembedingte Risiken und Kosten, wie z.B. die Auswahl einer die Kurskosten deckenden Anzahl an geförderten Teilnehmern, die Beratung und Arbeitsvermittlung der arbeitslosen Teilnehmer, die Sicherstellung arbeitsmarktrelevanter Qualifizierungsangebote etc., sukzessiv auf die Ebene der Weiterbildungsanbieter verlagert wurden. Diese Verantwortungs- und faktische Kostenverlagerung für die die Arbeitsförderung flankierenden Aufgaben ergibt aus Sicht der umsetzenden Weiterbildungseinrichtungen folgendes Bild: Bildungsgutscheine und wettbewerbliche Vergabeverfahren implizieren steigende Einnahmeunsicherheiten und zumindest bei den Vergabeverfahren auch tendenziell sinkende Einnahmen pro Teilnehmer. Gleichzeitig verursachen die abstrakten Bildungszielplanungen, das Zulassungsverfahren, die arbeitsmarktpolitische Zweckmäßigkeit als Zulassungsanforderung für die Angebote ebenso wie die steigende Relevanz von Marketing etc. bei der Gewinnung von Gutscheininhabern neue administrative, strategische und supportbedingte Zusatzaufgaben, die die anfallende Arbeitsbelastung des Personals und vermutlich insgesamt die Personalkosten des Anbieters erhöhen. Diese insgesamt risikobehaftete Ausgangssituation kann von den Anbietern aufgrund der Durchschnittskostensätze nur im begrenzten Rahmen durch steigende Preise kompensiert werden. Empirischen Befunden zufolge reagieren Anbieter auf diese von außen gesetzten bzw. stimulierten Rahmenbedingungen ihres Handels variantenreich; neben eher strategischen Reaktionsmustern, wie Trägerzusammenschlüssen, Modularisierungen der Angebote und einer Erschließung neuer Geschäfts- bzw. Einnahmefelder, wurde personalpolitisch reagiert, wie z.B. mit einer Arbeitsverdichtung bei (unkündbaren) Angestellten, mit Personalentlassungen und -flexibilisierungen in Form reduzierter Arbeitszeiten und eines zunehmenden Einsatzes leichter austauschbarer Randbelegschaften (Honorarkräfte) ebenso wie durch Gehalts- und Honorarkürzungen. Insbesondere die personalpolitischen Reaktionen führen im Ergebnis zu Arbeitsbedingungen des Weiterbildungspersonals, die pointiert mit den Begriffen Destabilisierung von Erwerbsverhältnissen, Gehalts- und Honorarkürzungen sowie unbezahlter Mehrarbeit beschrieben und als Erscheinungsformen atypischer und prekärer Beschäftigung bezeichnet werden können.

Die Wahl und Ausprägung der geschilderten Reaktionsmuster scheint von bestimmten institutionellen Begebenheiten und verfügbaren Ressourcen der Anbieter beeinflusst zu sein, denn die Befunde verweisen darauf, dass die Wirkungen der neuen Steuerung je nach regionaler Lage, Größe, Angebotspalette etc. der Einrichtungen unterschiedlich ausfallen. Insofern bleibt bezogen auf die SGB III geförderte Weiterbildung als Antwort auf die anfangs aufgeworfene Frage, wodurch die tendenziell schlechteren Einkommens- und Beschäftigungskonditionen des Personals und die schlechteren Geschäftsklimawerte der Anbieter in der öffentlich geförderten Weiterbildung letztlich zu Stande kommen, festzuhalten, dass es offenbar einerseits die Wirkungen der veränderten Förderphilosophie und der neuen Steuerungsinstrumente der BA sind, andererseits aber auch institutionelle Rahmenbedingungen jenseits des Finanziers Einfluss nehmen.

