

Christel Lenk

FREIBERUFER IN DER WEITERBILDUNG

Empirische Studie am Beispiel Hessen

Christel Lenk

EB 
 LBL

FREIBERUFLER IN DER WEITERBILDUNG

Empirische Studie am Beispiel Hessen



Die Reihe „Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen“ greift aktuelle und grundsätzliche Fragen der Erwachsenenbildung im Kontext lebensbegleitenden und lebenslangen Lernens auf. Sie wendet sich an Wissenschaftler, Studierende, Praktiker und Entscheidungsträger in Weiterbildungseinrichtungen, Politik und Wirtschaft, die sich aktiv an diesem Diskurs beteiligen wollen. Herausgeber der Reihe sind Prof. Dr. Rainer Brödel (Institut für Sozialpädagogik, Weiterbildung und Empirische Pädagogik, Westfälische Wilhelms-Universität Münster) und Prof. Dr. Dieter Nittel (Institut für Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung, Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main).

Bisher sind in der Reihe „**Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen**“ erschienen (Auswahl):

Grundlagen und Theorie:

Band 3

Dieter Nittel/Wolfgang Seitter (Hg.)

Die Bildung des Erwachsenen

Erziehungs- und sozialwissenschaftliche Zugänge

Bielefeld 2003, Best.-Nr. 6001431

ISBN 978-3-7639-3102-6

Band 4

Rainer Brödel/Julia Kreimeyer (Hg.)

Lebensbegleitendes Lernen als

Kompetenzentwicklung

Analysen – Konzeptionen – Handlungsfelder

Bielefeld 2004, Best.-Nr. 6001432

ISBN 978-3-7639-3103-3

Band 6

Jochen Kade/Wolfgang Seitter (Hg.)

Pädagogische Kommunikation

im Strukturwandel

Beiträge zum Lernen Erwachsener

Bielefeld 2005, Best.-Nr. 6001620

ISBN 978-3-7639-3328-0

Band 7

Sylvia Kade

Altern und Bildung – Eine Einführung

2. Aufl., Bielefeld 2009, Best.-Nr. 6001621a

ISBN 978-3-7639-3336-5

Band 9

Wiltrud Gieseke

Lebenslanges Lernen und Emotionen

Wirkungen von Emotionen auf Bildungsprozesse aus beziehungstheoretischer Perspektive

2. Aufl., Bielefeld 2009, Best.-Nr. 6001623a

ISBN 978-3-7639-3331-0

Band 15

Sebastian Lerch

Lebenskunst lernen

Lebenslanges Lernen aus subjektwissenschaftlicher Sicht

Bielefeld 2010, Best.-Nr. 6001630

ISBN 978-3-7639-3346-4

Forschung und Praxis:

Band 10

Silke Schreiber-Barsch

Learning Communities als Infrastruktur

Lebenslangen Lernens

Vergleichende Fallstudien

europäischer Praxis

Bielefeld 2007, Best.-Nr. 6001624

ISBN 978-3-7639-3332-7

Band 11

Anke Grotlüschen/Peter Beier (Hg.)

Zukunft Lebenslangen Lernens

Strategisches Bildungsmonitoring

am Beispiel Bremens

Bielefeld 2008, Best.-Nr. 6001626

ISBN 978-3-7639-3334-1

Band 12

Julia Schütz

Pädagogische Berufsarbeit und Zufriedenheit

Eine bildungsbereichsübergreifende Studie

Bielefeld 2009, Best.-Nr. 6001627

ISBN 978-3-7639-3335-8

Band 13

Roland Holten/Dieter Nittel (Hg.)

E-Learning in Hochschule und Weiterbildung

Einsatzchancen und Erfahrungen

Bielefeld 2010, Best.-Nr. 6001628

ISBN 978-3-7639-3342-6

Band 14

Julia Franz

Intergenerationelles Lernen ermöglichen

Orientierungen zum Lernen der Generationen in der Erwachsenenbildung

Bielefeld 2010, Best.-Nr. 6001629

ISBN 978-3-7639-3344-0

Band 16

Christel Lenk

Freiberufler in der Weiterbildung

Empirische Studie am Beispiel Hessen

Bielefeld 2010, Best.-Nr. 6001634

ISBN 978-3-7639-3348-8

Christel Lenk

FREIBERUFLER IN DER WEITERBILDUNG

Empirische Studie am Beispiel Hessen

Reihe: „Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen“

Reihenherausgeber:

Prof. Dr. Rainer Brödel, Institut für Sozialpädagogik, Weiterbildung und
Empirische Pädagogik, Westfälische Wilhelms-Universität
Münster

Prof. Dr. Dieter Nittel, Institut für Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung,
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

Gesamtherstellung und Verlag:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld

Telefon: (0521) 91101-11, Telefax: (0521) 91101-19

E-Mail: service@wbv.de, Internet: wbv.de

Umschlaggestaltung: Christiane Zay, Bielefeld

ISBN 978-3-7639-3348-8 (Print) **Best.-Nr. 6001634**

ISBN 978-3-7639-3349-5 (E-Book)

© 2010, W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung
des Herausgebers und des Verlages in irgendeiner Form reproduziert, in eine andere
Sprache übersetzt, in eine maschinenlesbare Form überführt oder in körperlicher oder
unkörperlicher Form vervielfältigt, bereitgestellt oder gespeichert werden. Die Wiedergabe
von Warenbezeichnungen, Eigennamen oder sonstigen Bezeichnungen in diesem Werk
berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien und von jedermann
benutzt werden dürfen, auch wenn diese nicht eigens als solche gekennzeichnet sind.

Mein ganz besonderer Dank gilt dem Verein „Weiterbildung Hessen e. V.“ für seine selbstlose Unterstützung und dem Interesse an dieser Arbeit.

Die erwähnten Einrichtungen und Personen, welche im Anhang gelistet sind, haben ausdrücklich einer namentlichen Nennung zugestimmt. Auch ihnen und den zahlreichen anonymen Teilnehmern und Teilnehmerinnen sei an dieser Stelle gedankt.

Inhalt

1	Einleitung	13
1.1	Professionstheoretische Bezüge zur Erwachsenenbildung	15
1.2	Berufspolitische Bezüge	17
1.3	Gesamtgesellschaftliche Bezüge	20
2	Forschungsansatz und Untersuchungsmethode	25
2.1	Begriffsdefinition der „freiberuflichen Tätigkeit“	25
2.2	Begriffsdefinition Weiterbildung	27
2.3	Erhebungsziele und Konstruktion des Fragebogens	30
2.4	Methodisches Vorgehen und Durchführung der Befragung	32
2.5	Stichprobenplan	35
3	Theoretischer und Methodischer Kontext	39
3.1	Professionstheoretische Aspekte	39
3.2	Erziehungswissenschaftliche Forschungsarbeiten zu freien Mitarbeitern in der Weiterbildung	41
4	Deskriptive Auswertung der Erhebung	47
4.1	Personenbezogene Daten	48
4.1.1	<i>Geschlechterverhältnis, Lebensalter und Familienstand</i>	48
4.1.2	<i>Haushaltsgrößen und Kinder</i>	50
4.1.3	<i>Die wirtschaftliche Lage</i>	52
4.2	Berufliche Hintergründe und Umfang der Tätigkeit	56
4.2.1	<i>Ausbildungs- und Qualifikationsniveau</i>	56
4.2.2	<i>Der Stellenwert der Erstausbildung für die Freiberuflichkeit</i>	61
4.2.3	<i>Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungen im Vergleich</i>	62
4.3	Aufbau und Entwicklung der Freiberuflichkeit	70
4.3.1	<i>Die vertragsrechtlichen Grundlagen</i>	70
4.3.2	<i>Aufbau der Freiberuflichkeit</i>	71
4.3.3	<i>Gründe für die Aufnahme der Freiberuflichkeit</i>	73
4.3.4	<i>Die Schaffung struktureller Rahmenbedingungen</i>	74
4.4	Kernaktivitäten und Inhalte der freiberuflichen Tätigkeit	79
4.4.1	<i>Die beruflichen Kernaktivitäten der freien Mitarbeiter</i>	79
4.4.2	<i>Inhalte der beruflichen Tätigkeit</i>	81
4.5	Berufliches Selbstverständnis	85
4.5.1	<i>Die Beurteilung der beruflichen Lage, der sozialen Absicherung und der Tauschoption „Freiberuflichkeit gegen Festanstellung“</i>	85

4.5.2	<i>Erwerb und Aktualisierung des Fachwissens</i>	90
4.5.3	<i>Erforderliche Kenntnisse</i>	93
4.5.4	<i>Personen- und tätigkeitsbezogene Merkmale</i>	95
4.5.5	<i>Definition und Einschätzung des beruflichen Erfolges</i>	97
4.5.6	<i>Beurteilung des Ansehens in der Öffentlichkeit</i>	100
4.5.7	<i>Beurteilung des öffentlichen Nutzens der Tätigkeit</i>	101
5	Ergebnissicherung und Zusammenfassung	105
5.1	<i>Zusammenfassende Aussagen über Personen und Tätigkeit</i>	105
5.1.1	<i>Ein Arbeitsmodell mit hoher Flexibilität</i>	106
5.1.2	<i>Berufsbiographische Entwürfe</i>	109
5.1.3	<i>Polymodulare Qualifikationsprofile</i>	111
5.2	<i>Einzelne Segmente der Weiterbildung</i>	118
5.2.1	<i>Kernaussagen zu den Ergebnissen der Datenanalyse</i>	124
6	Schlussbetrachtung	127
	Anhang	133
	Fragebogen	139
	Literatur	145
	Über die Autorin	151

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	explizite/implizite Weiterbildung	29
Abb. 2	Basisinformationen zur Person	30
Abb. 3	Berufliche Rahmenbedingungen	31
Abb. 4	Entwicklung der freiberuflichen Tätigkeit	31
Abb. 5	berufliches Selbstverständnis	32
Abb. 6	Alter der Befragten nach Geschlecht	49
Abb. 7	Familienstand	50
Abb. 8	Anzahl der Personen im Haushalt	51
Abb. 9	Alter der Kinder nach Alter der Befragten	52
Abb. 10	Weitere Haushaltseinkommen nach Altersklassen	53
Abb. 11	Nettoeinkommen aus der freiberuflichen Weiterbildungstätigkeit bezogen auf die Grundgesamtheit	55
Abb. 12	Beantwortung der Frage „Würden Sie Ihre freiberufliche Tätigkeit gegen eine Festanstellung eintauschen?“ nach Einkommensklassen	56
Abb. 13	Die fünf häufigsten beruflichen Ausbildungen nach Geschlecht	58
Abb. 14	Die fünf häufigsten Studieninhalte	59
Abb. 15	Bedeutung der Erstausbildung als Voraussetzung für die jetzige Tätigkeit in der Weiterbildung	61
Abb. 16	Teilzeit- und Vollzeittätigkeiten nach Geschlecht	63
Abb. 17	Nur Teilzeittätige nach Erwerbsart und Geschlecht	64
Abb. 18	Weitere Haushaltseinkommen nach Tätigkeitsumfang und Geschlecht	65

Abb. 19	Das Alter der Kinder nach Tätigkeitsumfang bezogen auf die Teilgruppe der Frauen	65
Abb. 20	Die Bedeutung der Einkünfte aus der freiberuflichen Tätigkeit für die Existenzsicherung nach Tätigkeitsumfang	66
Abb. 21	Steuerrechtliche Grundlagen nach Tätigkeitsumfang	67
Abb. 22	Das durchschnittliche Nettoeinkommen aus der freiberuflichen Tätigkeit nach Voll- und Teilzeittätigkeiten	68
Abb. 23	Zeit der Freiberuflichkeit nach Tätigkeitsumfang	69
Abb. 24	Beurteilung verschiedener Aspekte für die Durchführung der Arbeitsaufgaben nach Tätigkeitsumfang	70
Abb. 25	Vertragsrechtliche Grundlage nach Geschlecht	71
Abb. 26	Aufbau der freiberuflichen Tätigkeit	72
Abb. 27	Gründe für die Aufnahme der Tätigkeit nach signifikanten Geschlechterunterschieden	74
Abb. 28	Beschäftigung von Mitarbeitern	75
Abb. 29	Anzahl der Auftraggeber nach Einkommensklassen	76
Abb. 30	Soziale Rahmenbedingungen der Tätigkeit	77
Abb. 31	Mittel zur Kunden- und Teilnehmerwerbung	78
Abb. 32	Einordnung der beruflichen Aktivitäten in Bereiche	80
Abb. 33	Zusätzliche Kernaktivitäten zum Bereich Unterrichten /Lehren/Leiten	81
Abb. 34	Die elf häufigsten beruflichen Inhalte	82
Abb. 35	Einschätzung der beruflichen Lage zum Befragungszeitpunkt nach Geschlecht	86
Abb. 36	Beurteilung der sozialen Absicherung auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 10 (schlecht) nach Erwerbsart	87
Abb. 37	Beurteilung der sozialen Absicherung auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 10 (schlecht) nach Geschlecht	88

Abb. 38	Ausprägung der Tauschbereitschaft „Freiberuflichkeit gegen Festanstellung“ nach Erwerbsart und Geschlecht	89
Abb. 39	Mitgebrachte Berufserfahrung nach Bereichen	92
Abb. 40	Mittel zur Aktualisierung bzw. Reflexion des Wissens	92
Abb. 41	Die vier höchsten Werte bei der Wichtigkeit bestimmter Kenntnisse für die Ausübung der Tätigkeit	94
Abb. 42	Als „sehr wichtig“ eingestufte Aspekte für die Durchführung der Arbeitsaufgaben	96
Abb. 43	Definition von beruflichem Erfolg	98
Abb. 44	Beurteilung des momentanen beruflichen Erfolges auf einer 10er Skala	99
Abb. 45	Einschätzung des öffentlichen Nutzens nach Geschlecht und Erwerbsart	103
Abb. 46	Berufsbiographische Lagerung der freiberuflichen Tätigkeit	108
Abb. 47	Berufsbiographische Funktionen der freiberuflichen Tätigkeit im Weiterbildungsbereich	110
Abb. 48	Qualifikationsprofile	112
Abb. 49	Einkommen in VZ nach beruflichen Inhalten	119
Abb. 50	Tätigkeitsumfang nach beruflichen Inhalten	120

1 Einleitung

„Auftrag und Aufgabe der Intelligenz in der Gesellschaft, und zwar in jeder Gesellschaft, sind unwandelbar. Wandelbar aber sind Rechtsstellung, soziale Geltung und wirtschaftliche Klassenlage der Intellektuellen.“

J.F. VOLRAD DENEKE (1956, S. 11)

Das einleitende Zitat dieser Arbeit stammt von Volrad J.F. Deneke, dem langjährigen Präsidenten und Ehrenpräsident des Berufsverbandes der Freien Berufe. In seinem Standardwerk über die Freien Berufe weist er auf die jahrhundertelange Sozialgeschichte von Pädagogen und Forschern als freie Berufe hin, klammert diese in seinem geschichtlichen Rückblick aber weitgehend mit der Begründung aus, dass diese Gruppen der „Geistesschaffenden“ in der Neuzeit mehr und mehr aus der Geschichte der freien Berufe herausgetreten sind (vgl. Deneke 1956, S. 12).

Was Mitte der 1950er Jahre nicht voraussehbar war, ist der gewaltige Bedeutungszuwachs des Lernens von Erwachsenen. Über fünfzig Jahre nach der Veröffentlichung dieses Werkes scheint es in Anbetracht des gesellschaftlichen Stellenwertes des Weiterbildungsbereiches verwunderlich, dass dem dort tätigen Personal als Berufsgruppe und ihrer Beschäftigungssituation in der Öffentlichkeit noch immer wenig Beachtung geschenkt wird. *„In gewisser Weise sind sie unsichtbar; sie verrichten ihre Arbeit und niemand nimmt von den Akteuren Notiz“* (Nittel/Völzke 2002, S. 14). In dem Buch „Jongleure der Wissensgesellschaft“ kommt der Begriff der „knowledge-worker“¹ zur Anwendung. Gemeint sind bei Nittel und Völzke damit jene Weiterbildungspraktiker, die unmittelbare Vermittlungsarbeit leisten und ein breites Spektrum an Lehr- und Lernprozessen professionell begleiten. Aus diesem weiten und heterogenen Feld von Lehrenden, Beratern, Bildungsmanagern, Moderatoren, pädagogisch Tätigen im Grenzbereich von Sozial- und Erwachsenenpädagogik sowie unterschiedlichen Fachleuten, die sich um Wissenstransfer bemühen und welche Lernprozesse bei Erwachsenen anstoßen und/oder begleiten, setzt sich die Zielgruppe dieser Untersuchung zusammen. Sie sorgen für die Anschlussfähigkeit individuellen und kollektiven Wissens an die sich verändernden Anforderungen moderner Gesellschaften.

Die vorliegende Forschungsarbeit beschäftigt sich ausschließlich mit den freiberuflich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Weiterbildung. Damit ist ein Unter-

1 Bereits in den 1970er Jahren hielt der von Peter Ferdinand Drucker geprägte Begriff des knowledge-workers Einzug in führende Managementtheorien (vgl. Peter F. Drucker 1970)

suchungsgegenstand gewählt worden, über welchen bislang kaum empirisch begründete Aussagen vorliegen. Vor diesem Hintergrund kommt der wertfreien Erfassung und Dokumentation von Sachlagen und Entwicklungslinien eine besondere Bedeutung zu. Obwohl vorliegende wissenschaftstheoretische Perspektiven und Konzepte zur Kenntnis genommen werden, sollen die Betroffenen selbst ihre gegenwärtige berufliche Situation einschätzen und erläutern. Dazu wurden aus einer subjektbezogenen Forschungsperspektive Frageblöcke entwickelt und ein trägerunabhängiger bzw. trägerübergreifender Zugang gewählt. Die Begriffe Weiterbildung und Erwachsenenbildung werden im Rahmen der Arbeit synonym verwendet. Um die Ergebnisse im Rahmen relevanter Kontexte betrachten zu können, werden an dieser Stelle verschiedene Bezüge eingeführt. Die quantitative Erhebung bezieht sich auf das Bundesland Hessen und analysiert die freiberufliche Tätigkeit in der Weiterbildung aus in der Einleitung kurz thematisierten Perspektiven:

- Professionstheoretische Bezüge zur Erwachsenenbildung
- Berufspolitische Bezüge
- Gesamtgesellschaftliche Bezüge

Die forschungsleitende Zielsetzung dieser Arbeit verfolgt zum einen die Absicht erste Einblicke in die berufsbiographischen Etablierungsstrategien, die Wissens- und Erfahrungsgrundlagen und das berufliche Selbstverständnis der freiberuflichen Mitarbeiter² im Weiterbildungsbereich zu erlangen. Dabei interessiert auch die subjektive Einschätzung interner und externer Erfolgskriterien. Die selektive Begrenzung auf einzelne Segmente des Weiterbildungsbereiches wird bewusst vermieden, um Vergleiche und die differenzierte Betrachtung des Feldes zu gewährleisten. Zum anderen soll der Versuch einer multiperspektivischen Einordnung dieses Feldes nach den zuvor genannten Bezügen unternommen werden.

Dieser Forschungsansatz stellt aufgrund uneinheitlicher Begriffsdefinitionen und der Tatsache, dass es sich hierbei um ein Forschungsdesiderat handelt, eine Herausforderung dar. Die theoretische Verortung der Befragungsergebnisse in der zusammenfassenden Ergebnissicherung dieser Arbeit dient dem Versuch erste Orientierungshilfen und empirisch begründete Zusammenhänge zu liefern, welche für weitere Forschungen in diesem Feld hilfreich sein könnten. Die Darstellung des erziehungswissenschaftlichen Kontextes der Arbeit beschränkt sich im vorangestellten Theorieteil auf die Vorstellung professionstheoretischer Aspekte sowie vorliegender Studien und Texte zu nebenberuflichen und freien Mitarbeitern in der Erwachsenenbildung, aus welchen sich Vorannahmen für die Forschungsfrage ergaben.

2 Im Rahmen dieser Arbeit kommen geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Datenanalyse eine wichtige Rolle zu und deshalb muss klar erkennbar sein, welche Teilgruppe (Männer oder Frauen) jeweils gemeint ist. Aus diesem Grunde wurde auf eine gendergerechte Schreibweise verzichtet.

1.1 Professionstheoretische Bezüge zur Erwachsenenbildung

Bedenkt man die Tatsache, dass die Etablierung der Erwachsenenbildung als Wissenschaft Ende der 1960er Jahre mit der Einführung der Diplomstudiengänge „Erwachsenenbildung“ begann (vgl. Kade/Nittel/Seitter 1999, S. 54) und erst seit 1970 ausschließlich für diesen Teilbereich zuständige Professuren bestehen (vgl. Faulstich 2003, S. 82), kann von einer jungen wissenschaftlichen Disziplin gesprochen werden. Diese stand zunächst vor dem Problem weder über einen einheitlich definierten Gegenstandsbereich (vgl. Dewe/Frank/Huge 1988, S. 14) noch über eine „begründungssichernde Tradition“ (vgl. Faulstich 2003, S. 82) zu verfügen. So war (und ist) man unter anderem bemüht, Inhalte für eine berufliche Ausbildung aus den Anforderungen an professionelles Handeln abzuleiten (vgl. Günter/Unsel 1990, S. 80).

Die Professionalisierungsdebatte konzentrierte sich lange Zeit auf die hauptamtlichen Mitarbeiter in leitenden Funktionen, deren Aufgabenfelder eine zunehmende Akademisierung rechtfertigen sollten (vgl. Kade/Nittel/Seitter 1999, S. 54). Die Frage nach der Professionalität und dem Prozess der Professionalisierung des in der Weiterbildung tätigen Personals wurde zu einem Forschungsgegenstand der Erwachsenenpädagogik. Die freiberuflich und nebenberuflich Tätigen gerieten dabei allerdings zunächst in den Hintergrund.