## 4 Fazit

Ausgehend von der empirischen Beobachtung, dass sowohl die Geschäftslage von Weiterbildungsanbietern als auch die Beschäftigungs- und Einkommenslagen des Weiterbildungspersonals in der staatlich geförderten Weiterbildung deutlich schlechter sind als in privat finanzierten Weiterbildungsbereichen, intendierte der vorliegende Beitrag eine Ursachenanalyse. Hierzu wurde zunächst eine systemtheoretisch inspirierte Rekonstruktion der Systemmerkmale der Weiterbildung umgesetzt, um strukturelle Unterschiede zwischen der individuell, betrieblich und staatlich finanzierten Weiterbildung aufzudecken. Zusammengefasst unterscheidet sich die öffentlich geförderte Weiterbildung von den beiden anderen Finanzierungssystemen dadurch, dass erstens mit der Weiterbildung Probleme bearbeitet werden, die außerhalb des staatlichen Systems liegen und an deren Lösung der Staat als Subjekt bzw. Institution keinen direkten Anteil hat. Darüber hinaus liegen auch die am Zustandekommen der Weiterbildung beteiligten Organisationen und Subjekte, nämlich die Lernenden, die Weiterbildungsorganisationen und die Lehrenden, allesamt außerhalb des staatlichen Systems. Diese spezifischen Eigenschaften öffentlich finanzierter Weiterbildung bedeuten in Kombination mit der Tatsache, dass die beteiligten Systeme, wie jedes andere soziale System, autopoietisch sind und demnach nur durch Kontextsteuerung indirekt beeinflusst werden können, dass in der staatlich geförderten Weiterbildung eine höhere Kontingenz als in den anderen Finanzierungssystemen existiert. Kontingenz meint, dass die Finanziers mit einer Unsicherheit über die Handlungen anderer Subjekte konfrontiert sind und sich nicht sicher sein können, dass die Beteiligten ihren vom Finanzier intendierten Beitrag zur Bearbeitung gesellschaftlicher Probleme leisten.

Anknüpfend an diese systemtheoretisch fundierte Erkenntnis wurden die zentralen Ergebnisse vorliegender empirischer Befunde zur SGB III geförderten Weiterbildung vorgestellt, um zu beantworten, ob und inwieweit die schlechteren Geschäfts- und Einkommenslagen in der öffentlich geförderten Weiterbildung das Resultat der Unsicherheitsbearbeitung durch staatliche Finanziers sind. Zu diesem Zweck wurden die Wirkungen der in diesem Weiterbildungsbereich im Zuge der Hartz-Gesetzgebung neu eingesetzten Finanzierungs- und Steuerungsmechanismen auf Weiterbildungsanbieter und dadurch beeinflusst auf das Weiterbildungsperso-

nal überprüft. Im Ergebnis führten die Reformen zu einer Reduktion des förderfähigen Teilnehmerkreises und Angebotsspektrums, was nicht nur sinkende Unsicherheiten der BA im Hinblick auf die Teilnehmer und die Geförderten, von Weiterbildungsanbietern umgesetzten Angebote bewirkte, sondern auch faktische Ausgabensenkungen der BA für die berufliche Weiterbildung und damit zusammenhängend Einnahmeverluste der SGB III geförderten Weiterbildungsanbieter zur Folge hatte. Das heißt, dass die im Vergleich schlechtere Geschäftslage SGB III geförderter Weiterbildungsanbieter u.a. einer auf Unsicherheitsvermeidung abzielenden restriktiven Förderpolitik der BA geschuldet ist. Doch auch der neue Steuerungsmodus der BA scheint hierfür ursächlich zu sein. So resultierten die mit den Hartz-Reformen eingeführten wettbewerblichen, ergebnisorientierten und auf Qualitätssicherung abzielenden Steuerungsinstrumente in steigenden Einnahmerisiken und zusätzlichen Kostenbelastungen der Anbieter, denn zahlreiche ehemals von der BA getragene Verantwortlichkeiten und systembedingte Risiken, wie z.B. die Teilnehmerakquise, -beratung und -vermittlung, die Sicherstellung arbeitsmarktrelevanter Qualifizierungsangebote und kostendeckender Kursgrößen etc., wurden im Zuge der Reformen auf die Ebene der Weiterbildungsanbieter verlagert. Verursacht durch die Dezentralisierung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten kam es bei den Anbietern zu steigenden Ausgabenbelastungen, die aufgrund der vorgegebenen Durchschnittskostensätze nicht durch Preissteigerungen, sondern primär durch arbeitsorganisatorische, personelle und angebotsspezifische Kosteneinsparungen kompensiert wurden. Insbesondere die personalpolitischen Reaktionen der Anbieter führen vorliegenden empirischen Befunden zufolge stellenweise zu Arbeitsbedingungen des Weiterbildungspersonals, die mit den Begriffen Destabilisierung von Erwerbsverhältnissen, Gehalts- und Honorarkürzungen sowie unbezahlter Mehrarbeit beschrieben und als Erscheinungsformen atypischer und prekärer Beschäftigung bezeichnet werden können.

Die schlechtere Beschäftigungs- und Geschäftslage in der öffentlich geförderten Weiterbildung ausschließlich als Ergebnis staatlicher Förderpolitik und Steuerung zu interpretieren, greift allerdings zu kurz. Denn vorliegende empirische Befunde zeigen, dass die Reaktionsmuster auf die gewandelten Förder- und Steuerungsansätze der BA je nach regionaler Lage, Größe, Angebotspalette, Einnahmezusammensetzung usw. der Weiterbildungsanbieter unterschiedlich ausfallen. Momentan liegen keine belastbaren empirischen Befunde zur Bedeutung und zum Einfluss institutioneller Rahmenbedingungen und zu den Wirkungen spezifischer Geschäfts- und Personalpolitiken von Weiterbildungsanbietern auf die Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen des Personals vor (vgl. DOBISCHAT/ FISCHHELL/ ROSENDAHL 2010). Hier verspricht das aktuell gemeinsam vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE), dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Fachgebiet Wirtschaftspädagogik/Berufliche Aus- und Weiterbildung der Universität Duisburg-Essen umgesetzte Kooperationsprojekt *wb-personalmonitor* weiterführende Ergebnisse, denn dieses nimmt insbesondere die Wechselwirkungen zwischen den institutionellen Rahmenbedingungen und Strategien der Weiterbildungsorganisationen und den Beschäftigungslagen des Weiterbildungspersonals in den Blick. Hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung wären in zukünftigen empirischen Forschungsarbeiten z.B. arbeitsmarktsegmentationstheoretisch als relevant deklarierte Einflussfaktoren zu prüfen, wie z.B. die qualitative

und quantitative Relation zwischen dem verfügbaren und benötigten Arbeitskräfteangebot und der Einfluss kollektiver Interessenvertretungen. Daneben werfen machttheoretische Professionskonzepte die Frage auf, inwiefern die Verhandlungsmacht des Personals gegenüber den Anbietern auf die Beschäftigungssituation Einfluss nimmt (vgl. FUCHS-HEINRITZ ET AL. 1994; HINZ/ ABRAHAM 2008, 48; ABBOTT 1988; WEEDEN 2002). In zukünftigen empirischen Untersuchungen zu berücksichtigen wäre bezugnehmend auf das Konzept des akteurszentrierten Institutionalismus (MAYNTZ/ SCHARPF 1995) zudem der Einfluss institutioneller Regeln, Normen und Werte auf das Entscheidungsverhalten einzelner Organisationsmitglieder. Ebenfalls ergibt sich aus Perspektive der Netzwerkforschung und -analyse die Frage, inwiefern soziale Beziehungen, die Anbieter und einzelne Weiterbildungsbeschäftigte jeweils pflegen, die Geschäftslage und -politik der Organisationen und die Beschäftigungssituation des Personals beeinflussen (vgl. u.a. TREZZINI 2010; RAAB 2010; RAUB 2010; HOLZER 2010; HOLLSTEIN 2010).