„Latent schwingt bei der – aus den 70er Jahren herrührende –prioritären Behandlung des festangestellten Personals die Unterstellung mit, das nebenberufliche Personal sei in gewisser Weise als das ausführende Organ der makrodidaktischen Planungsentscheidungen anzusehen.“ (Nittel 2000, S. 192)

1989 ergab eine Befragung bei 463 Weiterbildungseinrichtungen in Hessen ein Verhältnis von 4.275 hauptberuflichen Beschäftigten zu 33.390 frei- und nebenberuflichen Mitarbeitern (vgl. Faulstich 1996, S. 57). Die Hoffnungen auf den weiteren Ausbau hauptberuflicher Stellen in der Erwachsenenbildung waren zum Zeitpunkt der Erhebung bereits gering. Die weitreichenden Bildungsreformen in den 1960er und 1970er Jahren hatten u. a. zu einer enormen Ausweitung von außerschulischen und weiterführenden Bildungseinrichtungen geführt (vgl. Tippelt 1990, S. 30). Allerdings erforderte die Bildungsexpansion immer größere staatliche Mittel, wodurch die Vertreter der gegensätzlichen bildungspolitischen Positionen zunehmend unter den Druck öffentlicher Erwartungen und fiskalischer Notwendigkeiten gerieten. Das Auseinanderklaffen von Planung und Realität des Bildungsverhaltens sowie das nachlassende Wirtschaftswachstum und die hohe öffentliche Verschuldung führten in den 1980er Jahren zu einer stagnativen Phase der Bildungsentwicklung (vgl. ebd. S. 31 und von Friedeburg 1989, S. 379–381). Der gesellschaftliche Bedarf an qualifizierten Fachkräften war nach wie vor gegeben, doch die Öffnung der Universitäten und Fachhochschulen für größere Bevölkerungsschichten sowie deren Unterstützung durch das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAFöG) zeigten ebenso wenig unter volkswirtschaftlichen als auch unter sozialpolitischen Gesichtspunkten die erhofften Erfolge wie die massiven Ausbildungsinvestitionen für die geburtenstarken Jahrgänge. Die

Mehrheit der Studenten belegte nach wie vor die traditionellen Studiengänge anstatt der dringend benötigten und dies zum Teil mit ziemlich hoher Verweildauer. Die Förderung der beruflichen Ausbildung führte zu einer Zunahme von Lehrstellen ohne Aussicht auf Übernahme in den Betrieb (vgl. von Friedeburg 1989, S. 429). Ähnliches war bei den Förderprogrammen für bildungsbenachteiligte Zielgruppen zu beobachten, welche vorrangig darauf abzielten die Teilnehmer in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Durch die Fokussierung auf wirtschaftliche Stabilisation und soziale Aufstiegschancen sind solche Bildungsprogramme zunehmend ökonomisch zu legitimieren. Unter dem Gesichtspunkt der Flexibilisierung von Lernlaufbahnen gewann die Bildungsökonomie bereits in den 1960er Jahren große Bedeutung.

„Klarer als vorher wurde jetzt zwischen Grundausbildung und allgemein verlangten Schlüsselqualifikationen einerseits und gezielten Ausbildungen für wechselnde aktuelle Arbeitsmarktbedürfnisse unterschieden.“ (Edding 1987, S. 39)

Die neuen Anforderungen und Aufgaben des Marktes und die Komplexitätssteigerung der sozialen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen dienen inzwischen als Argumentationsfolie für die notwendige Sicherung von Flexibilität, Vielfalt und Praxisnähe von Weiterbildung (vgl. Faulstich 1991, S. 135). Dies führt zu einer breiten Rekrutierung freiberuflich tätigen Personals. Obwohl pädagogische Fähigkeiten im weitesten Sinne bei der zu besetzenden Weiterbildungsaufgabe eine bedeutende Rolle spielen, werden sie als Einstellungskriterium kaum berücksichtigt (vgl. ebd., S. 135/136).

Erst relativ spät richtete sich der Blick der Forschung auf die Mitarbeiter in freien Beschäftigungsverhältnissen. Von besonderem Interesse war dabei die Orientierung an einer subjektorientierten Forschungsperspektive, welche schon Ende der 1970er Jahre im Bereich der Arbeits- und Berufssoziologie entwickelt worden war. Dieser Ansatz erforschte aus der subjektiven Perspektive heraus die Einflüsse der Erwerbstätigkeit auf einzelne Personen und deren persönliche Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb der Arbeit. Das Dreieck Beruf – Bildung – Biographie berücksichtigte u. a. auch die Aspekte von Arbeit, die über die Einkommenserzielung hinausgingen (vgl. Jütting 1992, S. 7). Mit diesem Ansatz wuchs die Bedeutung der gesamten Person, ihres beruflichen Selbstverständnisses und ihrer individuellen Koordinations- und Gestaltungsleistung im Arbeits- und Lebensalltag für die Ausführung der beruflichen Tätigkeit (vgl. Kleemann/Matuschek/Voß in Moldaschl/Voß 2002, S. 88). Unter anderem hatte die wachsende Bedeutung im Bereich der Wissensarbeit zu einer bundesdeutschen Debatte um die Dienstleistungs-gesellschaft geführt (vgl. Elster 2007, S. 31). Damit war die Frage verknüpft, wie sich Informationen im arbeitenden Individuum zu Wissen transformieren lassen und somit Handlungsrelevanz erhalten (vgl. ebd., S. 35)³. Die empirische Umsetzung eines subjektorientierten Ansatzes in der sog. Ost-

3 Elster unterscheidet Wissen von Informationen durch die Kontext-, Bedeutungs- und Beziehungsbezogenheit des Wissens. In seiner Betrachtung des Arbeitskraftunternehmers bezieht er sich auf Stefan Bollmann (2000: „Die Produktivität der Wissensarbeiter“), der von einer neuen Berufsgruppe spricht, deren Kennzeichen „Problemidentifizierungs-, Problemlösungs- und strategische Vermittlungstätigkeiten“ sind.

westfalen-Studie von Scherer zeigte, „dass die freie erwachsenenpädagogische Tätigkeit auf dem Hintergrund einer berufssoziologisch-sozialisierungstheoretischen Perspektive nicht nur abstrakt und idealtypisch beschreibbar, sondern auch empirisch fassbarer als bislang möglich“ wurde (Scherer 1987, S. 210). Es liegt nahe, die Gruppe der freiberuflich Tätigen in der Weiterbildung aufgrund ihrer quantitativen, institutionellen und gesellschaftlichen Bedeutung getrennt von der im Verhältnis geringen Stammebelegschaft mit dauerhaften Arbeitsverhältnissen in den Blick zu nehmen. Sie bestimmen in entscheidendem Maße an der Schnittstelle Teilnehmer und Angebot die Qualität und das Image der Weiterbildung. „Auch wird das dichotomisierende Schema hauptberufliche versus nebenberufliche Mitarbeiter neuen Tendenzen nicht gerecht: In der Gruppe der pädagogischen Freiberufler treten verstärkt Innovationsträger und besonders experimentierfreudige Praktiker in Erscheinung – Personen, die für die Zukunftsfähigkeit der Erwachsenenbildung besonders viel leisten.“ (Nittel 2000, S. 193)

1.2 Berufspolitische Bezüge

Durch die Verlagerung von Produktionsstätten in Niedriglohnländer und der Beschleunigung des Wertschöpfungsprozesses sowie der Produktzyklen wächst die Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten unter anderem auch in den Bereichen Forschung, Entwicklung, Controlling, Personalentwicklung und Wissensmanagement.

Die prognostizierten Veränderungen in der Arbeitswelt ermöglichen und erfordern zunehmend flexiblere Erwerbsformen, bei denen abhängige und selbständige Erwerbsarbeit mit unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkten phasenweise oder dauerhaft ineinander greifen können. Man geht davon aus, dass hybride Arbeitsverhältnisse und neue Übergangsfelder zunehmen, bei welchen die Grenzen zwischen Erwerbs-, Erhol- und Lernzeiten unscharf werden (vgl. Faulstich 2003 S. 87 u. S. 173, Moldasch/Voß 2002, S. 68). Die Entstehung eines „modernen“ Arbeitsmarktes wird mit einer stärkeren Segmentierung in kleiner werdende Kernbelegschaften mit dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen und wachsenden Randbelegschaften einhergehen (vgl. Harney 1990, S. 25).

„Die Zahl der „Normalarbeitsplätze“ in der deutschen Wirtschaft sinkt. Damit sind Beschäftigungsverhältnisse gemeint, die unbefristet sind und über Arbeit in Vollzeit ein existenzsicherndes Einkommen gewährleisten.“ (Brinkmann u. a. 2006, S. 5)

Die Tendenz zur Deregulierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen zeichnete sich schon vor den 1990er Jahren ab, hat aber seitdem eine zunehmende Dynamisierung erfahren. Im Rahmen auftrags- und zielorientierter Konzepte gewinnen Teilaspekte, wie Projekt- und Prozessorganisation, Delegation, Gruppenarbeit und Führung durch Zielvereinbarung an Bedeutung. Ein breites Spektrum an Personalsteuerungsinstrumenten setzt auf erhöhte Autonomie, Selbstkontrolle, Verantwortung und Eigenmotivation von Arbeitskräften (vgl. Kleemann/Matuschek/Voß in Moldaschl/Voß 2002, S. 68). Nicht mehr der vorgegebene und kontrollierte Arbeits-

prozess ist entscheidend sondern das Arbeitsergebnis. Damit erhalten die Selbstorganisationsfähigkeiten der Arbeitenden eine wachsende Bedeutung (vgl. Elster 2007, S. 29).

Im Bereich der Weiterbildung hat dieses Prinzip aufgrund des extrem hohen Anteils an freien Mitarbeitern bereits Tradition. Die Expansion des Weiterbildungsbereiches, die Veränderungen in der arbeitsmarktorientierten Förderpolitik und die Vorstellung von der Notwendigkeit einer lebenslangen Lernbereitschaft aufgrund einer gravierenden Komplexitätssteigerung lebensweltlicher, technischer und organisatorischer Strukturen sind nur einige Beispiele, die ihren Beitrag dazu leisten, ein verstärktes „arbeitsorientiertes“ Interesse an Weiterbildungsforschung zu rechtfertigen.

Seit 1979 erhebt das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Dreijahresturnus die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Die Definition von Weiterbildung des Deutschen Bildungsrates (Deutscher Bildungsrat 1970, S. 197) auf welche sich das Berichtswesen bezieht, wurde 2005 durch ein erweitertes Verständnis von Weiterbildung aktualisiert. Das informelle berufliche Lernen sowie arbeitsplatzbezogene und betriebliche Rahmenbedingungen finden künftig Berücksichtigung. Das Berichtswesen 2005 bezog sich auf Daten aus dem Erhebungsjahr 2003. In diesem Jahr wurden hochgerechnet rd. 20,4 Mio. Weiterbildungsteilnehmer ermittelt, die an formalisierter Weiterbildung, also an Kursen, Lehrgängen oder Seminaren teilgenommen hatten (BMBF 2005, S. 12). Für den empirisch schwer fassbaren Bereich des „informellen beruflichen Lernens“ wurde im gleichen Bericht von einer bundesweiten Beteiligung von rund 61 % der Erwerbstätigen ausgegangen. Darunter gab jeder achte Befragte an, Unterweisungen oder ein Anlernen am Arbeitsplatz durch außerbetriebliche Personen erhalten zu haben (ebd., S. 53). Mit den hier angeführten Größenordnungen ist ein bedeutender Arbeitsmarkt verbunden, dessen Leistungsfähigkeit in besonderem Maße durch das Vorhandensein professioneller Handlungskompetenzen und dem Engagement der darin beschäftigten Mitarbeiter/innen bestimmt wird.

Anfang des Jahres 2004 ermittelte das WSF⁴ rund 18.800 in der Weiterbildung aktive Einrichtungen und Organisationen in Deutschland. Die Heterogenität des Untersuchungsfeldes schlug sich im Rahmen der Studie in der Differenzierung zwischen „Weiterbildung im engeren Sinn“ und „Weiterbildung im weiteren Sinn“ nieder. Danach wurden Umschulungsmaßnahmen, Maßnahmen der außerbetrieblichen Berufsausbildung, Berufsvorbereitung, Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt, berufliche Rehabilitation von Behinderten, Beratung/Coaching von Existenzgründern und die Benachteiligtenförderung entweder einbezogen oder nicht. Unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Mehrfachbeschäftigungen konnte die Studie von 650.000 bzw. 505.000 (definitionsabhängige Grundmengen) in der Weiterbildung tätigen Personen ausgehen (vgl. WSF 2005, S. 3). Von den ermittelten 1,350 Mio. bzw. 1,046 Mio. Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnissen befanden sich nur

4 WSF Wirtschafts- und Sozialforschung, Kerpen 2005

14 % in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Die Tätigkeitsverhältnisse von Honorarkräften und Selbständigen dominierten mit 74 % eindeutig den arbeits- und sozialrechtlichen Status des Weiterbildungspersonals (vgl. ebd., S.15).

Aus der hohen Bedeutung der freiberuflichen Tätigkeit im Weiterbildungsbereich ergeben sich Fragen sowohl aus den Reihen der Betroffenen selbst als auch aus den Reihen der Institutionen und der Bildungs-, Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik. Ungeklärt bleibt zum jetzigen Zeitpunkt die Frage nach dem berufspolitischen Mitspracherecht und der Interessensvertretung der beteiligten Berufs- bzw. Fachgruppen der freiberuflich Tätigen.

Aus der Sicht der Institutionen und der Bildungspolitik stellt sich die Frage, wie können Professionalität, Qualität und Effektivität unter den Bedingungen von relativer Organisations- und Servicefreiheit betrachtet werden. Auch hier kann eine Analyse der beruflichen Selbststeuerungsprozesse im Feld der freiberuflichen Weiterbildungstätigkeit zu aufschlussreichen Erkenntnissen über Ausdifferenzierungen und Professionalitätsentwicklungen im Rahmen wissensintensiver Dienstleistungen führen.

Nach den geburtenstarken Jahrgängen Mitte der 1950er bis Ende der 1960er Jahre, die in Folge für ein außergewöhnlich großes Arbeitskräfteangebot sorgten, ist ein anhaltender Geburtenrückgang zu verzeichnen, welcher zukünftig direkte Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zeigen wird (vgl. Buck u. a. 2002, S.16/17). Die Zahl der unter 14-Jährigen ist in Deutschland zwischen 1960 und 2000 um circa 2,5 Mio Personen gesunken, die der über 65-Jährigen hat im gleichen Zeitraum um rund 5 Mio zugenommen (vgl. ebd., S. 16). Einige Jahre wurde die abnehmende Gesamteinwohnerzahl durch positive Zuwanderungsraten abgeschwächt. Bald zeigte sich jedoch, dass Zuwanderung nicht kostenfrei ist.

„Für die Vergangenheit, Gegenwart und absehbare Zukunft kann aber davon ausgegangen werden, dass sich aus der Entwicklung des Fachkräftebedarfs keineswegs plausibel eine Notwendigkeit massiver Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland ableiten lässt.“
(Buck u. a. 2002, S. 18)

Die gegenwärtigen Überlegungen zur Erhöhung des Arbeitskräfteangebotes diskutieren vor allem die stärkere Nutzung des heimischen Erwerbspersonenpotenzials. Nicht alle Personen im erwerbsfähigen Alter stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Vergleiche mit anderen EU-Ländern deuten darauf hin, dass die Einbeziehung derjenigen Frauen, welche bisher durch familiäre oder anderen Verpflichtungen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, von großer Bedeutung sein kann. Zwar gehen die einschlägigen Arbeitsmarktprognosen davon aus, dass die Frauenerwerbsquote weiter steigen wird (in Westdeutschland im Jahr 2000 bei 62 %) (vgl. Buck u. a. 2002., S. 20), jedoch wirkt sich gerade bei den Frauen mit akademischen Abschluss „ihr traditionelles akademisches Profil“ seit Jahren benachteiligend auf dem akademischen Arbeitsmarkt aus (vgl. Tippelt 1990, S.61). Eine systematische Analyse der gesellschaftspolitischen Komponente dieses Aspektes kann nur unter Berücksichtigung ge-

sellschaftlicher Veränderungsprozesse erfolgen, auf welche nachfolgend ausführlicher eingegangen wird. Bekanntermaßen findet sich im Weiterbildungsbereich ein hoher Frauenanteil bei den Lehrenden und eine Bestandsaufnahme über Tätigkeitsumfang und strukturelle Rahmenbedingungen verspricht hier Befunde für weitergehende empirisch gestützte Forschungsbemühungen. Idealerweise gelingt es dadurch, die Teilgruppe der Frauen durch kontextbezogene Analysen vermehrt in den Fokus des disziplinübergreifenden Interesses zu rücken.

Die dieser Forschungsarbeit zugrunde liegende Hypothese geht davon aus, dass die freiberufliche Tätigkeit in der Weiterbildung aufgrund ihrer quantitativen Bedeutung und historischen Tradition für die prognostizierten Veränderungen von Erwerbsarbeit eine aufschlussreiche Vorreiterstellung einnimmt.

1.3 Gesamtgesellschaftliche Bezüge

Vor dem Hintergrund der erwarteten demografischen Entwicklungen und deren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Folgen sind die Spannungsfelder „Vereinbarkeit von Familie / Privatleben und Beruf“ und „Individualisierung und Orientierung an gemeinsamen Zielen“ zum Forschungsgegenstand der deutschen Reformdiskussion erwachsen (vgl. Schneider/Gerlach/Wieners /Heinze 2008, S. 1, Gemeinnützige Herztiftung 1997, Rump 2003).

In den 1990er Jahren wurden im Rahmen der Modernitäts- und Globalisierungsdebatten Individualisierungsprozesse und die sozialen und gesellschaftlichen Umwälzungen kontrovers diskutiert. Sie lenken den Blick von der weltweiten Vernetzung wirtschaftlicher und politischer Prozesse auf die damit verbundenen Veränderungen, die nahezu alle Felder menschlicher Tätigkeiten betreffen. *„Zudem betrifft die Globalisierung nicht nur Ereignisse im globalen Rahmen, sondern im gleichen Maße auch unseren Alltag.“* (Giddens 2001, S. 14) Sie reflektieren den Wandel herkömmlicher Lebensweisen sowie den Wandel von Kulturen und traditionellen Familienstrukturen. Anthony Giddens begründete 2001 in seinem Werk „Entfesselte Welt“ die ausführliche thematische Behandlung der Themen Sexualität, Ehe und Familie mit der Feststellung, dass in den meisten Teilen der Welt Frauen mehr Autonomie für sich beanspruchen als ihnen in der Vergangenheit zugestanden wurde und in großer Zahl ins Arbeitsleben eintreten (vgl. ebd., S. 14). Diese Entwicklung gestaltet sich global betrachtet unter unterschiedlichen Voraussetzungen. Auch wenn in den westlichen Kulturen die traditionelle geschlechtliche Arbeitsteilung zunehmend durch eine modernisierte Form des „Versorgermodells“ ergänzt wird, übernimmt die Mehrzahl der Frauen noch immer sog. reproduktive Aufgaben, wie die Erziehung und Betreuung von Kindern, die Pflege kranker und alter Familienangehöriger sowie die Versorgung des Haushaltes. Im internationalen Vergleich weist Deutschland einen niedrigen Beschäftigungsanteil an Müttern mit kleinen Kindern auf sowie einen hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten (hoch)qualifizierten Frauen (vgl. Schneider /Gerlach/Wieners /Heinze 2008, S. 2).