## Literatur

ABBOTT, A. (1988): The system of professions: An essay on the division of expert labor. Chicago.

AMBOS, I./ KOSCHECK, S./ SCHADE, H.-J./ WEILAND, M. (2010): wbmonitor Umfrage 2010: Wie regelt sich der Weiterbildungsmarkt? Zentrale Ergebnisse im Überblick. Bonn.

AZAV (2012): Verordnung über die Voraussetzungen und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV). Bundesgesetzblatt. Bonn, 02.04.2012. Online: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/akkreditierung\\_arbeitsfoerderung\\_verordnung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/akkreditierung_arbeitsfoerderung_verordnung.pdf?__blob=publicationFile) (16.08.2012).

BÄCKER, G./ NAEGELE, G./ BISPINCK, R./ HOFEMANN, K./ NEUBAUER, J. (2010): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Band 1: Grundlagen, Arbeit, Einkommen und Finanzierung. Wiesbaden.

BALLI, C. (2004): Bewährte und neue Instrumente zur Qualitätssicherung der Weiterbildung. In: BALLI, C./ KREKEL, E./ SAUTER, E. (Hrsg.): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Wo steht die Praxis? H. 262 der Schriftenreihe „Berichte zur beruflichen Bildung“. Bielefeld, 177-194.

BARALDI, C./ CORSI, G./ ESPOSITO, E. (1997): GLU - Glossar zu Niklas Luhmanns Theorie sozialer Systeme. Frankfurt a. M.

BEGRÜNDUNG ZUR AZAV (2012). Bonn, 05.04.2012. Online: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/akkreditierung\\_arbeitsfoerderung-begrueundung.pdf;jsessionid=DC99523F9A7B557407F104A654FDB5C9?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/akkreditierung_arbeitsfoerderung-begrueundung.pdf;jsessionid=DC99523F9A7B557407F104A654FDB5C9?__blob=publicationFile) (16.08.2012).

BENDEL, K. (1993): Funktionale Differenzierung und gesellschaftliche Rationalität – Zu Niklas Luhmanns Konzeption des Verhältnisses von Selbstreferenz und Koordination in modernen Gesellschaften. In: Zeitschrift für Soziologie, H. 4, 261-278.

BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT ARBEIT (BAG ARBEIT) (Hrsg.) (2010): Neue Vergabeverfahren von Arbeitsmarktdienstleistungen. Eine Reforminitiative der bag arbeit. Berlin. Online:  
[http://www.bagarbeit.de/data/site/310810\\_Reforminitiative\\_Vergabeverfahren.pdf](http://www.bagarbeit.de/data/site/310810_Reforminitiative_Vergabeverfahren.pdf)  
(23.08.2012).

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.) (2010): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Bonn. Online:  
[http://datenreport.bibb.de/a12voe\\_datenreport\\_bbb\\_2010.pdf](http://datenreport.bibb.de/a12voe_datenreport_bbb_2010.pdf) (23.06.2012).

DOBISCHAT, R. (2004): Förderung der beruflichen Weiterbildung – Konsequenzen aus der Hartz-Reform. In: WSI-Mitteilungen, H. 4, 199-205.

DOBISCHAT, R./ FISCHHELL, M./ ROSENDAHL, A. (2009): Beschäftigung in der Weiterbildung. Prekäre Beschäftigung als Ergebnis einer Polarisierung in der Weiterbildungsbranche? Gutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung. Essen.

DOBISCHAT, R./ FISCHHELL, M./ ROSENDAHL, A. (2010): Professionalität bei prekärer Beschäftigung? Weiterbildung als Beruf im Spannungsfeld von professionellem Anspruch und Destabilisierungen im Erwerbsverlauf. In: BOLDER, A./ EPPING, R./ KLEIN, R./ REUTTER, G./ SEIVERTH, A. (Hrsg.): Neues Lebenslaufregimes – neuen Konzepte der Bildung Erwachsener? Wiesbaden, 163-181.

DOBISCHAT, R./ FISCHHELL, M./ ROSENDAHL, A. (2013): Rechtliche Rahmenbedingungen in der Erwachsenenbildung. Fernstudienbrief für den postgradualen Studiengang Erwachsenenbildung (Human-Resources), Studienbrief. 2. überarb. Aufl. Kaiserslautern (erscheint in Kürze).

DOERR, A./ KRUPPE, T. (2012): Bildungsgutscheine und Zertifizierung aus Sicht der Arbeitsverwaltung. IAB-Forschungsbericht 6/2012, Nürnberg.

DOHMEN, D. (2008): Trends und Perspektiven der Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 1, 15-18.

ERNSTBERGER, P./ ROSSMANN, E. D. (2012): Arbeitgeber blockieren weiter Mindestlohn in der Weiterbildung. Pressemitteilung Nr. 551 der SPD Bundestagsfraktion vom 11.05.2012. Berlin.

EXPERTENKOMMISSION „FINANZIERUNG LEBENSLANGEN LERNENS“ (Hrsg.) (2004): Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft. Schlussbericht. 28.07.2004.

FAULSTICH, P./ GNAHS, D./ SAUTER, E. (2003): Qualitätsmanagement in der beruflichen Weiterbildung: Ein Gestaltungsvorschlag. Gutachten im Auftrag von: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), IG Metall, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Berlin, Hamburg, Hannover.

FAULSTICH, P./ GNAHS, D./ SAUTER, E. (2004): Systemqualität in der beruflichen Weiterbildung. Fragestellungen, Konsequenzen und Alternativen nach Hartz. Bonn.

FEND, H. (2006): Neue Theorie der Schule. Einführung in das Verstehen von Bildungssystemen. Wiesbaden.

FISCHELL, M./ ROSENDAHL, A. (2012): Das Spannungsverhältnis zwischen Beschäftigungslage und Professionalisierung in der Weiterbildung. In: ULMER, P./ WEIß, R./ ZÖLLER, A. (Hrsg.): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. (Berichte zur beruflichen Bildung, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn, Bd. 11 der AGBFN). Bundesinstitut für Berufsbildung. Bielefeld, 59-75.

FUCHS-HEINRITZ, W./ LAUTMANN, R./ RAMMSTEDT, O./ WIENOLD, H. (Hrsg.) (1994): Lexikon zur Soziologie. 3. Aufl., Opladen.

HARNEY, K. (1997): Sinn der Weiterbildung. In: LENZEN, D./ LUHMANN, N. (Hrsg.): Bildung und Weiterbildung im Erziehungssystem. Frankfurt a. M., 97-114.

HARNEY, K. (1998): Handlungslogik betrieblicher Weiterbildung. Stuttgart.

HINZ, T./ ABRAHAM, M. (2008): Theorien des Arbeitsmarktes. Ein Überblick. In: ABRAHAM, M./ HINZ, T.(Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden, 17-68.

HOLLSTEIN, B. (2010): Strukturen, Akteure, Wechselwirkungen. Georg Simmels Beiträge zur Netzwerkforschung. In: STEGBAUER, C. (Hrsg.): Netzwerkanalyse und Netzwerktheorie – Ein neues Paradigma in den Sozialwissenschaften. 2. Aufl., Wiesbaden, 91-103.

HOLZER, B. (2010): Netzwerke und Systeme. Zum Verhältnis von Vernetzung und Differenzierung. In: STEGBAUER, C. (Hrsg.): Netzwerkanalyse und Netzwerktheorie - Ein neues Paradigma in den Sozialwissenschaften. 2. Aufl., Wiesbaden, 155-164.

HOLZER, B./ FUHSE, J. (2010): Netzwerke aus systemtheoretischer Perspektive. In: STEGBAUER, C./ HÄUßLING, R. (Hrsg.): Handbuch Netzwerkforschung. Wiesbaden, 313-323.