Für sie sind atypische und flexible Beschäftigungsverhältnisse eine beständige Realität (vgl. Brinkmann u. a. 2006, S. 17). Diese Beschäftigungsverhältnisse stehen im Gegensatz zu einem Normal- oder Normarbeitsverhältnis. *„Unter einem Normarbeitsverhältnis versteht man in der Regel eine Vollzeitätigkeit, die außerhalb des eigenen Haushaltes ohne zeitliche Befristung für einen Arbeitgeber in einer halbwegs gleichmäßig auf die Werktage verteilten Arbeitszeit geleistet wird.“* (ebd., S. 16). Dieser Aspekt ist insofern von besonderer Bedeutung als Mädchen inzwischen höhere und bessere Schulabschlüsse erreichen und *„EU-weit lag der Frauenanteil der Promovierenden 2005 bei rund 43 %. In Deutschland ist der Frauenanteil an den Promotionen in den letzten fünfzehn Jahren von 28 % (1995) auf 40 % (Prüfungsjahr 2005) kontinuierlich gestiegen.“* (Die Bundesregierung 2008, S. 15).⁵ Im Rahmen der Ungleichheitsforschung wird unter geschlechtsspezifischen Unterschieden immer wieder dafür sensibilisiert, dass unter den Bedingungen der realisierten Arbeitsteilung die Gesamtarbeitszeit der Partner durchaus ausgeglichen sein kann, im Gegensatz zur Erwerbstätigkeit die Haus- und Familienarbeit aber in der Regel unbezahlt und nicht sozial abgesichert ist, was zu einer „Abhängigkeit“ vom Hauptverdiener und zur sozialen Ungleichheit der Geschlechter führen kann. Ulrich Beck setzte sich 1996 ebenfalls mit den Nebenfolgen der Modernisierungsprozesse auseinander. Seinem Wissensverständnis der reflexiven Modernisierung liegt die Annahme zugrunde, dass eine Gesellschaft umso mehr Wissen über ihre Grundlagen, Strukturen, Dynamiken und Konflikte erzeugt je moderner sie wird. Mit der Zunahme solchen Wissens würden Beziehungen traditioneller Handlungsstrukturen brüchig und durch wissensabhängige und wissenschaftsvermittelte Rekonstruktionen von sozialen Strukturen und Institutionen ersetzt. Wissen eröffnet nach diesem Verständnis neue Handlungsoptionen und erzwingt gleichzeitig Entscheidungen unter der Bedingung von Unsicherheit und Risiko (vgl. Beck 1996, S. 290). Giddens Antwort auf Unsicherheit und Risiko ist der Aufbau „aktiven“ Vertrauens in ein System undurchschaubarer Zusammenhänge. Aktives Vertrauen ist seiner Meinung nach auf Begründung angewiesen und bedarf des bewussten Aufbaus. Individuelle Autonomie und Verantwortung sind neu abzustimmen (vgl. Beck 1996, S. 293), was einer zunehmenden Notwendigkeit zur reflexiven Lebensführung gleichkommt. Tippelt verweist darauf, dass *„...jedes Individuum in der modernen Gesellschaft in mehreren „Sozialen Bezugssystemen“ partizipiert, deren normative Erwartungsstrukturen nicht übereinstimmen“* (Tippelt 1990, S. 146). Identitäts-, Sinnstiftung und aktive Lebensgestaltung werden unter diesen Voraussetzungen zu individuellen Leistungen der Person. Eine reflexive Lebensführung ist ohne Bildung schwer möglich. Nun kann der Bildungsbegriff auf eine lange Tradition zurückblicken, welche uns in die neuhumanistischen pädagogischen Bildungstheorien des späten 18. und frühen 19. Jahrhunderts oder in die fortschrittsgläubige Aufklärungsphilosophie der Französischen Revolution zurückführen würde oder die Frage aufwirft, ob der einzelne überhaupt Bildung braucht für sein Selbstverständnis (vgl. Lenzen 1995, S. 71–74). Dies wirft eine

5 Der Frauenanteil an den Abiturienten in Deutschland lag 2005 bei 57 %, bei den Absolventen eines Studiums bei 50 %, bei den Promotionen bei 40 % und 23 % der Habilitationen wurden ebenfalls von Frauen erworben. (Siehe: Die Bundesregierung 2008, S. 9/10 und 15– Quelle Destatis 2007)

weitere Problemlage auf. „Eine Übereinstimmung darüber, was Bildung ist, gibt es nicht.“ (Langewand in Lenzen 1995, S. 74). Für das heute übliche Verständnis von Bildung ist das Verbindende, dass es sich auf den gesamten Prozess der geistigen-intellektuellen und moralischen Entwicklung eines Menschen bezieht, wobei das Bildungsideal je nach Nation, Kulturkreis, sozialem Status, Religionszugehörigkeit u. s. w. variiert (vgl. Ulfig 1997, S. 64). Das Ziel, welches lange Zeit mit dem Ausbau des Bildungssystems verbunden wurde, war es soziale Ungleichheiten abzubauen. In modernen Gesellschaften ist Bildung zu einem wichtigen Kriterium der sozialen Differenzierung geworden (vgl. Tippelt 1990, S. 176). Um individuelle Lebensplanung, Kritikfähigkeit, Egalität zu fördern und Klischees, Vorurteile und zukunftsgefährdende Rituale abzubauen, muss bloße Meinung in Wissen transformiert werden. „In neueren Diskussionen wird Wissen in einen Zusammenhang mit Gewißheit, Evidenz und Gerechtigkeit bzw. Begründetheit gebracht. Man unterscheidet zwischen Wissen-dass (knowing that,...) und Wissen-wie (knowing how).“ (vgl. Ulfig 1997, S. 483). Die Zunahme von Wissen erzeugt das Bewusstwerden von Nicht-Wissen. Beck verweist in diesem Zusammenhang auf mindestens fünf riskante Dimensionen von Nebenfolgen des Nicht-Wissens: (1) die selektive Rezeption und Vermittlung und die damit verbundene „Verfälschung“ von Risikowissen auf Seiten der Öffentlichkeit, sozialer Bewegungen, bei Experten und Organisationen (2) die Unsicherheit des Wissens (*jede wissenschaftliche Erkenntnis, die zu einem bestimmten Zeitpunkt als gesichert gilt, ist prinzipiell zu einem späteren Zeitpunkt als revidierbar anzusehen – eigener Kommentar*) (3) Irrtümer und Fehler (4) Nicht-Wissen-Können (5) Nicht-Wissen-Wollen (vgl. ebd., S. 302).

Im europäischen Vergleich bestimmt in Deutschland laut PISA-Studie in besonders hohem Maße die soziale Herkunft den Bildungserfolg, was Auswirkungen auf die beschäftigungsbezogenen Perspektiven hat. Aktuell betrifft dies in erheblichem Umfang Mitglieder aus Einwanderungsfamilien und niedrige soziale Schichten. Gleichzeitig erfordert die Internationalisierung der Arbeitsmärkte Weltoffenheit, Sprach- und Fachkenntnisse und den Umgang mit gemischten Belegschaften. Dies betrifft alle Beschäftigungsgruppen, den ungelernten Arbeiter ebenso wie den Topmanager. Globale Wirtschafts- und Arbeitskooperationen stellen laut dem Konsortium Bildungsberichterstattung der Ständigen Konferenz der Kultusminister, welche sich 2006 in der Analyse „Bildung in Deutschland“ mit dem Stand der Bildung und Migration beschäftigte, neue Herausforderungen an die Berufsbildungseinrichtungen, Schulen, Hochschulen und Unternehmen.

Als Fazit der kurz angeführten Beschreibungen tendenzieller oder potentieller gesellschaftlicher Sachverhalte und Entwicklungen sei an dieser Stelle festgehalten, dass durch die Veränderungsprozesse, wie wir sie heute vorfinden, die eigene Lebensgestaltung von Individuen zunehmend als individuelle Leistung verstanden werden muss. Dies betrifft unter anderem das Rollenverständnis zwischen den Geschlechtern, die Übernahme von (Eigen-) Verantwortung und die Neuverortung individueller Werte und Einstellungen. Geschlechterunabhängig führen steigende Qualifikationsniveaus, hohe Lebenshaltungskosten und eine Veränderung der Bezugs- und Orientierungspunkte zu einer wachsenden Leistungsorientierung innerhalb der jüngeren Genera-

tion, unter der Bedingung dass die persönlichen Entwicklungspläne und Wertvorstellungen positiv mit der Aufgabenstellung korrespondieren (vgl. Rump 2003).

Die wachsende Relevanz von Wissen für alle Arbeits- und Lebenszusammenhänge hat nicht nur zu einer Ausweitung von Lernprozessen über die ganze Lebensphase (vgl. Faulstich 2003, S. 85) geführt, sondern sie erfordert auch eine relativ große Gruppe von Vermittlungsexperten und Beratern.

Eine dieser Arbeit zugrunde liegende Hypothese lautet, dass die Weitergabe von Wissen und die professionelle Begleitung von Lern- und Veränderungsprozessen in Form der freiberuflichen personenbezogenen Dienstleistung eine wichtige gesellschaftliche Funktion erfüllt.

2 Forschungsansatz und Untersuchungsmethode

2.1 Begriffsdefinition der „freiberuflichen Tätigkeit“

Obwohl die Beschäftigung freier Mitarbeiter für die Unternehmen und Betriebe zunehmend an Attraktivität gewinnt, ist die Rechtsgrundlage für die Praktiker schwer durchschaubar. Drei Rechtskreise, Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht, bestimmen die Abgrenzungskriterien zur abhängigen Beschäftigung und es existieren unterschiedliche Formen der „freien“ Zusammenarbeit.

Die Einkünfte der freien Mitarbeit sind in aller Regel Einkünfte aus selbständiger Arbeit (§18 EStG). Die Beurteilung der Selbständigkeit erfolgt sowohl unter personen- als auch organisationsbezogenen Aspekten. Eine Unterscheidung zwischen selbständiger und nichtselbständiger Arbeit findet sich im Handelsgesetzbuch (HGB § 84 Abs. 1) und Sozialgesetzbuch (SGB IV §7). Maßgebende Kriterien sind dabei der Umfang der Weisungsgebundenheit hinsichtlich der Art und Gestaltung der Tätigkeit, des Ortes und der Arbeitszeit sowie die Ein- bzw. Nichteingliederung in die betriebliche Organisation.

Die Einstufung einer selbständig ausgeübten Tätigkeit als Freier Beruf, reiberufliche Tätigkeit oder Gewerbe erfolgt durch die Finanzämter in Form von Einzelfallprüfungen.

Eine Gemeinsamkeit der „freien“ Zusammenarbeit ist die selbständige Abführung der Einkommenssteuer, was bei einem angestellten Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber erfolgt, indem dieser die Lohnsteuer einbehält und an das Finanzamt weiterleitet. Diese Einkommenssteuerpflicht betrifft sowohl den selbständigen Gewerbetreibenden, den umsatz- und ggf. gewerbe-steuerpflichtigen freien Dienstleister, den freiberuflich Tätigen als auch die Gewinne aus einer selbständigen Nebentätigkeit.

Bei der freiberuflichen Tätigkeit handelt es sich um eine der wichtigsten Untergruppen der selbständigen freien Mitarbeit. Die Anerkennung als freiberuflich Tätiger sichert u. a. die Gewerbesteuerfreiheit und befreit von der Buchführungspflicht. Neben den anerkannten Freien Berufen, wie Rechtsanwälte, Ärzte, Architekten u. s. w., werden im Einkommenssteuergesetz typische freiberufliche Tätigkeiten genannt (§18 Abs.1 EStG). Dazu gehört die wissenschaftliche, künstlerische, schriftstellerische, unterricht-

tende oder erzieherische Tätigkeit. Vorausgesetzt werden in diesen Fällen besondere berufliche Qualifikationen und die persönliche Leistungserbringung im Interesse der Auftraggeber und der Allgemeinheit (§ 1 Abs. 2 PartGG).

Hinsichtlich der Vertragsgrundlage für eine freiberufliche Tätigkeit gilt, dass im deutschen Arbeitsrecht grundsätzlich Formfreiheit besteht. Ein Arbeitsverhältnis kann ebenso wie ein freies Mitarbeiterverhältnis auch ohne Schriftform zustande kommen. Es genügt eine mündliche Abmachung zwischen den beteiligten Parteien nach den Regeln des Privatrechtes über das Zustandekommen von Verträgen.

Da in diesen Fällen weder Rechtssicherheit noch –klarheit besteht, hat der europäische Gesetzgeber das so genannte Nachweisgesetz (NachwG) eingeführt. Danach muss ein Arbeitgeber auf Verlangen spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Niederschrift mit den wesentlichen Vertragsbedingungen vorlegen (§ 2 Abs. 1 NachwG.). Auch wenn diese Urkunde nicht einen Arbeitsvertrag ersetzt, so bietet sie dem Arbeitnehmer Sicherheit bei dem Nachweis eines Arbeitsverhältnisses. Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, die länger als einen Monat und nicht nur aushilfsweise eingestellt werden (§ 1 NachwG.). Der Vertragsabschluss mit freien Mitarbeitern ist somit in der Regel nicht davon betroffen. Bei vielen der freiberuflichen Nebentätigkeiten, die nur sporadisch oder in geringem Umfang geleistet werden, reicht den beteiligten Parteien eine mündliche Begründung des Arbeitsverhältnisses.

Die gängigen Vertragstypen und ihre spezifischen Regelungen werden im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) behandelt. Arbeitsverträge sind besondere Formen von Dienstverträgen. Ein freier Dienstvertrag ist aber nicht mit einem Arbeitsvertrag gleichzusetzen und wird meist als Honorarvertrag abgeschlossen.

In einem Dienstvertrag schuldet der Arbeitnehmer eine festgelegte Dienstleistung und der Arbeitgeber die Entrichtung einer vereinbarten Vergütung (§ 611 Abs. 1 BGB). Gegenstand des Dienstvertrages können Dienste aller Art sein (§ 611 Abs. 2 BGB). Neben der Steuerpflicht ist damit auch die Sozialversicherungspflicht berührt. In einem „freien“ Dienstvertrag bzw. Honorarvertrag bemüht sich der Dienstnehmer um die eigenverantwortliche Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten und unterliegt nicht den Weisungen der Dienstherren. Er bemüht sich um die Erreichung eines bestimmten Erfolges, schuldet aber allein die Arbeit.

Wenn freie Mitarbeiter zur Erfüllung einer bestimmten Aufgabe im Ganztagsbetrieb des Unternehmens eingebunden werden müssen, kann dies unter Umständen im Rahmen eines Werkvertrages geregelt werden. Die vertragstypischen Pflichten regelt der § 631 Abs. 2 des BGB: *„Gegenstand des Werkvertrages kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein“*. Im Unterschied zum Dienstvertrag ist hier der Erfolg, das konkrete Arbeitsergebnis, ohne Rücksicht auf den dafür erforderlichen Aufwand die Grundlage für das vereinbarte Entgelt, welches nur der Einkommenssteuer unterliegt.

Auch wenn die freien Mitarbeiter auf Urlaubsgeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, betriebliche Sozialleistungen und Überstundenvergütung verzichten müssen, so gel-

ten im Übrigen die Regelungen, die das BGB für die verschiedenen Vertragstypen vorsieht. Arbeitnehmerähnliche Personen sind in einigen Teilbereichen Arbeitnehmern gleichgestellt. Dies betrifft die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte (§ 5 Arbeitsgerichtsgesetz), die Anwendung des Tarifvertragsrechts (§ 12 Tarifvertragsrecht), das Kündigungsrecht gemäß den in § 621 Nr. 1 – 5 BGB festgesetzten Fristen und einem Zeugnisananspruch gemäß § 630 BGB. Nachdem der 1999 erstellte Kriterienkatalog zur Ermittlung sog. Scheinselbständigkeit zum Januar 2003 wieder ersatzlos gestrichen wurde, gelten als arbeitnehmerähnliche Personen freie Mitarbeiter, die wirtschaftlich von ihrem Vertragspartner abhängig sind und die geschuldete Arbeit im Wesentlichen persönlich und ohne eigene Mitarbeiter erbringen (vgl. § 12a TVG).

2.2 Begriffsdefinition Weiterbildung

Dass die Begriffe Weiterbildung und Erwachsenenbildung trotz unterschiedlicher Akzentuierungen im Westen Deutschlands schon recht lange synonym gebraucht werden (vgl. Wittpoth 2006, S. 108), scheint in der zunehmenden Verflechtung von allgemeiner und beruflicher Bildung begründet. So können Teilnehmende durchaus allgemeinbildende Angebote mit beruflichen Interessen nutzen (vgl. ebd., S. 109).

Schon 1970 wurde mit dem Strukturplan für das Bildungs- und Erziehungswesen vom Deutschen Bildungsrat (1965–1975) mit dem Begriff Weiterbildung ein Spektrum definiert, welches von der nicht unter beruflichen Vorzeichen stehenden Erweiterung der Grundbildung bis zur beruflich orientierten Fortbildung und Umschulung reicht (Deutscher Bildungsrat 1972, S. 53). Heute ist häufig von der „Entgrenztheit“ der Weiterbildung die Rede und Weiterbildung in unterschiedlichen Kontexten gerät somit in den Blick. Unterschiedliche Zuständigkeiten für bestimmte Aufgaben und Zielsetzungen erschweren eine einheitliche Strukturierung, da es erhebliche Überschneidungen bei den betroffenen Aufgabenfeldern gibt.

Die Regelung der beruflichen Weiterbildung fällt im Rahmen von Bundesgesetzen in die Zuständigkeit des Bundes. Hierzu gehören u. a. das Berufsbildungsgesetz (BBiG), das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) und die arbeitsmarktbezogene Weiterbildung für bestimmte Zielgruppen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB II und SGB III). Die Regelung der allgemeinen Weiterbildung obliegt innerhalb bestimmter Rahmenvorgaben der „Kulturhoheit der Länder“ (vgl. Wittpoth 2006, S. 111).

Die ministeriellen Zuständigkeiten für die Weiterbildung verteilen sich in Hessen mit unterschiedlichen Aufgabenbereichen auf das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK), das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung (HMWVL), das Hessische Kultusministerium (HKM) und das Hessische Sozialministerium (HSM). Trotz bestehender inhaltlicher Überschneidungen ist damit eine Verteilung einzelner Segmente der Weiterbildung auf die verschiedenen Ministerien verbunden. Das betrifft die wissenschaftliche Weiterbildung (HMWK), die arbeitsplatz- und unternehmensfördernde Weiterbildung (HMWVL),

den Abbau von Arbeitslosigkeit, die Benachteiligtenförderung (HSM) sowie die allgemeine, politische, berufliche und kulturelle Weiterbildung (HKM) (vgl. Faulstich/Gnahs 2005, S.14).

Für die Eingrenzung des Untersuchungsfeldes dieser Arbeit schien es sinnvoll, sich von programmatischen Strukturierungsvorschlägen fernzuhalten und eine analytisch deskriptive Vorgehensweise zu bevorzugen. Dazu waren mehrere Arbeitsschritte notwendig. Zunächst erfolgte eine duale definitorische Aufsplittung der erwachsenen-bildnerischen Berufsfelder in:

1. **explizite Bildungseinrichtungen**, darunter fallen alle Einrichtungen deren organisatorischer Hauptzweck der Bildung bzw. Weiterbildung von Erwachsenen dient und die sich in ihrer institutionellen Selbstbeschreibung als Bildungseinrichtung definieren (vgl. Kade/Nittel/Seitter 1999, S.131).
2. **implizite Erwachsenenbildung**, hierbei handelt es sich um Einrichtungen, deren vorrangiger Organisationszweck nicht im Bereich der Bildung angesiedelt ist. Diese weisen in der Regel multifunktionale Strukturen auf und aus der Beobachterperspektive wird dort faktisch auch Bildungsarbeit betrieben (vgl. ebd., S.131 und Nittel 2009, S.1227).

In einem zweiten Schritt wurde unter Berücksichtigung des Hessischen Weiterbildungsgesetzes in der geänderten Fassung vom Juni 2006 und Datenbankanalysen eine Zuordnung des Berufsfeldes nach Trägerschaften und Handlungsfeldern vorgenommen.

Zu den freiberuflich Tätigen werden die haupt- und nebenberuflichen Honorarkräfte gezählt und die freien Mitarbeiter mit Dienstleistungs- oder Werkverträgen bzw. ohne Arbeitsvertrag, die vom Finanzamt eine Steuernummer als Freiberufler zugeteilt bekommen haben (siehe Kapitel 2.1). Unbestimmte steuerrechtliche Grundlagen können bei gemeinsam veranlagten Ehepartnern auftreten. In diesen Fällen darf ebenfalls kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis für die hinterfragte Tätigkeit im Weiterbildungsbereich vorliegen.

Bei Angeboten von Einzelpersonen wurden die jeweiligen Homepages der Anbieter aufgerufen und das dort beschriebene Tätigkeitsfeld nach den drei weiterbildnerischen Kernkompetenzen „Organisieren, Unterrichten und Beraten“ beurteilt.

„Jede Praktikerin, gleichgültig welches Rollenprofil sie repräsentiert, ist auf diese drei Kernkompetenzen angewiesen.“ (Kade/Nittel/Seitter 1999, S. 134)

Die Bezeichnung „freie Tätigkeit“ scheint für die Forschungsarbeit als neutraler und übergreifender Aspekt besonders geeignet. Die in den vorliegenden Studien benutzten Begriffe, wie „nebenberufliche und hauptberufliche Honorarkräfte“ oder „Kursleiter neuen Typs“ betonen nach Einschätzung der Autorin Aspekte, die im Kontext der Untersuchung von nachrangiger Bedeutung sind und die gesetzlich benannten Voraussetzungen für die Anerkennung einer freiberuflichen Tätigkeit, die Aspekte der besonderen beruflichen Qualifikation sowie die persönliche Leistungserbringung im Interesse der Auftraggeber und der Allgemeinheit, vernachlässigen. Man darf inzwi-

schen als bekannt voraussetzen, dass ein nicht unbeträchtlicher Teil der freiberuflich Tätigen im Weiterbildungsbereich entweder in Abhängigkeit zu dieser oder einer anderen Erwerbsquelle bzw. anderen unterhaltssichernden Institutionen steht. Da die Erhebung nicht auf einzelne Einrichtungen der Erwachsenenbildung beschränkt ist, sichert das verbindende Merkmal der Freiberuflichkeit die trägerübergreifende und trägerunabhängige Vergleichbarkeit.

Neben der Beschaffung von grundlegenden Informationen über die persönliche und berufliche Situation von freiberuflichen Weiterbildnern sind von besonderem Interesse weitere Einblicke in das professionelle Handeln und die Wissens- und Erfahrungsgrundlagen dieser Berufsgruppe zu erhalten.



Abb. 1: explizite/implizite Weiterbildung

2.3 Erhebungsziele und Konstruktion des Fragebogens

Das Ziel des Forschungsprojektes liegt in der Gewinnung von empirischen Informationen und sozialen Daten über die freiberuflich Tätigen im Weiterbildungsbereich. Bezogen auf das Bundesland Hessen besteht der Anspruch erste Einblicke in eine trägerübergreifende und trägerunabhängige Gesamtübersicht zu gewinnen. Als Methode bot sich für dieses Vorhaben eine schriftliche Befragung an. Dazu wurde ein siebenseitiger Fragebogen erstellt, den es auch in einer Online-Version gab, der aus vier zentralen Erhebungsschwerpunkten bestand.

1. Basisinformationen zur Person
2. Berufliche Rahmenbedingungen
3. Entwicklung der freiberuflichen Tätigkeit
4. Berufliches Selbstverständnis

Von besonderer Bedeutung war das Herstellen von Bezügen zwischen den vier Frageblöcken. Vor diesem Hintergrund wurden die „klassischen“ Sozialdaten um den Aspekt der beruflichen Kenntnisse und der vorhandenen beruflichen Erfahrungen der Befragten erweitert. Bei dem überwiegenden Teil der Fragen, waren Mehrfachantworten möglich, die bei der späteren Datenanalyse überraschende Zusammenhänge lieferten. Der Fragebogen schloss mit zwei offenen Fragen, die sich auf den öffentlichen Nutzen und die Anerkennung dieser Tätigkeit in der Öffentlichkeit bezogen. Obwohl diese für die Befragten eine zeitliche Zumutung darstellten und eine gewisse Reflexionsleistung abverlangten, wurde sie zum Teil sehr ausführlich beantwortet.

Die Frageblöcke der vier Erhebungsschwerpunkte sind im Folgenden grafisch dargestellt und lassen so den Aufbau des Fragebogens erkennen.