INSTITUT ZUR ZUKUNFT DER ARBEIT (IZA)/ DEUTSCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG (DIW) BERLIN/ INSTITUT FÜR ANGEWANDTE SOZIALWISSENSCHAFT (INFAS) (Hrsg.) (2005): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen. Berlin.

INSTITUT ZUR ZUKUNFT DER ARBEIT (IZA)/ DEUTSCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG (DIW) BERLIN/ INSTITUT FÜR ANGEWANDTE SOZIALWISSENSCHAFT (INFAS) (Hrsg.) (2006): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen. Berlin.

KAUFMANN; F.-X. (1991): Diskurse über Staatsaufgaben - Gastvortrag am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung am 18. April 1991. MPIFG Discussion Paper 91/5. Online: [http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de/pu/mpifg\\_dp/dp91-5.pdf](http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de/pu/mpifg_dp/dp91-5.pdf) (23.06.2012).

KLEMM, K. (2005): Bildungsausgaben in Deutschland – Status Quo und Perspektiven. Gutachten für die Friederich-Ebert-Stiftung. Online: [http://www.boeckler.de/pdf/impuls\\_2005\\_19\\_4-5\\_gutachten\\_klemm.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2005_19_4-5_gutachten_klemm.pdf) (20.09.2013).

KLEVE, H. (2001): Die Steuerung der Politik Eine systemtheoretische Dekonstruktion. Online: [http://www.ibs-networld.de/ferkel/Archiv/kleve-h-01-10\\_politik.html](http://www.ibs-networld.de/ferkel/Archiv/kleve-h-01-10_politik.html) (23.06.2012).

KNEER, G./ NASSEHI, A. (2000): Niklas Luhmanns Theorie sozialer Systeme. Eine Einführung. München.

KOSCHECK, S./ FELLER, G. (2009): wbmonitor Umfrage 2009: Aktuelle Strategien zum Erfolg - Zentrale Ergebnisse im Überblick. Bonn.

KOSCHECK, S./ OHLY, H./ SCHADE, H.-J. (2010): Auswirkungen der Einführung von Bildungsgutscheinen aus Sicht der Weiterbildungsanbieter. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Bonn, 300-305.

KRAFT, S. (2009): Berufsfeld Weiterbildung. In: TIPPELT, R./ HIPPEL, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/ Weiterbildung. Wiesbaden, 427-436.

KREMER, M. (2008): Kompetenz des Bildungspersonals - Basis für die Qualität der beruflichen Bildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 27, H. 6, 3-4.

KRUPPE, T. (2008): Selektivität bei der Einlösung von Bildungsgutscheinen. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Hrsg.), IAB-Discussion Paper 17/2008, Nürnberg.

KUPER, H./ KAUFMANN, K. (2009): Systemtheoretische Analysen der Weiterbildung In: TIPPELT, R./ HIPPEL, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden, 153-167.

LATTKE, S./ NUISSL, E. (2008): Qualifying Professionals for Adult Learning in Europe. In: NUISSL, E./ LATTKE, S. (Hrsg.): Qualifying adult learning professionals in Europe. Bielefeld, 7-18.

LUHMANN, N. (1987): Soziale Systeme: Grundriss einer allgemeinen Theorie. Frankfurt a. M..

LUHMANN, N. (1988): Die Wirtschaft der Gesellschaft. Frankfurt a. M.

MAYNTZ, R./ SCHARPF, F. W. (1995): Der Ansatz des akteurszentrierten Institutionalismus. In: MAYNTZ, R./ SCHARPF, F. W. (Hrsg.): Gesellschaftliche Selbstregulung und politische Steuerung. Frankfurt, New York, 39-72.

MORAAL, D. (2009): Standortbestimmung: Berufliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich. In: Denk-doch-Mal, H. 1. Online: <http://www.denk-doch-mal.de/node/145> (30.06.2013).

MÜNCH, R. (2004): Soziologische Theorie Band 3: Gesellschaftstheorie. Frankfurt.