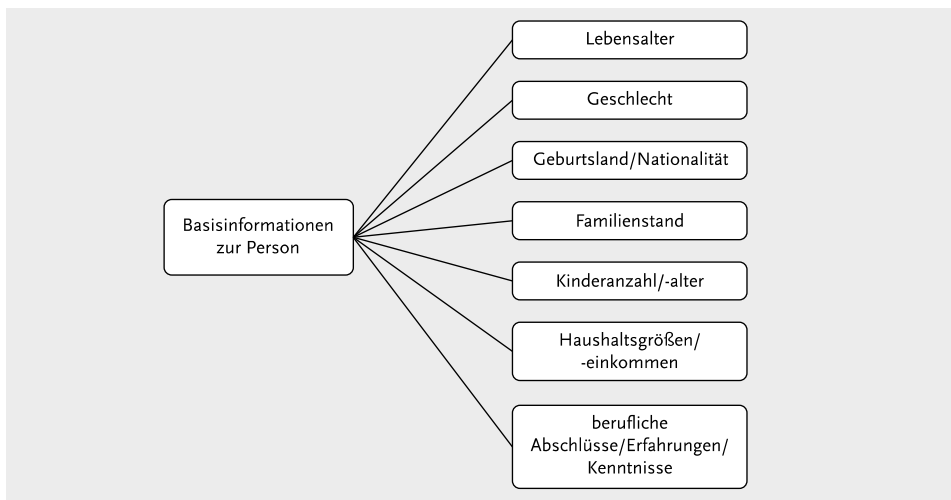


Abb. 2: Basisinformationen zur Person

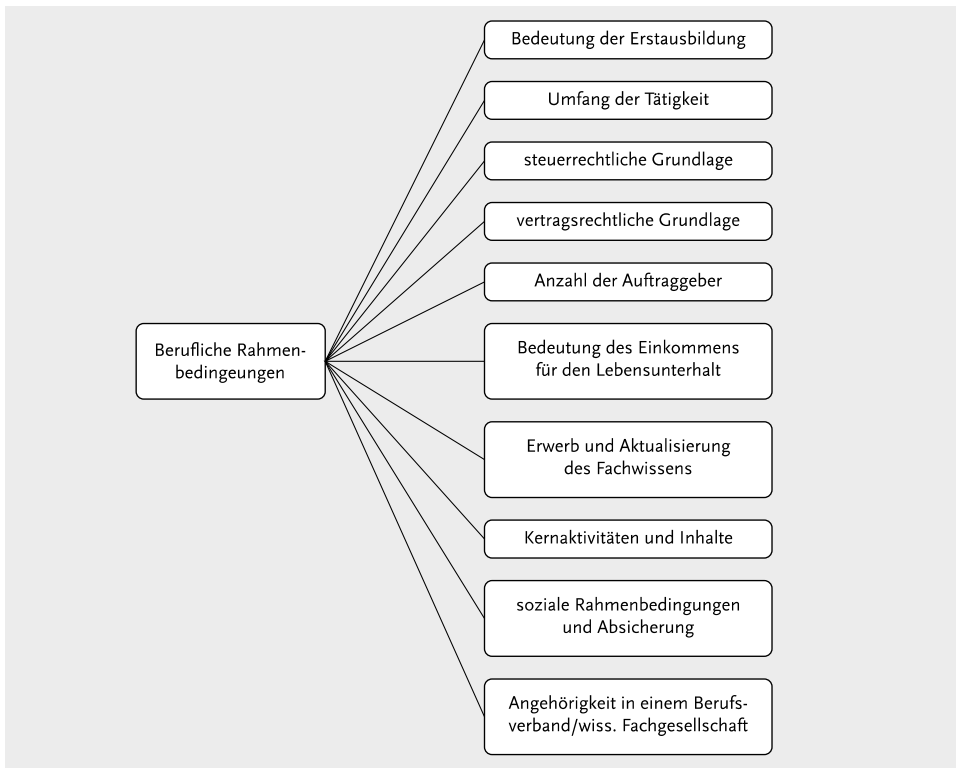


Abb. 3: Berufliche Rahmenbedingungen

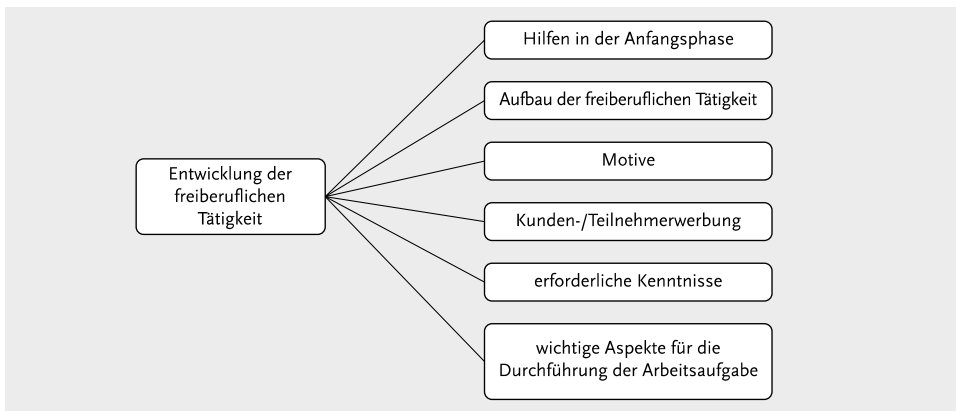


Abb. 4: Entwicklung der freiberuflichen Tätigkeit

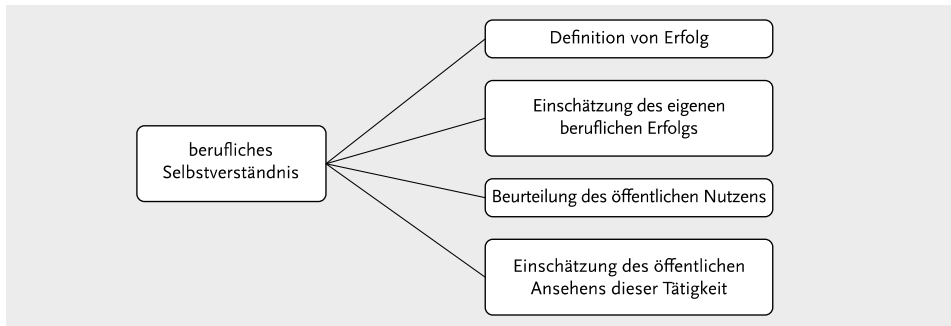


Abb. 5: berufliches Selbstverständnis

2.4 Methodisches Vorgehen und Durchführung der Befragung

Neben dem postalischen Versand des Fragebogens gab es eine Online-Version, die auf der Homepage der Zertifizierungsstelle Weiterbildung Hessen e. V. installiert wurde. Diese Einrichtung stand ebenfalls als Postanschrift zur Verfügung und reichte die Rückläufe zeitversetzt zur Eingabe weiter. Da Weiterbildung Hessen e. V. nicht weiter an der Befragung beteiligt war, konnte die Durchführung der Datenerhebung somit über eine neutrale und immunitätssichernde Stelle abgewickelt werden. Nach 10 Monaten musste Weiterbildung Hessen e. V. von der Zusage zur Mithilfe entlastet werden und somit entfiel sowohl der Online-Fragebogen als auch die neutrale Postanschrift. Mit 282 ausgefüllten und gültigen Fragebögen wurde die Online-Version stärker genutzt als der Postweg. Die erreichte Datenmenge insgesamt entspricht nach der Überprüfung von Doppelungen und dem Aussortieren nicht der Zielgruppe zuzuordnenen Fragebögen einer Datenbasis von $n = 501$ gültigen Fragebögen. Die Beschränkung auf das Bundesland Hessen musste im Verlaufe der Erhebung relativiert werden. Obwohl nur Einrichtungen und Personen aus Hessen angefragt wurden, kamen auch Rückmeldungen aus anderen Bundesländern. Grund dafür ist die teilweise bundesweite Beschäftigungsaktivität vieler Trainer und Lehrenden. Da insbesondere die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern und vereinzelte Berufsverbände, Fachhochschulen und Tagungshäuser mit Sitz in Hessen ihre freiberuflichen Mitarbeiter um Beteiligung gebeten hatten, ließ es sich rückblickend nicht verhindern, dass sich freiberufliche Weiterbildner/innen mit nicht-hessischem Wohnsitz an der Befragung beteiligten. Da es aufgrund der Anonymität der Erhebung keine Möglichkeit der Rückverfolgung gab, musste dies in Kauf genommen werden. Durch die entstanden E-Mail Kontakte, welche auf das Ausfüllen des Fragebogens folgten, lässt sich vermuten, dass dies der Fall war und die Einschränkung auf Hessen insoweit relativiert werden muss, dass sich der Sitz der Auftrag gebenden Einrichtung bzw. des Einzelanbieters in diesem Bundesland befindet.

Der zusätzliche Arbeitsaufwand für die Mitarbeiter in den angesprochenen Einrichtungen erwies sich höher als zunächst angenommen.

Um die Bereitschaft zur Unterstützung nicht über Gebühr zu strapazieren, wurde folgende Vorgehensweise praktiziert: Abhängig von der Einschätzung der jeweiligen Einrichtung, wie viele Freiberufler sie ohne allzu große Mühen erreichen könnten, erhielten diese zwischen zehn und maximal fünfzig Fragebögen zum Verteilen. Dabei wurde auf den Erhalt des Gleichgewichtes zwischen trägerähnlichen Einrichtungen geachtet. Dadurch reduzierte sich zwar die Erwartung an die Größe der Datenbasis, sicherte unter den gegebenen Umständen aber eine gleichmäßige Aufteilung unter dem Aspekt der Repräsentanz der Stichprobe auch wenn diese nicht den Anspruch der statistischen Repräsentativität erhebt. Da die angefragten Einrichtungen als Multiplikatoren fungierten und nicht bekannt ist, wie viele freie Mitarbeiter tatsächlich angesprochen wurden, lässt sich eine Rücklaufquote nicht errechnen.

Insgesamt ergibt sich folgendes Bild bezüglich Ansprache und Rücklauf:

Anfragen insgesamt:		2.238
Postversand:	verschickte Fragebögen:	420
	Rücklaufquote Postversand:	52 %
Rücklauf:	Post	219 Fragebögen
	Online	282 Fragebögen
	Gesamt:	n=501

Die Erstanfrage mit Beschreibung der Forschungsarbeit erfolgte immer per E-Mail. Erste persönliche Vorgespräche und Telefonate hatten darauf hingedeutet, dass diese recht unbürokratische Form das Anliegen vorzutragen bevorzugt wurde. Alle angefragten Personen erhielten ein Begleitschreiben mit Kurzvorstellung des Forschungsanliegens. Davon gab es eine Version für die Einrichtungen und eine personenbezogene, welche an die freiberuflichen Mitarbeiter weitergeleitet wurde.

Da die Forschungswerkstatt für Qualitative Bildungsforschung von Herrn Prof. Dr. Dieter Nittel an der Frankfurter Goethe-Universität die Autorin als Gast aufnahm und die dort mitarbeitenden und dort bekannte Freiberufler/innen die Erstfassung des Fragebogens testeten und anschließend in Gemeinschaftsarbeit eine Überarbeitung stattfand, wurde auf die Durchführung eines Pretests verzichtet.

Danach erfolgte eine Auswertung folgender Datenbanken nach regionalen Angeboten:

www.weiterbildung-hessen.de

www.bildung-machts-bunt.de (Weiterbildungsportal Waldeck-Frankenberg)

www.rwb-mittelhessen.de

www.weiterbildung-gießen.de

www.region-mittelhessen.de/de/wissenschaft-bildung/weiterbildungsportal-mittelhessen.de

www.wissweit.de

www.Trainernetzwerk.de

www.bildungsnetz-rhein-main.de

www.bildungsnetz-hessen-west.de

www.bildungsportal-main-kinzig-spessart.de

www.weiterbildung-starkenburg.de

www.weiterbildung-vogelsberg.de

www.bildung-hrwm.de

www.weiterbildung-kassel-land.de

www.bildung.hessen.de

www.coach-datenbank.de

www.dozenten-boerse.de

www.meinevhs.de

www.netzwerk-weiterbildung.de

www.fernstudium-infos.de

Da die Datensätze der regionalen Weiterbildungsportale in das Landesportal der Hessischen Weiterbildungsdatenbank übernommen werden, sind Doppelungen überprüft und bereinigt worden.

Als implizite Bildungseinrichtungen wurden folgende Weiterbildungsabteilungen angefragt:

- Lufthansa
- Fraport AG
- Deutsche Bank AG
- Adam Opel GmbH
- Deutsche Bahn AG
- Stiftung Polytechnische Gesellschaft
- Gemeinnützige Hertie Stiftung

Die Erfassung der Daten erfolgte mit dem Statistikprogramm SPSS.

2.5 Stichprobenplan

Eine „repräsentative“ Umfrage bildet die Basis valider Markt- und Meinungsforschung. Bei der Erhebung sozial- und wirtschaftsstatistischer Daten, wie Sozialstrukturen, soziale Schichtungen, Bildungschancen, Unternehmensumsätze, Berufszählungen, Wählerverhalten u. s. w., ist die repräsentative Stichprobe die Art der Teilerhebung mit welcher sich im Rahmen der induktiven Statistik unter Berücksichtigung von Wahrscheinlichkeitsberechnungen statistische Aussagen über die Grundgesamtheit schätzen lassen (vgl. Hippmann 1994, S. 29 und S. 217). Dabei stellt das Verhältnis von Stichprobenumfang zur Grundgesamtheit eine nach mathematischen Regeln definierte Einflussgröße für zu treffende statistische Berechnungen dar. Gemeint sind dann in der Regel Zufallsstichproben oder Quotenstichproben. Das setzt voraus, dass die Grundgesamtheit bekannt ist oder mittels Parameterschätzung angegeben werden kann.

Im Falle einer akademischen Forschung ist das primäre Ziel häufig die Formulierung und Prüfung von Zusammenhangshypothesen, was die Frage nach der Repräsentativität in den Hintergrund treten lässt. Eine bedeutendere Rolle spielt in diesen Fällen meistens ein *„adäquates Design der Varianzkontrolle und die Ausschaltung von <Störfaktoren>“* (vgl. Diekmann 1997, S. 368/369). Vor diesem Hintergrund bekommt die *„bildhafte Redeweise von der Repräsentativstichprobe“* (vgl. ebd. S. 368) eine andere Bedeutung. Der Auswahlplan für die Stichprobe muss so angelegt sein, dass *„aus dem Ergebnis der Teilerhebung möglichst exakt und sicher auf die Verhältnisse der Gesamtmasse geschlossen werden kann.“* Dies ist dann der Fall, *„wenn sie (die Teilerhebung) in der Verteilung aller interessierenden Merkmale der Gesamtmasse entspricht, d. h. ein zwar verkleinertes, aber sonst wirklichkeitsgetreues Abbild der Gesamtheit darstellt.“* (Berekoven u. a. 1999, S. 50).

Im Falle der hier vorgestellten Untersuchung ist die Grundgesamtheit eine unbekannte Größe. Die Angaben zu Mitarbeitern und Einrichtungen der Weiterbildung in vorliegenden Studien variieren je nach Vorverständnis der Forschenden (vgl. Nittel 2009, S. 1235) und Erkenntnisinteresse bzw. Zuständigkeiten der auftraggebenden Institutionen. Im Falle der expliziten Weiterbildungsseinrichtungen in Hessen und deren Verteilungsgrößen sind als Orientierungshilfen ohne Anspruch auf Aktualität und Vollständigkeit das Gutachten für den Hessischen Landtag und die Hessische Landesregierung von 1991 *„Bestand und Perspektiven der Weiterbildung – Das Beispiel Hessen“* und der *„Weiterbildungsbericht Hessen“* aus dem Jahre 2005 genutzt worden, herausgegeben vom Landeskuratorium für Weiterbildung in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Kultusministerium. Auf der Basis von Adressdateien, Datenbanken, Dokumentationen und Verzeichnissen wird in beiden Dokumentationen von 527 hessischen Institutionen ausgegangen, die sich in ihrer Selbstdarstellung als Weiterbildungsträger verstehen (vgl. Faulstich u. a. 1991, S. 50 und Faulstich/Gnahs 2005, S. 13).

Ein Abgleich mit aktuellen Angaben im Internet ergab im Falle der Volkshochschulen und Kammern so geringfügige Abweichungen (<3), dass die Angaben aus dem Gut-

achten für den Hessischen Landtag als Orientierungshilfe übernommen wurden. Es erfolgte lediglich eine Ausklammerung der 38 Einrichtungen der Jugendhilfe und eine Zuzählung der 26 im gleichen Bericht angegebenen Einrichtungen des „Zweiten Bildungsweges“. Dadurch ergab sich eine Gesamtzahl von 515 Einrichtungen. Auch wenn diese Darstellung für die vorliegende Untersuchung nur bedingt brauchbar erscheint, stützt sie die Einschätzung der repräsentativen Erfassung der angefragten Institutionen als Auftraggeber.

Tab 1:

Art und Anzahl der Institutionen der Weiterbildung in Hessen dargestellt auf Basis des Gutachtens für den Hessischen Landtag „Bestand und Perspektiven der Weiterbildung. Das Beispiel Hessen“ aus dem Jahre 1991	
Volkshochschulen	35
Schulen des Zweiten Bildungsweges	26
Öffentlicher Dienst	34
Freie nach § 15 Abs. 1 Punkt 4 HWBG*	9
IHK	15
Handwerk	24
Fachverbände	57
Vereinigungen	60
Gewerkschaftliche Einrichtungen	21
Kirchliche Einrichtungen	52
Kommerzielle Einrichtungen	89
Arbeitgebernahe Einrichtungen	9
HVHS	1
Fachschulen	63
Wissenschaftliche Weiterbildung an FH/Uni	21

*Quelle: Faulstich, P. u. a. 1991 und * Faulstich, P./Gnahn, D. 2005*

Zumindest für die im Gutachten berücksichtigten Weiterbildungssegmente ließ sich somit eine grobe prozentuale Erfassung einiger Erhebungseinheiten konstruieren. Auch wenn die Erhebungseinheit für den Stichprobenplan, die gelisteten Einrichtungen, mit der Auswahlinheit der Erhebung, freiberuflich Tätige in der Weiterbildung, in diesem Fall nicht identisch war, so sicherte dies für die spätere Interpretation der Daten die Relativierungsnotwendigkeit für bestimmte Ergebnisse. In Bezug auf die Erhebungseinheiten ergibt sich folgendes Bild:

Tab 2:

Erhebungseinheiten der Befragung nach Bestand und Erfassung			
	Bestand nach Abbildung 1	Erfasst im Rahmen der Befragung	Erfasst in Prozent
VHS/HVHS/KVHS	35	9	25 %
Handwerk	24	4	17 %
Industrie- und Handelskammern	15	6	40 %
gewerkschaftlich	21	4	19 %
wissenschaftlich	21	5	24 %
kirchlich	52	4	8 %
kommerzielle	89	23	26 %
öffentlich gefördert aber nicht öffentlich-rechtlich	keine Zuordnung	13	
Berufs- und Fachverbände	keine Zuordnung	3	
Namentlich erfasste Ein-Mann/Frau Betriebe		35	
implizite Weiterbildung	angefragt: 7	Zusagen: 2 Absagen: 2 Rest: keine Rückmeldung	

Die Orientierung an der Einteilung des Weiterbildungsgutachtens von 1991 hatte wegen zum Teil abweichender Zuordnungen Unschärfen bei der prozentualen Erfassung zur Folge, die für die Aussagekraft der Datenanalyse jedoch keine große Bedeutung spielen. Dies betrifft die nicht öffentlich-rechtliche aber öffentlich geförderte Weiterbildung. Diese Kategorisierung ist nicht identisch mit der im Gutachten vorgenommenen Einteilung „sonstige nicht-kommerzielle“ bzw. „Freie nach § 15 Abs. 1 HWG“ im Weiterbildungsbericht Hessen (Abweichung = 4). Bei der wissenschaftlichen Weiterbildung wurden die freiberuflichen Mitarbeiter der teilnehmenden Fachhochschulen ausschließlich per E-Mail Verteiler angesprochen, wodurch sich die Segmente wissenschaftliche Weiterbildungsangebote und wissenschaftliche Serviceleistungen vermischten. Bedeutendere Aspekte für die abschließende Interpretation der Daten stellen die „Übererfassung“ bei den Industrie- und Handelskammern und die „Untererfassung“ bei der kirchlichen Erwachsenenbildung dar. Beides wird bei der abschließenden Datenanalyse zu berücksichtigen sein. Bei den Anfragen im Bereich der impliziten Weiterbildung sind vier von sieben Anfragen klar nach Beteiligung und Nicht-Beteiligung einzustufen. Bei drei Einrichtungen war keine Rückmeldung zu bekommen. Anhand persönlicher Rücksprachen wurde ersichtlich, dass zumindest eine der drei Einrichtungen vertreten ist. Die Vermutung liegt nahe, dass eine Erfassung über die Anfrage bei Einzelpersonen erfolgte, innerhalb der Einrichtung die Rückmeldung unterging oder die Freiberufler ohne Rücksprache mit der Geschäftsführung angesprochen wurden. Eine Nachfrage bei dieser blieb erfolglos. Da es sich bei der hier vorgestellten Studie um Forschungsneuland handelt, ist diese als Anre-

gung für weiteren Forschungsbedarf konzipiert gewesen. Aufgrund der Anonymitätswahrung ist eine Zuordnung zu bestimmten Einrichtungen nicht möglich. Es scheint sinnvoll nach der Art der Auftraggeber zu fragen, was in dieser Arbeit aber nicht der Fall war. Die Datenanalyse wird sich auf die deskriptive Statistik beschränken, bei der es um eine Ordnung und Darstellung empirischer Daten anhand statistischer Kennzahlen geht. Der Erhebungszeitraum erstreckte sich vom 27. April 2007 bis zum 22. Februar 2008.

3 Theoretischer und Methodischer Kontext

3.1 Professionstheoretische Aspekte

Die in den frühen 1970er Jahren einsetzenden erwachsenenpädagogischen professionstheoretischen Reflexionen und Diskussionen orientierten sich weniger an dem Phänomen der Professionalität oder des professionellen Handelns als vielmehr an dem Bezugspunkt der Profession und der Frage, ob sich die fokussierten Berufsgruppen auf dem Weg der Professionalisierung befinden (vgl. Nittel 2000, S. 54).

Gemeint war damit der Prozess der Verberuflichung. Die Entwicklung eines Berufes zu einer Profession erfolgt häufig über die Bestimmung struktureller Merkmale für die Berufsausübung und die Regelung zur Berufszulassung (vgl. Steinhardt 2005, S. 127). Als Strukturmerkmale einer Profession gelten insbesondere die Existenz berufsrelevanter Forschung, die Existenz entsprechender Rechtsgrundlagen für die Organisation der Ausbildung und standardisierter Qualifizierungsanforderungen, die Beachtung gesellschaftlicher Zentralwerte (bestmögliche Bildung und Förderung des Einzelnen), die Beachtung berufsspezifischer Leitziele (optimale Gestaltung von Lernprozessen und Betreuung), die Existenz eines Berufskodex mit einzuhaltenden berufsspezifischen Verhaltensregeln und die Existenz einer berufs eigenen Interessenvertretung mit Innen- und Außenfunktion sowie die eigenverantwortliche Fortbildung der aktiven Berufsmitglieder (vgl. Schwendenwein in Alisch 1990, S. 359).