RAAB, J. (2010): Netzwerke und Netzwerkanalyse in der Organisationsforschung. In: STEGBAUER, C./ HÄUßLING, R. (Hrsg.): Handbuch Netzwerkforschung. Wiesbaden, 575-586.

RAUB, W. (2010): Rational Choice. In: STEGBAUER, C./ HÄUßLING, R. (Hrsg.): Handbuch Netzwerkforschung. Wiesbaden, 269-280.

REUTTER, G. (2008): Vom wohlfahrtsstaatlichen Paradigma zum Marktparadigma – aufgezeigt am Wandel der Steuerungsformen der Bundesagentur für Arbeit. In: HARTZ, S./ SCHRADER, J. (Hrsg.): Steuerung und Organisation in der Weiterbildung. Bad Heilbrunn, 197-216.

ROSENDAHL, A. (2009): Vergleich der Qualitätssicherung in der (beruflichen) Weiterbildung – Eine Fallstudie zur Methodik in Deutschland und England. Kaarst.

ROSENDAHL, A. (2013a): Konsequenzen der Prekarisierung im pädagogischen Handeln: Die Weiterbildung im Zwiespalt zwischen positiver Bedeutungszuschreibung und realer Beschäftigungssituation. In: ACKEREN, I./ DOBISCHAT, R./ POLUTTA, A./ KESSL, F./ THOLE, W. (Hrsg.): Prekarisierung der Pädagogik - Pädagogische Prekarisierung?: Erziehungswissenschaftliche Vergewisserungen (erscheint im Dezember im Beltz-Verlag).

ROSENDAHL, A. (2013b): Finanzierungs- und Vergabemodalitäten im Bereich ausgewählter Qualifizierungsangebote zur Erleichterung des Übergangs Schule-Beruf. Expertise zu den Ländern Dänemark, England und Österreich. Herausgegeben vom Internationalen Bund (IB) und der BAG ÖRT. Essen. Online:

[http://www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/Expertise\\_IB\\_BAG\\_OeRT\\_Vergabe.pdf](http://www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/Expertise_IB_BAG_OeRT_Vergabe.pdf)  
(30.06.2013).

SAUTER, E. (2004): Vom Arbeitsförderungsgesetz (AFG) zum Sozialgesetzbuch III (SGB III (neu)). In: Hessische Blätter für Volksbildung, H. 2, 106-113.

SAUTER, E. (2008a): Öffentliche Verantwortung und Eigenverantwortung. Steuerung der Weiterbildung durch Ordnungskonzepte und Systemansätze. In: HARTZ, S./ SCHRADER, J. (Hrsg.): Steuerung und Organisation in der Weiterbildung. Bad Heilbrunn, 183-196.

SAUTER, E. (2008b): Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung Ansatz und erste Erfahrungen. In: Hessische Blätter für Volksbildung, H. 3, 227-233.

SAUTER, E. (2008c): Qualitätsentwicklung und -sicherung in der arbeitsmarktpolitischen Qualifizierung: Fortschritte, Mängel, Perspektiven. In: AUST, J./ BAETHGE-KINSKY, V./ MÜLLER-SCHOELL, T./ WAGNER, A. (Hrsg.): Über Hartz hinaus Stimmt die Richtung in der Arbeitsmarktpolitik? Düsseldorf, 165-173.

SAUTER, E. (2009a): Fünf Jahre AZWV - Einschätzung zur Qualitätssicherung in der öffentlich geförderten Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 5, 33-34.

SAUTER, E. (2009b): Qualitätsmanagement öffentlich geförderter Weiterbildung - eine ambivalente Zwischenbilanz. In: ARNOLD, R./ MÜLLER, H.-J./ SCHÜßLER, I. (Hrsg.): Grenzgänge(r) der Pädagogik. Baltmannsweiler, 257-267.