Andere Definitionen betonen noch stärker den Aspekt des „*hohen gesellschaftlichen Ansehens und Privilegien*“ (Gieseke in Lenzen 1995, S. 293) oder die Unterscheidung der Profession von einem Beruf durch „*die konkurrenzlose Ausübung einer für die Gesellschaft wertvollen Tätigkeit*“ (Schwendenwein in Alisch 1990, S. 362). Die Orientierung an strukturellen Merkmalen hatte „*in standespolitischen Diskussionen oft große Bedeutung und argumentative Kraft*“ (Steinhardt 2005, S. 127).

In den 1970er Jahren wurden für Erwachsenenpädagogen Tätigkeitsprofile entwickelt, die sich auf die hauptberuflich Tätigen konzentrierten. Zu ihrer Hauptaufgabe wurde die Programmplanung, die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen sowie die pädagogische Beratung der Kursleiter.

Damit wurde etwas getrennt, was eigentlich zusammengehört. „*Allerdings setzt die Programmplanung als zentrale Aufgabe des hauptberuflich tätigen Pädagogen die Fähigkeit,*

eigene Kurse durchzuführen, voraus, da ja auch eine pädagogische Beratung der Kursleiter verlangt wird.. Ohne diese Kompetenz könnte kein Erwachsenenpädagoge nebenberufliche Kursleiter einstellen.“ (Gieseke in Lenzen 1995, S. 298).

Ende der 1980er Jahre wurden bisherige Entwicklungen rekapituliert und neue theoretische Ansätze überlegt (vgl. Gieseke in Lenzen 1995, S. 295). Zu diesem Zeitpunkt zeichnete sich bereits ab, dass ein weiterer Ausbau hauptberuflicher Stellen in der öffentlich-rechtlichen Weiterbildung nicht stattfinden wird und die Bedeutung der freiberuflich Tätigen zunimmt. Die wachsende Trägerpluralität, die Ökonomisierung des Weiterbildungsmarktes und nicht erfüllte Erwartungen bei dem hohen finanziellen Engagement in die berufliche Weiterbildung von Seiten der Privatwirtschaft sowie der Bundesagentur für Arbeit hatten ebenso zu einem Umdenken der Geldgeber geführt wie die beginnende Finanzknappheit der öffentlichen Hand. Die Begriffe „Professionalität“ und „professionelles Handeln“ gewannen in der erwachsenenpädagogischen Professionstheorie an Bedeutung ebenso wie der Befund, dass Berufe durchaus einige oder alle der professionstypischen Strukturmerkmale aufweisen können ohne sich zu einer Profession zu entwickeln (vgl. Schwendenwein in Alisch 1990, S. 360 und Nittel 2009, S. 1239).

Zwei Sichtweisen und damit unterschiedliche Ansätze zur Professionalität bildeten sich in Folge heraus. Einmal wird versucht auf der Basis von Kompetenzdimensionen Fertigkeiten und Fähigkeiten zu benennen, welche die professionelle pädagogische Aufgabenerfüllung in bestimmten Arbeitsfeldern sichern soll (vgl. Gieseke in Lenzen 1995, S. 296/297 und Nittel 2009, S. 1237). Neben dieser kompetenztheoretischen Betrachtung betont die differenztheoretische Herangehensweise den professionellen und reflexiven Umgang mit diversen Spannungsfeldern auf der Handlungsebene (vgl. Nittel 2009, S. 1237). Hier richtet sich der Blick auf die zu bearbeitenden Differenzen des Feldes, die angemessene Anwendung wissenschaftlichen Wissens in konkreten Situationen, den Umgang mit ungleichen sozialen Verhältnissen unter der Bedingung einer erforderlichen Vertrauensbasis und dem Spannungsverhältnis zwischen bürokratischen Erwartungen der Organisation und der Verantwortung gegenüber den Erwartungen der Teilnehmer (vgl. ebd., S. 1238). Beide Positionen setzen ein gewisses Maß an Autonomie im konkreten Handlungsvollzug voraus. Dabei kann der arbeitsrechtliche Status, Freiberufler oder Arbeitnehmer, von bedeutender Relevanz sein.

Eine Erkundung des Weiterbildungsbereiches als Berufsfeld stößt zunächst einmal auf folgende erschwerenden Bedingungen: a) die Pluralität von Bildungsträgern mit jeweils besonderen Eigenheiten, b) die Vielfalt thematischer Bezüge und Problemfelder, c) unscharfe Tätigkeitsprofile des Weiterbildungspersonals und eine Vielzahl unterschiedlicher Bezeichnungen, d) ein hoher Anteil von Teilzeitarbeitenden für welche die Weiterbildungstätigkeit kein eigenständiger Beruf ist, e) die Heterogenität der dort engagierten Berufskulturen sowie f) die geringe Präsenz der Praktiker in der Öffentlichkeit und den Medien.

Aus dieser Sichtweise gewinnen weitere Überlegungen an Bedeutung: Kann sich unter diesen Bedingungen eine professionelle Identität entwickeln, die dazu beiträgt diese

Berufstätigkeit sinnvoll von anderen abzugrenzen? Wenn der dominierende Berufsstatus im Weiterbildungsbereich die Freiberuflichkeit ist, wie kann diese Mitarbeitergruppe, die einen wesentlichen Beitrag an der Begleitung von Lernprozessen sowie der Vermittlung und Popularisierung von Wissen leistet und das Image der Weiterbildung prägend mitgestaltet, stärkeren Einfluss und mehr Platz bei der Selbstdarstellung der unterschiedlichen Teilbereiche der Weiterbildung in der Öffentlichkeit erhalten?

3.2 Erziehungswissenschaftliche Forschungsarbeiten zu freien Mitarbeitern in der Weiterbildung

Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre erscheinen einige erziehungswissenschaftliche Studien, die die Gruppe der Kursleiter/innen mit freiberuflichem Status thematisieren. (1987 Scherer, A./1988 Günther, K.H./Unsel, G./1989 Kade, J./1990 Bechberger, H./1996 Arabin, L./1992 Dieckmann, B.)

Die subjektorientierten Untersuchungen aus den 1980er und 1990er Jahren, die das Selbst- und Aufgabenverständnis nicht-hauptamtlicher Mitarbeiter in den traditionellen Erwachsenenbildungseinrichtungen thematisieren, sorgen dafür, dass neue Aspekte eröffnet werden.

Jochen Kade bevorzugt in seiner qualitativen Untersuchung von Kursleitern in Volkshochschulen eine subjektbezogene Perspektive, da ihm eine teilnehmerorientierte Sichtweise zu abstrakt und einseitig erscheint. Das begründet er damit, dass *„die Kursleiter unmittelbar über eine von ihnen zu leistende (Bildungs-) Aufgabe definiert werden. Damit wird einer Idealisierung Vorschub geleistet. Denn es bleibt weitgehend ausgeblendet, dass die Erwachsenenbildung als pädagogischer Raum in dem Maße ihrer Expansion und unter den gesellschaftlichen Bedingungen der Arbeitslosigkeit heute für viele Kursleiter auch zu einem >nüchternen< Arbeitsplatz geworden ist“* (Kade, 1989, S. 15). Er will dazu beitragen die Professionalisierungsdebatte in Bezug auf das außerschulische Lehrpersonal zu >erden<.

Kade identifiziert vier unterschiedliche biographisch verankerte Berufsbezüge der Kursleiter und Kursleiterinnen. So kann diese Tätigkeit eine Alternative zur traditionellen beruflichen Arbeit und dessen Beschränkungen darstellen, die es ermöglicht einen ganzheitlichen Lebensanspruch und damit verbundene Motive zu verwirklichen. Sie kann subjektiv aber auch als beruflicher Aufstieg empfunden werden und zur Verwirklichung intellektueller Interessen dienen, welche im erlernten Berufsfeld nicht zur Geltung kommen oder die Tätigkeit wird als vorübergehender Schwebezustand empfunden und zur Vorbereitung auf einen „richtigen“ Beruf angesehen. Nur im Falle einer echten Nebenbeschäftigung gerät sie in die Nähe eines Hobbys, grenzt sich durch die Verpflichtung zur kontinuierlichen Arbeit und Fortbildung aber davon wieder ab. In allen Fällen bildet diese Beschäftigung ein strukturbildendes Moment

der Biographien, was sich zum Teil dem Bewusstsein der Biographieträger entzieht aber interpretativ erschlossen werden konnte.

Die Erweiterung der subjektbezogenen Forschungsperspektive besteht in der Verschränkung professionellen Handelns mit der Lebens- und Alltagswelt, den Erfahrungen von Menschen und deren subjektiver Sinnggebung ihres sozialen Handelns. Dabei sind die Fragen nach den Motiven, der Selbsteinschätzung der eigenen Beschäftigungssituation im strukturellen Gefüge der jeweiligen Einrichtung und der persönlichen Einschätzung der langfristigen Perspektive für die zurzeit ausgeübte Tätigkeit in der Erwachsenenbildung von besonderer Bedeutung. Die gesellschaftlichen, historisch entwickelten und übergeordneten institutionellen Rahmenbedingungen des beruflichen Handelns werden von den subjektiven Beschreibungsmustern im Rahmen der Erhebungen in der Regel nicht reflektiert. Zum Teil finden diese Aspekte im theoretischen Kontext der jeweiligen Arbeiten gesondert Beachtung. Die Aufdeckung subjektiver Dimensionen im Kontext einer erwachsenenbildnerischen Tätigkeit zeigt die Notwendigkeit der Differenzierung bei der Mitarbeiterfrage sowie der Träger- und Angebotsstruktur.

Karl Heinz Günther und Georg Unseld führen 1988 in der Stadt und im Kreis Ludwigsburg und in den Landkreisen Schwäbisch Hall und Sigmaringen Teilerhebungen bei den dort ansässigen Volkshochschulen und kirchlichen Trägern durch. Des Weiteren beziehen sie in einer Totalerhebung alle Bildungsoblateute des Deutschen Gewerkschaftsbundes Baden-Württembergs mit ein. Von den 1238 befragten Kursleiterinnen und Kursleiter erhalten sie 485 Fragebögen zurück. Fragen, die sich aus der Auswertung ergeben, werden in sechs nachfolgenden Interviews noch einmal nachgegangen.

Ähnlich der Untersuchung von Scherer aus dem Jahre 1987 prägt auf den ersten Blick die „Hobbyorientierung“ der Befragten die Befunde. Bei genauerer Betrachtung der Teilergebnisse muss dies allerdings relativiert werden.

Betrachtet man bei der Erhebung von Günther und Unseld die Teilgruppe „erlernter Beruf“, so dominiert hier die Angabe Lehrer mit 44,1 % eindeutig das dahinter stehende Qualifikationsmerkmal. Es folgen weit abgeschlagen die Büroberufe mit 9,1 %. (vgl. Günther/Unseld 1990, S. 34 u. 35) Die Gruppe der gelernten und auch praktizierenden Lehrer nennt deutlich häufiger das Nebenverdienstmotiv (jeweils ca. 52 %) und das Existenzsicherungsmotiv als die anderen Berufsgruppen. Bei fast drei Viertel (72,3 %) aller befragten Freiberuflichen spielen die wirtschaftlichen Aspekte eine Rolle. Während bei den Männern der Hobbycharakter der Tätigkeit mit 71,4 % im Vordergrund steht, sind für die Frauen Hobby und finanzielle Aspekte gleichwertig. Besonders für die Hausfrauen stellt die Kursleitertätigkeit zu diesem Zeitpunkt die einzige Möglichkeit dar, ihre berufliche Ausbildung/Qualifikation zu praktizieren. (ebd., S. 47)

Interessant sind die regionalen und trägerbezogenen Betrachtungen. In den Ballungsgebieten werden wirtschaftliche Aspekte wesentlich häufiger genannt als in den ländlichen Regionen und bei den kirchlichen Trägern nimmt die Gewichtung in Richtung Hobbymotiv deutlich zu.

Trotz der Einstufung ihrer Tätigkeit als Hobby, ließ sich als Ergebnis festhalten: „Für über die Hälfte also spielt der wirtschaftliche Aspekt der Tätigkeit – wenn auch in sehr unterschiedlicher Ausprägung – eine Rolle, während die Freiheit der Kursleitertätigkeit im Vergleich zur hauptberuflichen Tätigkeit eine untergeordnete Rolle spielte. 52,9 % stuften diesen Aspekt als unwichtig ein“ (ebd., S. 52 u. 53/54).

Bei der sog. Ostwestfalen-Studie von Scherer werden ca. 1140 freie Mitarbeiter der Volkshochschulen Bielefeld, Paderborn und Schloß Holte-Stukenbrock befragt. Zur Auswertung kommen 426 Fragebögen. Wieder dominiert mit fast 80 % die Gruppe der Akademiker, wobei rund die Hälfte der Befragten angibt auch über einen nicht-akademischen berufsbildenden Abschluss zu verfügen. „...ein Hinweis darauf, dass freie EB-Mitarbeiter häufig sowohl mit akademischen als auch mit nicht-akademischen Berufsfeldern vertraut sind“ (Scherer 1987, S. 96). Bei weit über der Hälfte der Befragten (ca. 60 %) liegt keine sozialversicherungspflichtige Haupt-erwerbstätigkeit vor. Die überwiegende Mehrheit (73 %) kann schon auf eine langjährige Tätigkeit in der Erwachsenenbildung zurückblicken und 57 % zeigen die Bereitschaft im Rahmen längerfristiger Verträge sich als nicht-hauptberufliche Mitarbeiter im Bildungsbereich zu engagieren. Allerdings gibt es hier deutliche Unterschiede zwischen den Teilgruppen. Während sich überwiegend Studenten und Arbeitslose eine hauptberufliche Tätigkeit in der Erwachsenenbildung vorstellen können, verhält sich dies bei den Gruppen der Hausfrauen und Berufstätigen (Arbeitnehmer und Freiberufliche) umgekehrt. Diese sehen aktuell und zukünftig ihre Honorartätigkeit nur als Freizeittätigkeit. Während ein damit verbundenes Prestige- und Statusdenken eine untergeordnete Rolle spielt, ist die inhaltliche Verbundenheit damit von hoher Bedeutung. Aufgrund der Auswertungsergebnisse deutet Scherer dies weniger als „erwachsenenpädagogische Identität“ sondern vielmehr als „erwachsenenpädagogische Interessenlage“. (vgl. Scherer 1987, S. 176/177) Die vielzitierte Hobbyorientierung erreicht bei Scherer somit eine andere Bedeutung:

„Eine dritte Richtung der professionstheoretischen Überlegungen im Zusammenhang mit der freien EB-Tätigkeit bezieht sich auf allgemeine, über die Erwachsenenbildung hinausgehende Veränderung im Spannungsverhältnis Arbeit und Freizeit, wonach sich abzuzeichnen scheint, dass zukünftig die noch gegenwärtig vorfindbare strikte Trennung zwischen Berufstätigkeit und Freizeittätigkeit von einer Vielzahl unterschiedlicher Tätigkeitsformen mit einem Grenz-/Mischcharakter zwischen Arbeit und Freizeit abgelöst wird.“

„Die freie erwachsenenpädagogische Tätigkeit hat, wie in der Ostwestfalenstudie aufgezeigt, schon zum gegenwärtigen Zeitpunkt deutliche Merkmale dieser Grenz-/Mischform der Tätigkeit, so dass sich auf diesem Hintergrund die Professionalisierungsfrage ganz gleich, ob im bislang vorherrschenden oder im oben angedeuteten Sinn neu stellen muss.“ (Scherer 1987, S. 209)

Der schon 1987 gezogenen Schlussfolgerung Scherers begegnen wir in neueren betriebswirtschaftlichen und industriesoziologischen Theorien der Entwicklung einer „Subjektivierung“ von Arbeit wieder. Verbunden wird damit, die zunehmende „De-Institutionalisierung“ von Lebensläufen und Erwerbsbiographien, wobei insbesondere bei den qualifizierten Tätigkeiten die Fähigkeit zur wechselseitigen Verschränkung von objektivierendem und subjektivierendem Handeln als zentrale Ressource gesehen wird. Daraus folgt, dass steigende Anforderungen bezogen auf Qualität und Quantität zu erbringender Leistungen unter anderem dazu führen, dass die Orientierung an ein Anpassungsverhalten unter Vorgabe beruflicher Arbeitsplatzanforderungen zugunsten der individuellen Anpassung der Position an eigene Ansprüche erweitert wird. Unklar bleibt, ob dieser Prozess eine Übergangsphase darstellt, die dann wieder in festen Strukturen übergeht, oder es sich um eine dauerhafte Umstrukturierung der Arbeitswelt handelt. (vgl. Moldaschl/Voß 2002)

Angeregt durch die Arbeit von Scherer revidiert Bechberger 1990 das geplante methodische Vorgehen für seine Erhebung subjektbezogener Aspekte freier Lehrtätigkeit bei Angeboten der beruflichen Weiterbildung. Die ursprünglich geplanten Experteninterviews werden zugunsten einer schriftlichen Befragung um der Repräsentativität willen ersetzt (vgl. Bechberger 1990, S. 64/65). In der Begründung seines Forschungsvorhabens verweist er auf folgenden Tatbestand:

„Die erreichte Leistungsfähigkeit des Weiterbildungssystems erscheint umso beachtlicher, als Lehren hier fast ausschließlich in der Form freier Mitarbeit stattfindet, zudem häufig durch pädagogisch nicht ausgebildete oder lehrunerfahrene Kräfte“ (Bechberger 1990, S. 7).

Die Ergebnisse der Untersuchung weisen darauf hin, dass die berufliche Kursleiter-Identität in den Fachbereichen der beruflichen Weiterbildung sich zu einem wesentlichen Teil aus mitgebrachten Kompetenzen und Kenntnissen des Hauptberufes und einer fachlichen Qualifikation mit hohen Ansprüchen an die eigene Persönlichkeitsentfaltung aufbaut (ebd., S. 303). Erwachsen-pädagogische Einstellungen werden bei den Lehrkräften der beruflichen Weiterbildung deutlich überlagert von berufs- und lehrbereichsbezogenen Einstellungen mit dem Fokus auf Lernerfolg und Lernzielerreichung. Bechberger nutzt für seine Analyse ein methodenplurales Vorgehen, sodass sich die schriftliche Befragung als ein Teil des methodischen Konzeptes auf die entsprechenden Fachbereiche der Großstadtvolkshochschule Düsseldorf beschränkt.

1996 erscheint eine Untersuchung des Hessischen Volkshochschulverbandes über Unterrichtende an Hessischen Volkshochschulen. Die von Lothar Arabin erstellte Studie gründet sich auf eine Befragung, die nach dem Zufallsprinzip 10 % aller Kursleiter und Kursleiterinnen in Hessen erfasst. Insgesamt werden 1.362 Personen angeschrieben und 696 Fragebögen können anschließend zur Auswertung herangezogen werden (vgl. Arabin 1996, S. 76/77). Es findet sich eine relative Gleichgewichtung von Frauen und Männern (55 % weiblich/45 % männlich). 456 der Befragten (65,8 gültige Prozent) geben an, dass diese Tätigkeit nicht ihre Hauptbeschäftigung sei und gelten somit als reine Nebenberufliche. Die restlichen 234 Kursleiter auf Honorarbasis, wel-

che keiner anderen beruflichen Tätigkeit nachgehen, werden in zwei Kategorien eingeordnet:

1. Geringverdienende, die unter der damaligen Grenze für Nebentätigkeiten von 560,- DM bleiben (108 = 15,5 %)
2. Kursleiter „Neuen Typs“, welche die 560,- DM-Grenze überschreiten (116 = 16,7 %)

In beiden Kategorien liegt der Frauenanteil bei über 80 %. Da mehr als die Hälfte der Befragten Kinder haben, wäre die Frage, ob diese Tatsache Einfluss auf die Beschäftigungsform als Kursleiter hat, von Interesse gewesen aber nicht hinterfragt (vgl. Arabin 1996, S. 80/81). Die Männer sind am stärksten als Nebenberufler in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fachbereichen vertreten, die Frauen als Nicht-Nebenberuflerinnen in den Fachbereichen Sprachen, Gesundheitsbildung und musikalisches/manuelles Arbeiten. Nahezu 90 % der Befragten zeigen die Bereitschaft in einen längerfristigen Honorarvertrag einzusteigen. Die Studie zeigt signifikante Unterschiede zwischen den regionalen Einsatzorten. Die „Geringverdienenden“ sind auf dem Land wesentlich stärker vertreten als in der Stadt, während die sog. „Neuen“ mit einem nicht-geringfügigem Einkommen am häufigsten in den Städten oder der Kombination Stadt/Land arbeiteten. Betrachtet man unter diesen Aspekten eine Träger- und Angebotsstruktur, die in besonderem Maße auf weibliche freie Mitarbeiterinnen zurückgreift, verdichtet sich die Annahme, dass eine Tätigkeit in der Erwachsenenbildung, welche nicht dem Umfang und der sozialen Absicherung eines Hauptberufes entspricht, zu einem erheblichen Teil von Frauen mit Kindern, die bereits teilweise außerhäuslich betreut werden können oder im schulpflichtigen Alter sind, ausgeübt wird.

In der 1992 erschienenen Studie „Situation, Selbstverständnis, Qualifizierungsbedarf“ von Dieter Jütting wird für die Evangelische Erwachsenenbildung ein Frauenanteil von über 90 % benannt (vgl. Jütting 1992, S. 18). Von den bundesweit 1.410 erfassten Mitarbeitern in der EEB sind über 81 % verheiratet und über 73 % der Befragten haben Kinder, die älter als 11 Jahre sind. Die Männer gehen häufiger noch einer anderen Erwerbstätigkeit nach als Frauen und verfügen eher über Abschlüsse in nicht-pädagogischen Hochschulstudienfächern, während unter den Frauen der Anteil der Hausfrauen mit nicht-akademischer beruflicher Qualifikation sehr hoch ist. Das Gros der nicht-hauptberuflichen Mitarbeiterinnen in der EEB sind also verheiratete Hausfrauen und Mütter. Jütting kann neben den drei nicht-hauptberuflichen Mitarbeitertypen mit nicht monetären Interessen „Gesprächskreisleiterin“, „ehrenamtliche Funktionsträger“ und „Kirchenaktivisten“ einen Typus „Kursleiterinnen“ ausmachen, die diese Tätigkeit nur vorübergehend ausüben und ein ausgeprägtes finanzielles Interesse aufweisen. Der Zugang zur Tätigkeit ergibt sich bei allen vier Mitarbeitertypen aus einer diesbezüglichen biographischen Verankerung.

4 Deskriptive Auswertung der Erhebung

Um einen Überblick über das Datenmaterial zu erhalten, wurden zunächst quantitative Eckdaten zu den einzelnen Themenblöcken erstellt. Dabei lagen im Fokus der Betrachtung die Häufigkeitsverteilungen bei den Werten einzelner Variablen. Die univariate Analyse dient in der empirischen Sozialforschung der Vorbereitung zur Überprüfung von Zusammenhängen. Anders ausgedrückt ging es in einem ersten Schritt um die Sammlung auffälliger Sachverhalte, die es in einer Folgeanalyse genauer zu untersuchen galt.

Vor der Dateneingabe wurden alle Fragebögen, die einen Hinweis darauf enthielten, dass eine ausschließliche Festanstellung oder Ehrenamtstätigkeit vorlag, aussortiert.

Die Befragung war in 4 größere Themenblöcke unterteilt:

- personenbezogene Daten
- berufliche Hintergründe und Umfang der freiberuflichen Tätigkeit
- Entwicklung und strukturelle/soziale Rahmenbedingungen der freiberuflichen Tätigkeit in der Weiterbildung
- Kernaktivitäten, Inhalte der freiberuflichen Tätigkeit und berufliches Selbstverständnis

Bei den nachfolgenden bivariaten Analysen wurden mit Hilfe eines Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstestes vermutete Abhängigkeiten zwischen Merkmalen auf ihre Signifikanz hin überprüft. Theoretisch ist das Signifikanzniveau frei wählbar, wobei die im Programm vorgegebene Abweichung zwischen Erwartungs- und Istwert von höchstens fünf Prozent eine gebräuchliche ist (vgl. Eckstein 1999, S.186, Lehnert 2000, S.104) und mit Blick auf das zur Verfügung stehende Datenmaterial beibehalten wurde.

Für die hier vorliegende Auswertung bedeutet dies:

- bei einem Signifikanzwert von 0.05 oder kleiner wird von einem signifikanten Zusammenhang die Rede sein,
- bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von ein Prozent und darunter (0.01 oder kleiner) von einem sehr signifikanten Zusammenhang
- und bei einem Wert von 0.001 oder kleiner von einem höchst signifikanten Zusammenhang.

Eine Häufigkeitstabelle gibt zu allen Werten, die eine bestimmte Variable aufweist, die absoluten und die relativen Häufigkeiten an. Eine prozentuale Umrechnung der absoluten Werte ermöglicht eine bessere Vergleichbarkeit der einzelnen Kategorien. (vgl. Lehnert 2000, S. 119). Bei den prozentualen Angaben wird unterschieden zwischen den absoluten Prozentwerten, welche auf die Gesamtsumme der Fälle der Grundgesamtheit prozentuiert sind, und den sog. „gültigen Prozentsen“, die sich auf die Summe aller gültigen Antworten einer Variablen beziehen unter Ausschluss der fehlenden Werte.

Diese relativen Häufigkeiten können als Zeilenprozentwerte oder als Spaltenprozentwerte im Statistikprogramm angefordert werden und beziehen sich dann entweder auf das hinterfragte Merkmal, also die Variable oder den Merkmalsträger, in diesem Fall die befragten Personen (vgl. Eckstein 1999, S. 58). Wenn nicht anders angegeben, handelt es sich bei den nachfolgenden Prozentzahlen um jeweils gültige zum Teil abgerundete Prozente. Da es sehr wenige Antwortverweigerungen gab, unterscheiden sich diese nicht wesentlich von den Gesamtprozentzahlen. Fragen, bei denen Mehrfachantworten möglich waren, entsprechen in ihrer Summe nicht der Grundgesamtheit. Sie sind als solche kenntlich gemacht und werden als absolute Zahlen dargestellt. Prozentangaben bei Mehrfachnennungen sind umgerechnet in absolute Prozente der Grundgesamtheit, was ebenfalls angegeben wird.

4.1 Personenbezogene Daten

4.1.1 Geschlechterverhältnis, Lebensalter und Familienstand

Bei dem Personenkreis, der sich an dieser Befragung beteiligte, war der Frauenanteil eindeutig höher und lag bei 62 Prozent. Insgesamt füllten 307 Frauen und 189 Männer den Fragebogen aus. Unter Berücksichtigung vorliegender empirischer Studien zu Mitarbeitern in der Erwachsenen-/Weiterbildung (vgl. Scherer 1986, S. 93/94, Gieseke in Rendtorff/Moser 1999, S. 141, WSF 2005, S. 46), kann davon ausgegangen werden, dass die sich aus den Daten ergebende Dominanz der Frauen über Hessen hinaus repräsentativ für die freiberufliche Tätigkeit in der Weiterbildung ist. Zum jetzigen Zeitpunkt zeichnet sich eine Tendenz zur Feminisierung der Freiberuflichkeit im Weiterbildungsbereich ab.

Die Altersangaben wurden bei der Dateneingabe in Fünfer- und Zehnergruppen klassifiziert. Die am häufigsten genannte Altersklasse ist die zwischen 40 und 49 Jahren. 42 Prozent der Frauen zählen zu dieser Altersklasse und 39 Prozent der Männer. Sehr signifikante Unterschiede ergeben sich bei der Betrachtung der Verteilung der übrigen Altersgruppen. Nur sechs Männer und siebzehn Frauen sind jünger als 30 Jahre und sechs Personen haben das 70te Lebensjahr überschritten. Während bei den Frauen eine relative Normalverteilung um die am stärksten vertretene Altersstufe vorliegt, überwiegen bei den Männern die höheren Altersklassen.

Betrachtet man das Überschreiten des 40ten Lebensjahres als einzelnes Phänomen, so ist dies bei über 73 Prozent der Frauen und bei 84 Prozent der Männer der Fall, was auf eine biographische Lagerung der Freiberuflichkeit hinweisen kann.

Im Vergleich zu den 1985 erhobenen Daten von Scherer (vgl. Scherer 1987, S. 87 u. S. 95) bei denen der überwiegende Teil aller befragten Kursleiter/innen zwischen 25 und 40 Jahre alt waren, kommt die aktuellere bundesweite Studie des WSF „Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen“ (vgl. WSF 2005, S. 47), die sowohl die zahlenmäßig geringer vertretenen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als auch reine Ehrenamtliche mit einbezog, bei der Verteilung der Altersklassen zu einem ähnlichen Ergebnis, wie die hier vorliegende „Hessenstudie“.

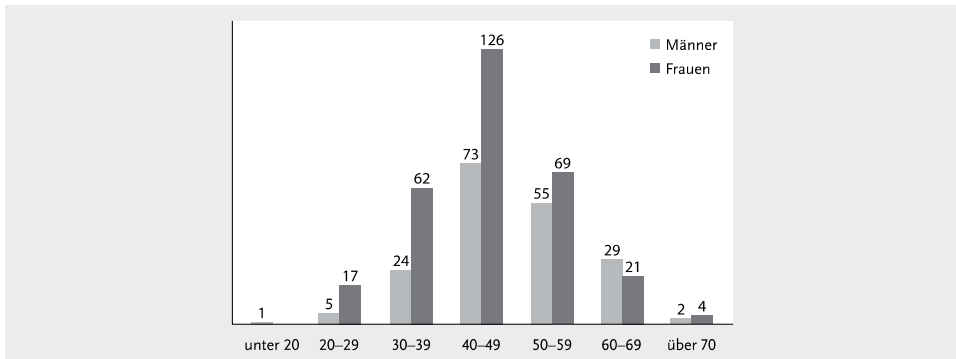


Abb. 6: Alter der Befragten nach Geschlecht
(absolute Zahlen)

Die Erhebung des Familienstandes der Befragten erfolgte in Anlehnung an die gebräuchlichen Kategorien des Personenstandwesens. Diese Variable war in die vier Merkmalsausprägungen „ledig“, „verheiratet“, „verwitwet“ und „geschieden/getrennt“ unterteilt.

Mehr als die Hälfte ist verheiratet (58 %), ein Viertel (25 %) ledig, 15 Prozent leben getrennt oder sind geschieden und drei Prozent verwitwet. Betrachtet man das Ergebnis im Geschlechtervergleich, so finden wir feine aber signifikante Unterschiede. Da die Frauen in den unteren Altersklassen stärker vertreten sind, empfiehlt sich eine Auswertung des Familienstandes getrennt nach Geschlecht und Alter in relativen Häufigkeiten.

Bis zum 40ten Lebensjahr finden wir mehr ledige Frauen als Männer (zwölf Prozent Frauen/sieben Prozent Männer bis 39 Jahre), was sich in den danach folgenden Altersklassen angleicht (14 % Frauen/15 % Männer). Nach dem 40ten Lebensjahr sind 56 % der Männer verheiratet und 42 % der Frauen. Bei den getrennt Lebenden bzw. Geschiedenen ist im Geschlechtervergleich die Zelle mit der größten Abweichung die Altersklasse 60 – 69. Hier geben vier Prozent der Männer an getrennt oder geschieden zu sein und nur ein Prozent der Frauen. Der Familienstand „verwitwet“ kommt bei

den Männern mit nur einer Nennung vor, was einem Prozentwert von 0,5 entspricht. Bei den Frauen ab vierzig ist diese Nennung in allen Altersklassen vertreten (insgesamt 4 % der Frauen). Welche Auswirkungen der Familienstand auf die Notwendigkeit hat zum Lebensunterhalt einer Familie oder einzelner Familienmitglieder beitragen zu müssen, lässt sich anhand der Daten nicht absehen.

Die Ergebnisse der nachfolgenden Datenanalyse werden nur unter Berücksichtigung der detaillierten Lebensverhältnisse der Befragten ihre Aussagekraft entfalten können, da die vorliegenden Forschungsergebnisse zu Einkommensverteilung und Erwerbstätigkeit eine starke Prägung durch bipolare Rollenzuschreibungen nachweisen⁶. So weisen die Einkommens- und Verbrauchsstichproben (EVS) zur Einkommensverteilung in Deutschland im Westen einen geringen Einkommensbeitrag von Frauen zum gemeinsamen Haushaltseinkommen nach, sobald diese sich in einer Paar-Konstellation befinden.⁷ Vor diesem Hintergrund wird es wichtig sein die angegebenen Einkommensgrößen mit der Erfassung des Familienstandes in Beziehung zu setzen und in die Analyse mit einzubeziehen.

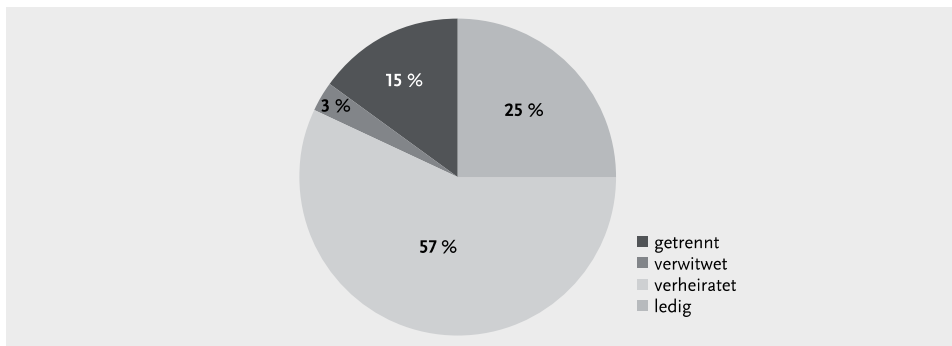


Abb. 7: Familienstand

4.1.2 Haushaltsgößen und Kinder

Die Erhebung von Haushaltsgößen, Kinderanzahl und –alter wurde von der übergeordneten Fragestellung beeinflusst, ob und in welchem Umfang andere Personen mit versorgt werden müssen. Im Unterschied zu den Ergebnissen der WSF Studie (vgl. WSF 2005, S. 50) liegt hier der Modalwert, also der am häufigsten genannte Wert, nicht bei den 3–4 Personenhaushalten sondern bei den Zweipersonenhaushalten mit 38 Prozent vor den Haushalten mit nur einer Person mit 20 Prozent. Dass mehr als die Hälfte (58 %) der Befragten in Haushalten mit weniger als drei Personen lebt, erstaunt in Anbetracht der Tatsache, dass 63 Prozent angeben Kinder zu haben.

⁶ vgl. IABregional Nr.01/2008: Genderbericht Hessen 2007, S. 14, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2007: Dokumentation der Tagung „Eigenverantwortung, private und öffentliche Solidarität – Rollenleitbilder im Familien- und Sozialrecht im europäischen Vergleich“, u. a. S. 141

⁷ BMFSFJ 2007., S. 141

In den Altersklassen unter 30 Jahren spielen die Haushalte mit mehr als 2 Personen eine untergeordnete Rolle. Größere Haushalte sind dort je Kategorie nur einmal vertreten. Von den Befragten mit Kindern haben 53 Prozent zwei Kinder und 27 Prozent ein Kind.

Orientiert man sich am traditionellen Familienbild, beide Ehepartner und Kinder wohnen gemeinsam in einem Haushalt, so hätte folgerichtig auch in dieser Erhebung eine erwartete Dominanz der 3–4 Personenhaushalte eintreten müssen.

Betrachtet man das Alter der Kinder, so ergibt sich ein Wert von etwa 39 Prozent über 20-Jähriger. Im Umkehrschluss sind 61 Prozent der Kinder unter 20 Jahre alt. Innerhalb dieser Gruppe entfallen 29 Prozent auf die Altersklasse 11–19 Jahre, 24 Prozent sind zwischen vier und zehn Jahre alt und nur acht Prozent jünger als vier Jahre.

Der Anteil schulpflichtiger Kinder und bereits vollzogener Schulabgänge der Kinder dürfte relativ hoch sein. In Einzelfällen gab es neben den erwachsenen Kindern noch „Nachzügler“, was bei der Dateneingabe nicht berücksichtigt wurde. Erstens war deren Anzahl eine zu vernachlässigende Größe und zweitens konnte davon ausgegangen werden, dass mindestens eines der sehr viel älteren Geschwister oder eine andere Person noch im Haushalt lebte, da dieser aus mehr als drei Personen bestand. Von einer alleinigen Abhängigkeit des Kleinkindes von einem Elternteil, wurde in diesen Fällen nicht ausgegangen.

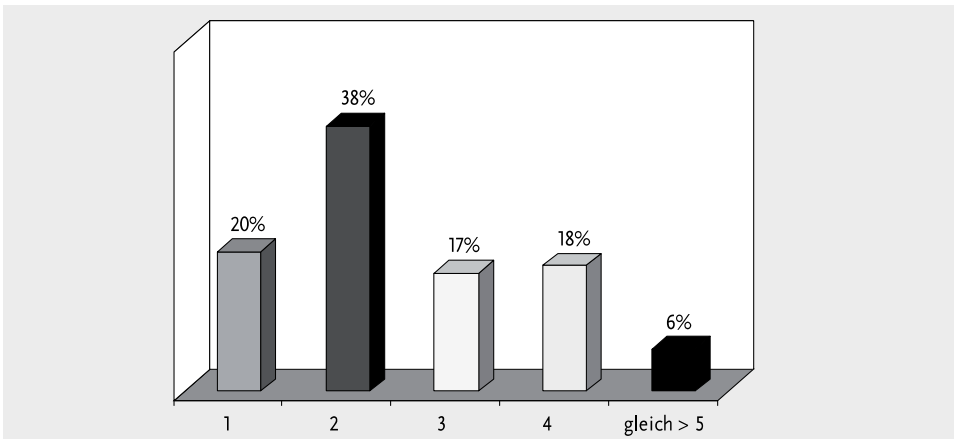


Abb. 8: Anzahl der Personen im Haushalt

Nach mehreren Kreuzvergleichen mit höchst signifikanten Zusammenhängen, lässt sich das Übergewicht bei den Ein- und Zweipersonenhaushalten trotz der hohen Kinderanzahl folgendermaßen erklären: Unter den insgesamt 293 Haushalten mit weniger als drei Personen haben 221 Befragte das 40te Lebensjahr überschritten. Bei 68 Prozent der Alleinlebenden sind die Kinder über 20 Jahre alt und leben offensichtlich nicht mehr bei diesem Elternteil. Bei den Zweipersonenhaushalten verhält es sich ähnlich. Hier haben sogar 82 Prozent Kinder, die älter als 20 Jahre sind. Entsprechend

verteilen sich die jüngeren Kinder auf die größeren Haushalte. Hinzu kommt, dass insgesamt dreizehn Personen, bis auf eine Ausnahme ausschließlich Frauen, bereits den Verlust eines Ehepartners hinnehmen mussten. Die Betreuung kleiner Kinder und Kinder im Grundschulalter beeinflusst den Tätigkeitsumfang bei den Frauen am stärksten (siehe Kapitel 4.2.3). Es ist anzunehmen, dass das Feld der freiberuflichen Weiterbildungstätigkeit vor allem bei den Frauen durch Erziehungs- und Familienarbeit mitgeprägt wird.

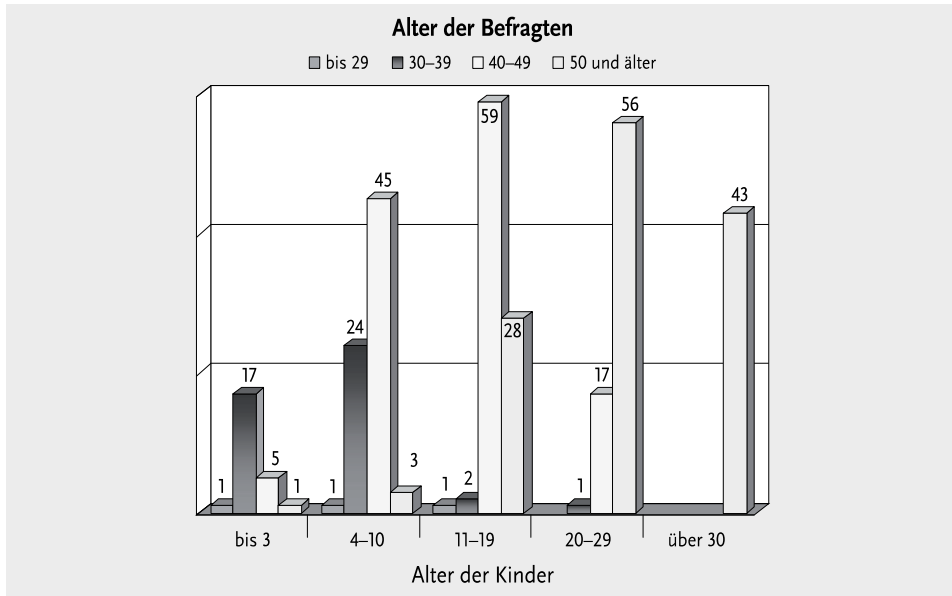


Abb. 9: Alter der Kinder nach Alter der Befragten
(absolute Zahlen)

Wegen der besseren Übersichtlichkeit wurde in der Grafik die Altersklasse über 60 Jahre nicht gesondert aufgeführt, wodurch ein leicht verzerrter Eindruck entstehen kann. Unter Rückrechnung beider Altersangaben, der von Elternteil und Kind, kann davon ausgegangen werden, dass der überwiegende Teil der Befragten den Nachwuchs um das dreißigste Lebensjahr herum bekommen hat. Da über die Hälfte der freiberuflich Tätigen nach einer beruflichen Erstausbildung noch einen akademischen Abschluss erwarb, ist zu vermuten, dass die Kinder nach oder gegen Ende der Ausbildungsphase geboren wurden, was auf einen lebenszyklischen Normalverlauf hindeutet.

4.1.3 Die wirtschaftliche Lage

Von den Befragten geben 64 Prozent an, dass es in ihren Haushalten noch andere Haushalteinkommen gibt. Außer bei den über 60-Jährigen ist durch alle Altersstufen hinweg, die Anzahl der Haushalte mit zusätzlichem Einkommen anderer Haushaltsmitglieder circa doppelt so häufig vertreten, wie die der Alleinverdiener.

Das Vorhandensein weiterer Haushaltseinkommen weist keine geschlechterspezifische Verteilung auf, es besteht vielmehr ein höchst signifikanter Zusammenhang mit dem Familienstand. Während 83 Prozent der Verheirateten in Haushalten mit weiteren Einkommen leben, verteilen sich die Alleinverdiener zum überwiegenden Teil auf die übrigen Familienstände. Dass 61 Prozent der Männer weitere Haushaltseinkommen angibt (67 % Frauen) könnte als Indiz der Aufweichung des männlichen Alleinverdienermodells und damit als Tendenz des Umbruchs traditioneller Konstellationen von Erwerbs- und Familienarbeit innerhalb der untersuchten Zielgruppe gedeutet werden.

Diese Sichtweise untermauert auch der Befund, dass weitere Haushaltseinkommen über alle Haushaltsgrößen, Altersklassen und in beiden Geschlechtergruppen auf einem statistisch höchst signifikanten Niveau vorhanden sind. Erwartungsgemäß trifft dieses Ergebnis nicht für die Einpersonenhaushalte zu.