SCHIMANK, U. (2007): Die Governance-Perspektive: Analytisches Potenzial und anstehende konzeptionelle Fragen. In: ALTRICHTER, H./ BRÜSEMEISTER, T./ WISSINGER, J. (Hrsg.): Educational Governance Handlungskoordination und Steuerung im Bildungssystem. Wiesbaden, 231-260.

SCHRADER, J. (2008): Steuerung im Mehrebenensystem der Weiterbildung – ein Rahmenmodell. In: HARTZ, S./ SCHRADER, J. (Hrsg.): Steuerung und Organisation in der Weiterbildung. Bad Heilbrunn, 31-63.

SCHULZ-OBERSCHELP, P. (2011): Honorare in der Weiterbildung. Online: [http://www.netzwerk-weiterbildung.info/upload/m4e0363234b3d3\\_verweis1.pdf](http://www.netzwerk-weiterbildung.info/upload/m4e0363234b3d3_verweis1.pdf), letzte Aktualisierung 07.07.2011 (08.06.2012).

SOZIALGESETZBUCH (SGB) DRITTES BUCH (III) -Arbeitsförderung vom 24.03.1997, zuletzt geändert am 12.04.2012.

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) (2011): Bildungsfinanzbericht 2011. Wiesbaden.

STENDER, J. (2009): Betriebliches Weiterbildungsmanagement. Stuttgart.

TREZZINI, B. (2010): Netzwerkanalyse, Emergenz und die Mikro-Makro-Problematik. In: STEGBAUER, C./ HÄUßLING, R. (Hrsg.): Handbuch Netzwerkforschung. Wiesbaden, 193-204.

ULLRICH, C. (2005): Soziologie des Wohlfahrtsstaates: Eine Einführung. Frankfurt a. M.

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hrsg.) (2012): Weg frei für Mindestlohn in der Weiterbildung. Nachrichten vom 04.07.2012. Online: <http://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++85eb0bbe-c5d0-11e1-6206-0019b9e321cd> (05.07.2012)

WEEDEN, K. (2002): Why do some occupations pay more than others? Social closure and earnings inequality in the United States. In: American Journal of Sociology, 108, H. 1, 55-101.

WEILAND, M. (2011a): Wie verbreitet sind Qualitätsmanagement und formale Anerkennungen bei Weiterbildungsanbietern? Reihe "DIE aktuell" des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen. Bonn.

WEILAND, M. (2011b): Anerkennungen und Zulassungen in der Weiterbildung. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. - Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Kap. B 2.1.2. Bonn, 318-326.

WEIß, R. (2009): Bildungsökonomie und Weiterbildung. In: TIPPELT, R./ HIPPEL, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden, 367-384.

WOLTER, F./ SCHIENER, J. (2009): Einkommenseffekte beruflicher Weiterbildung Empirische Analysen auf Basis des Mikrozensus-Panels. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 61, H. 1, 90-117.

WSF (WIRTSCHAFTS- UND SOZIALFORSCHUNG) (Hrsg.) (2005): Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Kerpen.

---

Dieser Beitrag wurde dem *bwp@*-Format:  **FORSCHUNGSBEITRÄGE** zugeordnet.

## Zitieren dieses Beitrages

---

ROSENDAHL, A. (2013): Beschäftigungs- und Geschäftslage(n) in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung – Institutionelle Reaktionsmuster zur Kompensation von finanzierungs- und steuerungsbedingten Unsicherheiten? In: *bwp@* Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 25, 1-25. Online:  
[http://www.bwpat.de/ausgabe25/rosendahl\\_bwpat25.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe25/rosendahl_bwpat25.pdf) (16-12-2013).

## Die Autorin

---



**Dr. ANNA ROSENDAHL**

Universität Duisburg-Essen

Berliner Platz 6-8, 45127 Essen

E-mail: [anna.rosendahl@uni-due.de](mailto:anna.rosendahl@uni-due.de)

Homepage: [www.uni-due.de/biwi/bawb/rosendahl](http://www.uni-due.de/biwi/bawb/rosendahl)