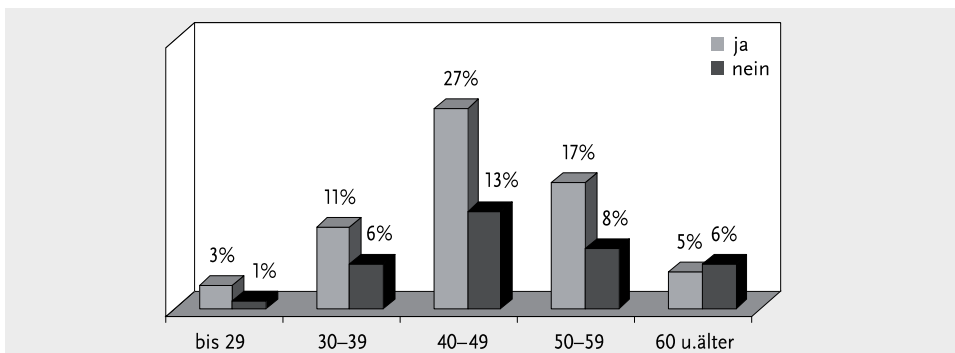


Abb. 10: Weitere Haushaltseinkommen nach Altersklassen

Eine Betrachtung nach Altersklassen zeigt bis auf die über 60-Jährigen eine fast durchgängig mehr als doppelte Häufigkeit bei den weiteren Haushaltseinkommen. Unabhängig von dem Vorhanden- oder Nichtvorhandensein zusätzlicher Haushaltseinkommen verfügt über die Hälfte der Befragten neben ihrem Einkommen aus der Weiterbildung noch über weitere Einkünfte. Etwas über einem Drittel gibt an, dass die Einnahmen aus dieser Tätigkeit zum Lebensunterhalt beitragen. Ein weiteres Drittel, dass die Einkünfte kaum ausreichen, um davon leben zu können. Diese Gruppe wohnt jedoch zu über 72 Prozent in Haushalten mit weiteren Einkommen und Zweidrittel davon würden ihre freiberufliche Tätigkeit nicht gegen eine Festanstellung eintauschen bzw. sich dieses gründlich überlegen.

Der größte Teil der freiberuflichen Weiterbildner/innen lebt demnach nicht ausschließlich von den Einkünften aus dieser Tätigkeit. Die Frage nach „prekären“ Einkommenslagen lässt sich ohne Berücksichtigung der strukturellen Gegebenheiten und subjektiven Selbsteinschätzungen nicht beantworten. Dazu wären qualitative Ergänzungsmethoden von Nöten. Dies zeigt sich auch darin, dass die Beurteilung „das Einkommen aus der freiberuflichen Erwachsenentätigkeit reicht kaum für den

Lebensunterhalt“ bis in die Einkommensklasse bis 4.000,- Euro monatlichen Nettoeinkommens zu finden ist.

Der hohe Anteil von *freiberuflichen Teilzeiterwerbstätigen* bewirkt, dass die unteren Nettoeinkommen aus der freiberuflichen Tätigkeit stärker vertreten sind. Die freiberufliche Erwerbstätigkeit in Teilzeit ist für etwas mehr als die Hälfte (55 % von TZ) die einzige Erwerbstätigkeit. Das bedeutet, sie gehen keiner anderen Beschäftigung nach. Für etwas weniger als die Hälfte (44 % von TZ) ist es ein Nebenerwerb zu einer anderen beruflichen Tätigkeit. Die Unterschiede zu den vollzeitarbeitenden Freiberuflichen sind statistisch höchst signifikant. Für 91 Prozent dieser Gruppe ist die Arbeit im Weiterbildungsbereich eine freiberufliche oder selbständige Haupteinwerbstätigkeit.

Diese Befunde weisen darauf hin, dass eine Betrachtung „Teilzeit versus Vollzeit“ für einige Fragestellungen nicht ausreichend ist und eine Differenzierung der Kategorie Teilzeit sinnvoll erscheint (siehe Kapitel 4.2.3).

Die Angaben der höheren Einkommen bedurften einer genauen Untersuchung mit anderen Variablen. Aufgrund einiger Rückfragen kam die Vermutung auf, dass bei den Einkommensangaben nicht immer deutlich geworden war, dass der Verdienst aus einer hauptberuflichen Beschäftigung oder andere Einkünfte in die Beantwortung der Frage nicht einfließen sollten. Ob dies bei einigen Angaben zutreffen könnte, wurde durch entsprechende Kreuzvergleiche überprüft. Insbesondere bei den höheren Einkommen spielte dabei eine Rolle, ob noch andere Beschäftigungsverhältnisse vorliegen und in welchem Umfang sie diese Tätigkeit ausüben.

36 Befragte erzielen mit der freiberuflichen Tätigkeit ein monatliches Nettoeinkommen von mehr als 5.000,- Euro. Dreizehn davon erwirtschaften dieses Einkommen in Teilzeit und acht Personen gehen noch einer anderen Hauptbeschäftigung nach (was einem Anteil von 5,6 Prozent dieser Einkommensstufe entspricht). In den darunter liegenden Einkommensklassen könnten Verzerrungen zwischen ein und zwei Prozent vorliegen. Es ist davon auszugehen, dass für die Einschätzung der wirtschaftlichen Situation insgesamt, dadurch bedingte leichte Ungenauigkeiten in den Ergebnissen keine ernststen Folgen für den nötigen Grad an Präzision für die Kernaussagen der Erhebung haben.

Erfragt wurde das monatliche Nettoeinkommen aus der freiberuflichen Weiterbildungstätigkeit. Das Ergebnis lässt sich aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachten.

72 Prozent der Befragten verdienen damit weniger als 2.000,- Euro netto. Davon geben 80 Prozent noch weitere Einkünfte an. 71 Prozent dieser Teilgruppe arbeitet zusätzlich in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. In der Gruppe mit bis zu 1.500,- Euro monatlichem Nettoeinkommen bestreiten nur 36 Personen damit ihren Lebensunterhalt. Davon verfügen 33 noch über zusätzliche Einnahmen. So gesehen muss noch nicht einmal ein Prozent der Befragten (0,6 %) mit weniger als 1.500,- Euro netto im Monat auskommen.

Bei Veränderung des Blickwinkels gelangt man zu der Aussage, dass 55 Prozent mit dieser Tätigkeit 2.000,- Euro und mehr verdienen. In Anbetracht des Trends, dass ein

akademischer Abschluss keine Garantie mehr bietet für ein überdurchschnittliches Einkommen, bewegt sich dieses Ergebnis eher in Richtung der Normalverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. Das Gehalt eines Technikers oder Meisters kann heute durchaus über dem eines Akademikers liegen oder diesem gleichkommen.

Bezogen auf die Grundgesamtheit kann man sagen, dass für etwa ein Drittel die Einkünfte aus dieser Tätigkeit zum Lebensunterhalt beitragen, wobei die höheren Einkommensklassen in dieser Teilgruppe besonders stark vertreten sind und über 83 Prozent in Vollzeit arbeitet. Dazu kommt, dass über die Hälfte aller Befragten angibt, dass die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit nicht die einzige Verdienstquelle ist. Die vorangegangenen Befunde unterstreichen die Tatsache, dass eine isolierte Betrachtung der Erwerbshöhe aus dieser Tätigkeit zwar von Interesse ist, jedoch eine relativ geringe Aussagekraft über die wirtschaftliche Situation der Befragten besitzt, da diese durch mehrere Determinanten bestimmt wird, wie (Haushalts-)Einkommen, Umfang der freiberuflichen Tätigkeit, dem Grad der Abhängigkeit davon usw.

Dies wird besonders deutlich, betrachtet man die Freiberufler ohne weitere Haushaltseinkommen, die maximal 1.000,- Euro im Monat mit dieser Tätigkeit verdienen. Das betrifft vier Personen, also nicht einmal sieben Prozent der Befragten.

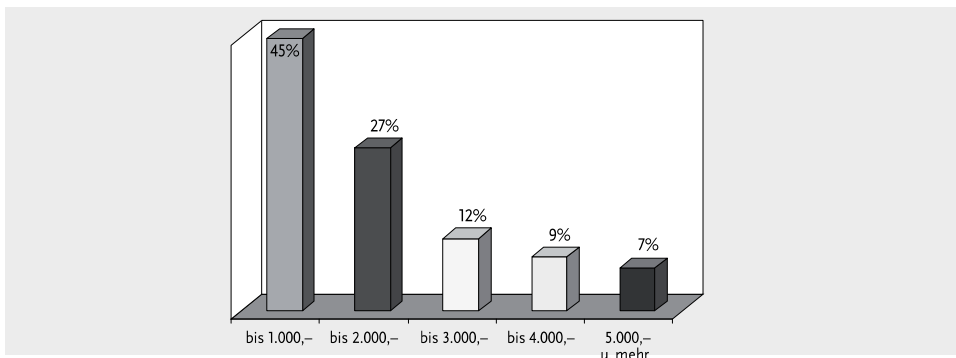


Abb. 11: Nettoeinkommen aus der freiberuflichen Weiterbildungstätigkeit bezogen auf die Grundgesamtheit (absolute Prozente)

61 Prozent der Befragten würden ihre freiberufliche Tätigkeit nicht gegen eine Festanstellung eintauschen oder sich dies sehr gründlich überlegen. Im Umkehrschluss finden sich dagegen 16 Prozent, die sich sofort bereit erklären, würden den Erwerbsstatus „Freiberuflichkeit“ für ein sozialversicherungs-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufzugeben. Die Einkommensgruppen korrelieren mit der Bewertung der Tauschoption auf einem schwachen aber signifikanten Niveau ($r=0,123/\text{Sig.}=0,007$ Spearman). Für die Einkommensklassen über 3.000,- monatlichem Netto scheint die Freiberuflichkeit gegenüber einer festen Anstellung Vorteile mitzubringen, die diese durchaus attraktiv machen, was auch daran abzulesen ist, dass diese bei den Items „ja“ und „würde ich mir überlegen“ nicht vorkommen.

Ein sehr klares „Nein“ findet sich bei den ausschließlich als Neben- oder Zuerwerb intendierten beruflichen Engagements. An der 1.000,- Eurogrenze ist deutlich zu erkennen, dass in diesem Bereich die Tauschoption überwiegend nicht in Frage kommt. Das lässt den Schluss zu, dass hier die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit ein willkommener Zuverdienst ist bzw. andere Bedürfnisse erfüllt und dabei durch ein hohes Maß an Flexibilität anschlussfähig bleibt gegenüber anderen Anforderungen der allgemeinen Lebensführung oder des Arbeitslebens.

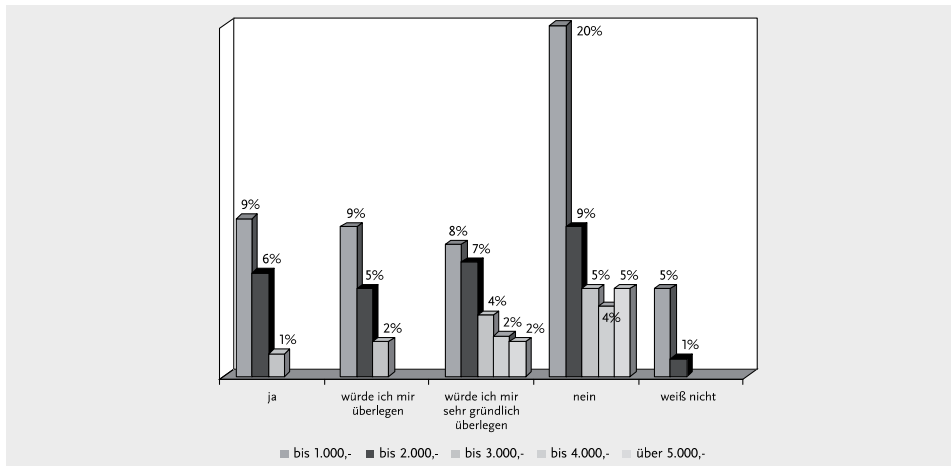


Abb. 12: Beantwortung der Frage „Würden Sie Ihre freiberufliche Tätigkeit gegen eine Festanstellung eintauschen?“ nach Einkommensklassen (Mehrfachnennungen, absolute Prozente)

4.2 Berufliche Hintergründe und Umfang der Tätigkeit

4.2.1 Ausbildungs- und Qualifikationsniveau

Der Frage nach dem Ausbildungs- und Qualifikationsniveau der freiberuflich Tätigen kommt im Rahmen der Erhebung eine besondere Bedeutung zu. Im Zuge der Modernisierungsprozesse auf technischer und ökonomischer Ebene und den damit einhergehenden Veränderungsprozessen gesellschaftlicher und soziokultureller Strukturen gewinnen die Aspekte der Professionalität und Professionalisierung des Weiterbildungspersonals zunehmend an Interesse. Antizipatorische Bildungsprozesse sollen in Form des Lebensbegleitenden Lernens nicht nur die personale Zukunft sichern, sondern Weiterbildung wird auch zum Wirtschafts-, Wettbewerbs- und Arbeitsmarktfaktor erhoben (vgl. Merk 1992, S. 308). Dadurch tritt seit den 1980er Jahren das Thema der Professionalität des dort tätigen Personals verstärkt in den Fokus des bildungspolitischen Interesses und der berufssoziologischen und erwachsenenpäda-

gogischen Berufsfeldanalysen (vgl. Nittel 2000, S. 155/156, Hessische Blätter für Volksbildung 1996, S. 11, Merk 1992, S. 338). Durch zunehmende Beschränkungen des öffentlichen Leistungsangebotes sowie Outsourcingprozessen bei Personaldienstleistungen und betrieblichen Aus- und Weiterbildungsbedarfen wird mit einem weiteren Anwachsen freiberuflicher pädagogischer Leistungen gerechnet (vgl. Deneke 1973, S. 37, Nittel 2000, S. 152).

Bei der Erfassung des Ausbildungshintergrundes wurde nicht nach dem „höchsten“ erworbenen Abschluss gefragt sondern in mehreren Schritten nach allen erworbenen Abschlüssen. Dies bezog sich auf Erstausbildungen, berufliche oder akademische Fort- und Folgeausbildungen sowie nach zertifizierten oder anderweitige interessierenden Qualifikationen.

Mehr als die Hälfte aller Befragten (54 %) verfügt über eine berufliche Erstausbildung. Betrachtet man die am häufigsten genannten Berufssparten im Geschlechtervergleich, so bestätigt sich das Bild typischer Frauen- und Männerdomänen. Besonders deutlich wird dies bei der Nennung pädagogischer nicht akademischer Berufsfelder, in welchem viele Erzieherinnen zu finden sind und in welchen kein Mann vertreten ist. Ähnlich verhält es sich mit den Ausbildungen im Gesundheitswesen (Kranken- und Altenpflege, medizinische Assistenzberufe, Körperpflege, therapeutische Berufsausbildungen/ Frauenanteil 95 Prozent.) und dem Dienstleistungssektor (im Rahmen der Erhebung vor allem Handel, Gastgewerbe, Dienstleistungen für Unternehmen, öffentliche und private Dienstleistungen/Frauenanteil 87 %)

Die zwei mit Abstand am häufigsten vorkommenden Bereiche sind die kaufmännischen und gewerblichen Ausbildungen. Hier findet sich ein hoher Männeranteil. Um die Bedeutung dieses Tatbestandes zu erfassen, muss man sich die relative Verteilung der stark vertretenen Berufsausbildungen vor Augen führen.

44 Prozent der Befragten mit einer beruflichen Ausbildung haben diese im kaufmännischen Bereich absolviert (davon 58 % Frauen/42 % Männer). Über 18 Prozent der Berufsausbildungen sind dem gewerblichen Bereich zuzuordnen (80 % Männer/20 % Frauen). Neun Prozent zählen zum Gesundheitswesen. Die nicht akademischen pädagogischen Berufe sind ebenfalls mit neun Prozent vertreten. Mit sieben Prozent ist außerdem der Dienstleistungssektor noch erwähnenswert. Obwohl über 52 Prozent der Frauen eine berufliche Ausbildung mitbringen, sind die typischen Frauenarbeitsfelder nicht die am häufigsten genannten im Rahmen der Datenerhebung. Der hohe Frauenanteil bei den freiberuflich Tätigen beruht demnach nicht darauf, dass diese hier Nischen in frauenspezifischen Feldern, wie Soziales und Gesundheitswesen, besetzen. Anders herum betrachtet, bewegen sich die Frauen zum überwiegenden Teil in Weiterbildungssegmenten mit einem hohen Anteil männlicher Mitbewerber.

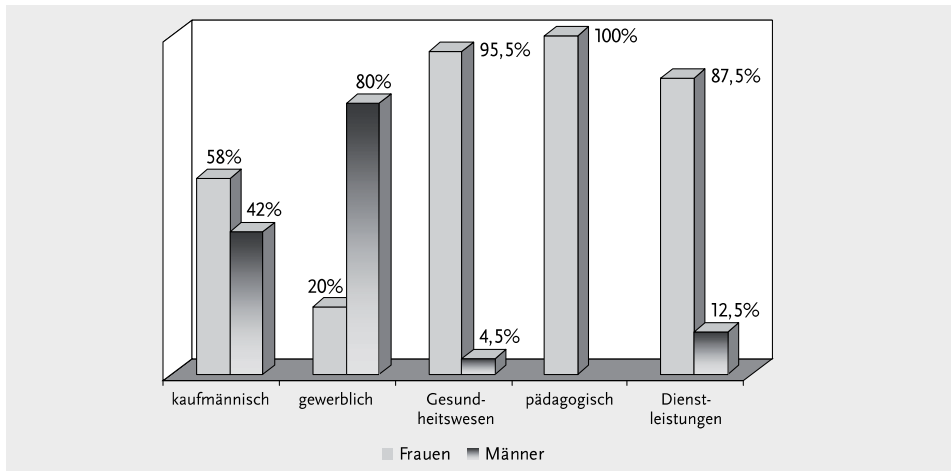


Abb. 13: Die fünf häufigsten beruflichen Ausbildungen nach Geschlecht
(gültige Prozente beziehen sich auf die Verteilung der Geschlechter innerhalb der beruflichen Bereiche)

59 Prozent der Befragten mit beruflicher Ausbildung weisen eine Mehrfachqualifikation auf und verfügen über weitere Abschlüsse. Die Fortbildungen bei den kaufmännischen und Dienstleistungsberufen beziehen sich in erster Linie auf die Fachwirte und Fachkaufleute während im gewerblichen Bereich die Abschlüsse als Meister am häufigsten genannt werden. Die Auswertung weist ein überwiegend hohes Ausbildungsniveau aus, welches sich unter Berücksichtigung weiterer diesbezüglicher Angaben sehr facettenreich gestaltet und einer Detailanalyse bedarf.

Obwohl nur 39 Prozent der freiberuflich Tätigen einen akademischen Abschluss als Erstausbildung mitbringen (35 % davon sind Männer und 65 % Frauen), beträgt der Akademikeranteil insgesamt 70 Prozent. Über ein Drittel der freiberuflich tätigen Akademiker hat demnach berufliche Sozialisationsprozesse in unterschiedlichen Berufskulturen durchlaufen. Unter professionstheoretischer Betrachtung der Professionalität ist somit eine ideale Basis für die Anwendung und Umsetzung akademischen Wissens in Vermittlungs- und Beratungssituationen in der Praxis geschaffen.

Die Geschlechterverteilung nach Studienfächern ist signifikant und bestätigt die vorliegenden empirischen Befunde zur geschlechterspezifischen Bevorzugung bestimmter Studienbereiche (vgl. Otto/Krüger/Merkens/Rauschenbach/Schenk/ Weishaupt / Zedler 2000, S.104). Während im Gesundheitswesen/Sport, in der Pädagogik und im Lehramt sowie in Psychologie und Soziologie der Frauenanteil bei den freiberuflich Tätigen um die 80 Prozent beträgt, liegt der Männeranteil in Mathematik, Informatik, Natur-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften um die 60 Prozent. Erstaunlicherweise verteilt sich im Ingenieurwesen und den technischen Fächern der jeweilige Geschlechteranteil annähernd hälftig (Männer 53 %/Frauen 47 %), was im Widerspruch zu den Daten des Hessischen Statistischen Landesamtes steht.

Unter Berücksichtigung der Studierendenzahlen zählen die technischen Fächer und Ingenieurwissenschaften eindeutig zu den Männerdomänen. Das weist darauf hin,

dass die Tätigkeit in der Weiterbildung den Frauen mit einer solchen Ausbildung alternative berufliche Möglichkeiten in einem männerdominierten Berufsfeld eröffnet.

Auffällig ist, dass die freiberufliche Tätigkeit in der Weiterbildung bei den männerbetonten Studienfächern geschlechterunabhängig überwiegend als Teilzeittätigkeit ausgeübt wird. In der Feinanalyse (Datenselektion und Kreuzvergleiche) zeigt sich eine Tendenz, dass männliche Absolventen der naturwissenschaftlichen und technischen Studiengänge überwiegend nebenberuflich und zeitweise ehrenamtlich in der Weiterbildung tätig sind. Bei den Frauen dieser Teilgruppe finden sich Vollzeit- und Teilzeittätigkeit annähernd hälftig und die teilzeitarbeitenden Frauen nutzen dies als Zuverdienst während der Ausbildung bzw. als fortführendes berufliches Engagement in der Rente. Bei den Pädagoginnen (VZ 42 %/TZ 58 %), Lehrerinnen (VZ 42 %/TZ 58 %) und Psychologinnen (VZ 50 %/TZ 50 %) verteilen sich die Tätigkeitsumfänge mit einer leichten Tendenz zur Teilzeit ebenfalls annähernd gleich, während bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen (VZ 36 %/TZ 64 %) die Teilzeit überwiegt. Bei den Frauen mit einem wirtschaftswissenschaftlichen Studienhintergrund arbeiten im Weiterbildungsbereich die meisten in Vollzeit (73 %).

Eine Betrachtung der akademischen Hintergründe bei den Befragten zeigt eine starke Vertretung der erziehungs- und wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge. Würde man den erziehungswissenschaftlichen Fachbereich in Lehramts- und Pädagogikabsolventen unterteilen, dann finden sich mehr Pädagogen (14 %) als Lehrer (11 %).

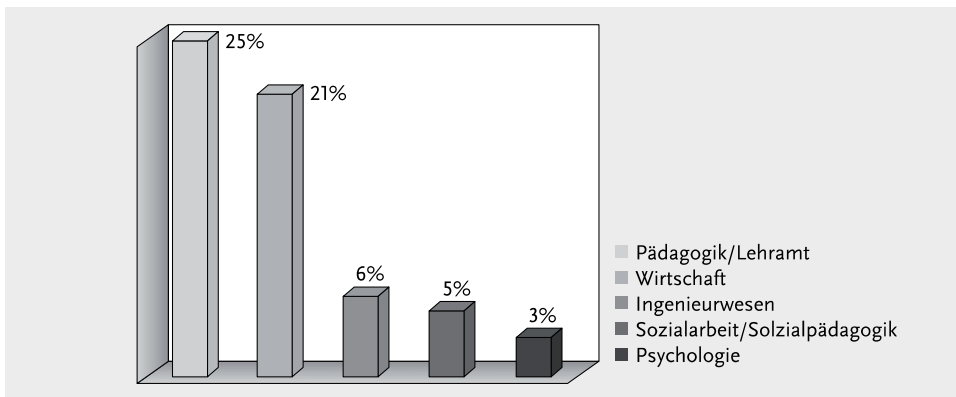


Abb. 14: Die fünf häufigsten Studieninhalte (gültige Prozente)

Die Mehrzahl der freiberuflich Tätigen verfügt neben ihren mitgebrachten Ausbildungen über zusätzliche Qualifikationen (62 %). Circa 15 Prozent aller Befragten haben mehrere Qualifizierungsmaßnahmen durchlaufen. Eine Kategorisierung der Zusatzqualifikationen fällt aufgrund ihrer Vielschichtigkeit schwer.

Bei einer sehr groben Einteilung der Qualifikationen in Kategorien ergibt sich für die am häufigsten vertretenen Studienfächer folgendes Bild:

(Prozente bezogen auf die Anzahl der jeweiligen Studienfächer)

- Supervision, Coaching, Mediation

Pädagogik / Lehramt	24 % / 12 %
Wirtschaftswissenschaften	14 %
Ingenieurwesen	10 %
Sozialarbeit / Sozialpädagogik	18 %
Psychologie	14 %

- Weiterbildungen mit (sozial-)psychologischen/pädagogischen Inhalten

Pädagogik / Lehramt	6 % / 8 %
Wirtschaftswissenschaften	32 %
Ingenieurwesen	10 %
Sozialarbeit / Sozialpädagogik	18 %
Psychologie	0 %

- Weiterbildungen mit therapeutischen Inhalten
(Gestalttherapie, systemische Therapie, therapeutische Beratung, psychotherapeutische Aus-/Weiterbildungen mit eingeschränkter Zulassung)

Pädagogik / Lehramt	24 % / 21 %
Wirtschaftswissenschaften	0 %
Ingenieurwesen	20 %
Sozialarbeit / Sozialpädagogik	18 %
Psychologie	43 %

- Weiterbildungen für den Trainingsbereich
(Moderation/Präsentation/Train the Trainer)

Pädagogik / Lehramt	12 % / 12 %
Wirtschaftswissenschaften	14 %
Ingenieurwesen	20 %
Sozialarbeit / Sozialpädagogik	0 %
Psychologie	0 %

Während die Pädagogik- und Lehramtsabsolventen sowie die Psychologen aufgrund ihrer mitgebrachten akademischen Ausbildung kaum Bedarf an Zusatzqualifikationen mit pädagogischen oder psychologischen Inhalten haben, ist dies bei den Wirtschaftswissenschaftlern und Sozialarbeitern die am stärksten vertretene Kategorie. Bei den Psychologen liegt der Schwerpunkt eindeutig auf Weiterbildungen mit therapeutischen Inhalten. Die Pädagogen und Lehrer sind die Einzigen, die eine Weiterbildung in der EDV angeben. Die Datenselektion weist nach, dass 78 Prozent von diesen über fünfundvierzig Jahre alt sind. Das deutet auf die Abarbeitung eines Nachholbedarfes hin und kommt bei den Altersklassen unter dreißig Jahren nicht mehr vor.

In den Tätigkeitsfeldern Supervision, Coaching und Mediation sind Akademiker, die eine berufliche Erstausbildung mitbringen, in der Überzahl und wir finden in diesem Bereich die meisten Promotionen und Aufbaustudien. Die freiberuflich Tätigen in diesen Bereichen mit einer akademischen Erstausbildung ohne Zusatzqualifikationen bilden eine Minderheit.

4.2.2 Der Stellenwert der Erstausbildung für die Freiberuflichkeit

Vor dem Hintergrund brüchig werdender Erwerbsbiographien interessierte unter anderem die Frage, ob sich die freiberufliche Tätigkeit kontinuierlich aus einer mitgebrachten beruflichen oder akademischen Erstausbildung heraus entwickelt hatte. Unabhängig davon, ob es sich bei der ersten Ausbildung um einen Beruf oder ein Studium handelte, zeigte die Beantwortung der Frage „War Ihre Erstausbildung eine Voraussetzung für die jetzige Tätigkeit in der Erwachsenenbildung?“ eine überraschend deutliche Beurteilung bei den Befragten. 73 Prozent geben an, ihre Erstausbildung war „keine Voraussetzung aber hilfreich“ bzw. „hatte nichts damit zu tun“.

Dieses Ergebnis muss als Selbstdeutung der Befragten verstanden werden. Es ist lediglich ein Hinweis darauf, dass sich durch die freiberufliche Tätigkeit ein Arbeitsfeld eröffnet hat, welches zum Teil aus unterschiedlichen Gründen nicht bewusst mit der berufsbiographischen Vergangenheit in Verbindung gesetzt wird. Das sagt nichts darüber aus, ob die mitgebrachten beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen tatsächlich einen bzw. keinen Beitrag zur Professionalität der Freiberuflichkeit leisten.

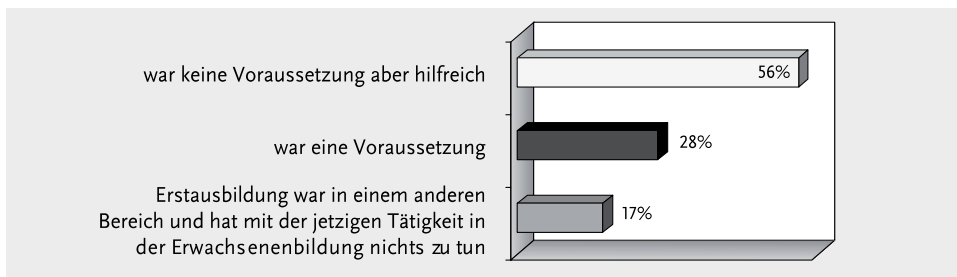


Abb. 15: Bedeutung der Erstausbildung als Voraussetzung für die jetzige Tätigkeit in der Weiterbildung

Betrachtet man die Einschätzung der Erstausbildung nach Berufssparten und Studiengängen, so fallen Unterschiede bei der Verteilung der Modi (häufigste Nennungen) auf.

Insbesondere bei den kaufmännischen Berufen, den Wirtschaftswissenschaftlern und den Ingenieuren findet sich ein deutlicher Modus bei der Bewertung „die Erstausbildung war keine Voraussetzung aber hilfreich“. Hier finden wir auch die meisten Nennungen bei dem Item „die Erstausbildung war in einem anderen Bereich und hat mit der jetzigen Tätigkeit in der Weiterbildung nichts zu tun“. Diese Beurteilung ist bei den freiberuflich vollzeitarbeitenden Wirtschaftsabsolventen besonders häufig

(deutlich über 60 % bei Vollzeit). Mehr als die Hälfte der Wirtschaftswissenschaftler/innen übt die erwachsenenbildnerische Tätigkeit im Trainingsbereich aus und fast die Hälfte mit wirtschaftsbezogenen oder rechtlichen Themeninhalten. Die durch Daten-selektion und bivariate Analysen gewonnenen Ergebnisse weisen darauf hin, dass die freiberuflich Tätigen mit kaufmännisch-wirtschaftlichen Ausbildungshintergründen sich durch eine weiterbildnerische Vollzeitarbeit Marktsegmente erschließen, die von den Befragten als berufsbiographische Wandlungsprozesse wahrgenommen werden.

Bei den Ingenieuren gibt es nur eine Person, die in ihrer ersten Ausbildung eine Voraussetzung für die Weiterbildungstätigkeit sieht. Diese Nennung kann als statistischer Ausreißer gewertet werden. Hier ist die Distanzierung zur mitgebrachten Ausbildung am größten.

Bei den Pädagogen, Lehrern und Sozialarbeitern findet sich eine andere Verteilung der Häufigkeitsnennungen. Bedeutend weniger Befragte geben an, dass die Erstausbildung nichts mit der Weiterbildungstätigkeit zu tun hat und die Nennungen bei dem Wert „war eine Voraussetzung“ sind höher als bei den Wirtschaftswissenschaftlern und Ingenieuren. Die relative Abwertung der ersten Ausbildung für die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit fällt bei diesen Personengruppen geringer aus. Eine Ausnahme bilden die Psychologen, bei denen es keine Nennungen in dem Feld gibt „die Erstausbildung hat mit der jetzigen Tätigkeit in der Erwachsenenbildung nichts zu tun“. Ähnliches zeigt sich bei den Rechtswissenschaftlern, die in der Erstausbildung mehrheitlich eine Voraussetzung für die freiberufliche Tätigkeit in der Weiterbildung sehen.

4.2.3 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungen im Vergleich

Die erste univariate Auswertung ließ strukturelle Unterschiede bei Neben- und Vollzeittätigkeiten vermuten, welche Auswirkungen auf die beruflichen Rahmenbedingungen und die Bedeutungszuschreibung der freiberuflichen Weiterbildungsarbeit haben. Von den 501 befragten Personen üben 40 Prozent die freiberufliche Tätigkeit in der Weiterbildung in Vollzeit und ca. 60 Prozent in Teilzeit aus.

Wird die freiberufliche Arbeit differenziert nach dem Gesichtspunkt des Tätigkeitsumfanges, so bleibt das Verhältnis der Grundgesamtheit von Frauen zu Männern weitgehend erhalten. Innerhalb der Geschlechtergruppen finden wir annähernd gleiche prozentuale Anteile von Vollzeit- und Teilzeittätigen.

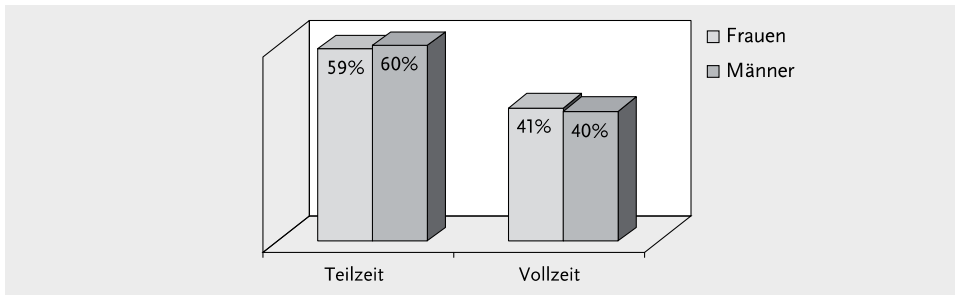


Abb. 16: Teilzeit- und Vollzeittätigkeiten nach Geschlecht
(Prozente bezogen auf Geschlecht)

Aufgrund vorliegender Forschungsergebnisse zur geschlechterspezifischen Erwerbstätigkeit lag die Vermutung nahe, dass die Männer unabhängig von ihrer Familienkonstellation überwiegend Vollzeit erwerbstätig sind und somit die Angabe, die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit in Teilzeit auszuüben, auf eine Nebenbeschäftigung verweist (vgl. BMFSFJ 2007, S. 141). Eine ausschließliche Teilzeitbeschäftigung aufgrund tradierter Rollenzuschreibungen wird eher von Frauen ausgeübt (vgl. Die Bundesregierung 2008, S. 25). Auch in der „Hessenerhebung“ bewegen sich diesbezügliche Vergleiche auf einem statistischen Null-Prozent-Niveau. Dies wird für die spätere Interpretation der Daten von Bedeutung sein, da dies die Notwendigkeit unterstreicht die Kategorie Teilzeit differenzierter zu betrachten. Die vorausgegangenen Analysen zeigten die Notwendigkeit einer Aufteilung der Teilzeitarbeit in Haupt-, Neben- und Zuerwerb⁸. Im Vergleich der beiden Erwerbsmöglichkeiten „freiberuflich neben einer Festanstellung“ und „freiberufliche/selbständige Haupttätigkeit“ finden sich unter Hinzunehmen der beeinflussenden Variablen des Tätigkeitsumfanges wiederum statistisch höchst signifikante Geschlechterunterschiede. Diese beziehen sich allerdings nur auf das Feld Teilzeit, während sich in der Kategorie Vollzeit kein einziges bedeutsames Kriterium dafür abzeichnet. Dadurch werden die zuvor getroffenen Vermutungen zwar bestätigt allerdings nicht in der erwarteten Ausprägung.

57 Prozent der teilzeittätigen Männer engagiert sich im Weiterbildungssektor neben einer anderen Festanstellung. Für 62 Prozent der Frauen der Teilgruppe „Teilzeit“ ist die Arbeit in der Weiterbildung dagegen eine Haupttätigkeit auf freiberuflicher oder selbständiger Basis.

8 vgl. Die Bundesregierung 2008: 3. Bilanz Chancengleichheit, S.42: „Die Selbständigkeit im Haupt- und Nebenerwerb (d. h. zusätzlich zu einer abhängigen Beschäftigung) ist in Deutschland eine Männerdomäne. Dagegen überwiegen im selbständigen Zuerwerb (d. h. als erste oder einzige Selbständigkeit in Teilzeit neben einer nicht auf Erwerb gerichteten Hauptaktivität, z. B. der Familienarbeit) die Frauen.“

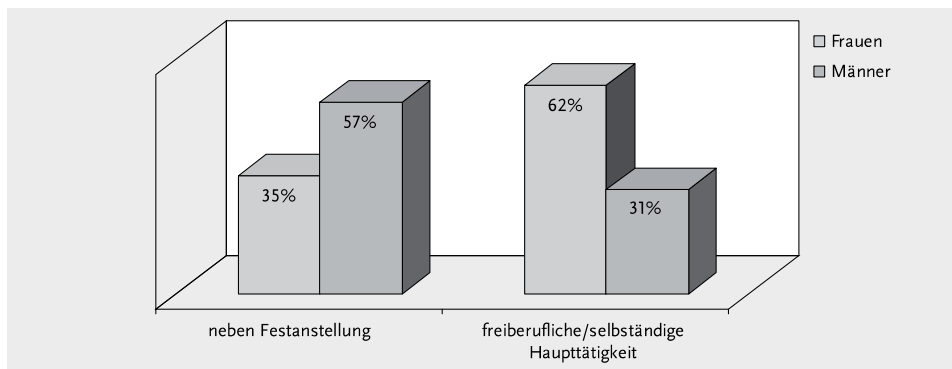


Abb. 17: Nur Teilzeittätige nach Erwerbsart und Geschlecht
(Prozente bezogen auf Geschlecht)

Alleinverdienende Männer üben die freiberufliche Teilzeittätigkeit häufiger neben einer Festanstellung aus als Frauen (60 % Männer/48 % Frauen) und erwirtschaften somit einen Zuverdienst zu ihrem Einkommen. Da 23 Prozent der Frauen aus Zwei-Personen-Haushalten Kinder haben, die unter neunzehn Jahre alt sind (Männer elf Prozent bei Zwei-Personen-Haushalte und Kinder bis 19 Jahre), kann auch von einer gewissen Anzahl allein erziehender Mütter ausgegangen werden. Für diese Frauen dürfte es sich weniger um einen Zuverdienst handeln als vielmehr um eine familienkompatible Erwerbsform, was eine Erklärung für die hohe Teilzeitausübung trotz fehlender zusätzlicher Einkommen im Haushalt darstellt. Diese Befunde weisen auf eine Pluralisierung der beruflichen Erwerbsformen im freiberuflichen Weiterbildungsbe-
reich hin und deuten eine Vorreiterfunktion in Richtung moderner Arbeitsbeding-
ungen an. Bei beiden Tätigkeitsformen liegt der Anteil der Haushalte mit weiteren Ein-
kommen bei über 60 Prozent. Die Frauen, die in Haushalten mit weiteren
Einkommen leben, üben die freiberufliche Tätigkeit fast doppelt so häufig in Teilzeit
aus als in Vollzeit. Von den Teilzeit arbeitenden Frauen insgesamt geben aber nur
neun Prozent an, diese neben einer beruflichen Auszeit, der Rentenzeit oder einer
noch parallel bestehenden Ausbildung auszuführen (ein Prozent der Männer).

In jeder Gruppe ist der Anteil der Personen mit Kindern höher als der ohne. 55 Prozent der Vollzeitbeschäftigten und 68 Prozent der Teilzeitbeschäftigten haben Kinder.

Einen Unterschied finden wir bei der Betrachtung des Alters der Kinder. Dies wird deutlich, wenn die Frauen als gesonderte Teilgruppe betrachtet werden. Leben im Haushalt Kinder bis maximal drei Jahre, so ist der Teilzeitanteil doppelt so hoch wie der Vollzeitanteil. Ab der Altersklasse 11 bis 19 Jahre hat sich der Abstand zwischen den Tätigkeitsumfängen zugunsten der Vollzeit verschoben und nimmt erst bei den über 30jährigen Kindern vermutlich wegen Erreichen des Rentenalters der Befragten wieder in Richtung der Teilzeit zu. Statistisch gesehen besitzt die Abhängigkeit des Alters der Kinder zum Tätigkeitsumfang aber keinen signifikanten Zusammenhang.

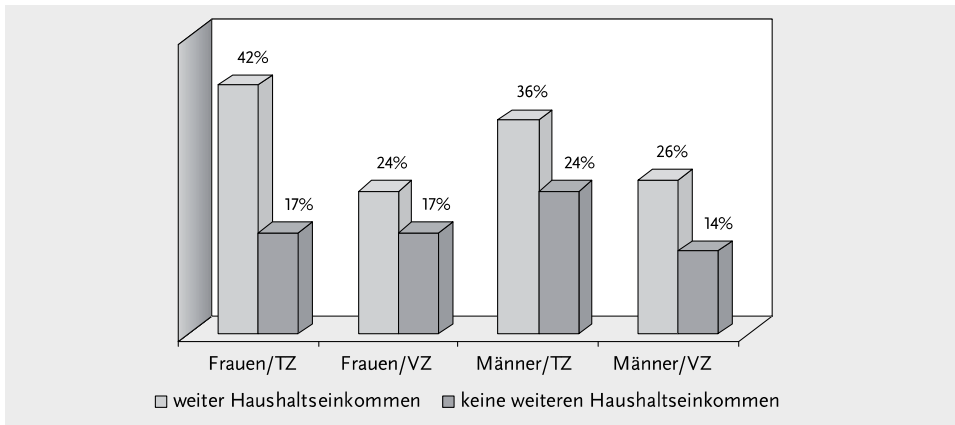


Abb. 18: Weitere Haushaltseinkommen nach Tätigkeitsumfang und Geschlecht (gültige Prozente von Frauen, n=302, und Männern, n=187)

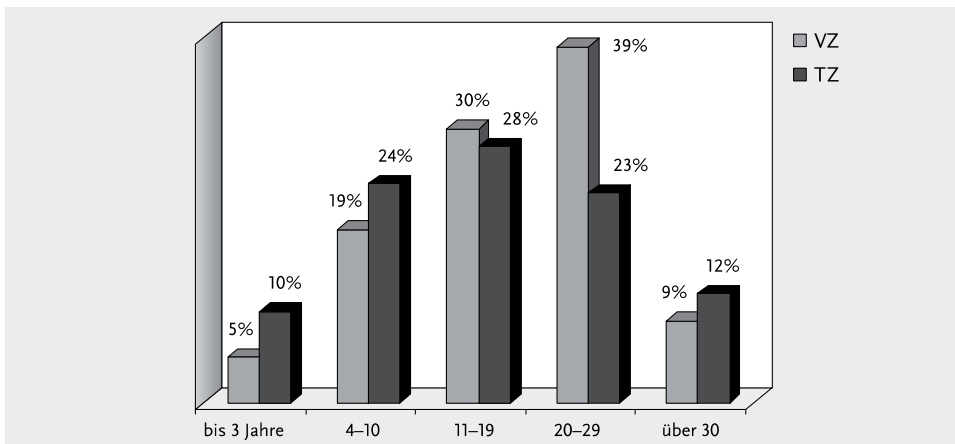


Abb. 19: Das Alter der Kinder nach Tätigkeitsumfang bezogen auf die Teilgruppe der Frauen (Prozente zum Umfang der Tätigkeit)

Teilzeit arbeitende Frauen können durch die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit ihre Beschäftigung der Familienkonstellation anpassen und ein Arbeitsfeld eröffnen, in welchem sie persönliche und berufliche Kenntnisse während einer mehr oder weniger ausgeprägten Erziehungsphase nutzen und einbringen können. 65 Prozent der teilzeittätigen Frauen insgesamt haben Kinder unter 20 Jahre (47 % bei Vollzeit). Dieser Aspekt ist vor dem Hintergrund des hohen Qualifikationsniveaus der Frauen von besonderem Interesse. 21 Prozent der Frauen haben eine berufliche Fortbildung durchlaufen, 69 Prozent verfügen über einen akademischen Abschluss und circa 11 Prozent haben promoviert bzw. ein Aufbaustudium abgeschlossen.

Das überwiegend hohe Ausbildungsniveau der Befragten insgesamt übt keinen statistisch belegbaren Einfluss auf den Umfang der Tätigkeit aus. Der Anteil der Personen

ohne Abschluss ist eine zu vernachlässigende Größe und bezieht sich in der Teilzeit auf nur ein Prozent und in der Vollzeit auf zwei Prozent.

Der Anteil der Frauen bei den freiberuflichen Teilzeittätigen der „Hessenstudie“ mit 61 Prozent liegt deutlich unter dem Frauenanteil aller sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten auf dem hessischen Arbeits- und Ausbildungsmarkt 2006 von 83 Prozent (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007)⁹

Die Rahmenbedingungen einer freiberuflichen Tätigkeit in der Weiterbildung scheinen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.¹⁰ Bei einem geringen Anteil der Teilzeitbeschäftigten bestreiten die Einkünfte aus der freiberuflichen Weiterbildungstätigkeit den Lebensunterhalt (9 %). Ganz anders sieht dies bei den Vollzeittätigen aus. Innerhalb dieser Teilgruppe trägt die freiberufliche Erwerbstätigkeit für 67 Prozent der Befragten zur Existenzsicherung bei. Wie die weiteren Ergebnisse der Datenanalyse zeigen werden, beeinflusst dieser Tatbestand die strukturellen Rahmenbedingungen der Berufsausübung nachhaltig.

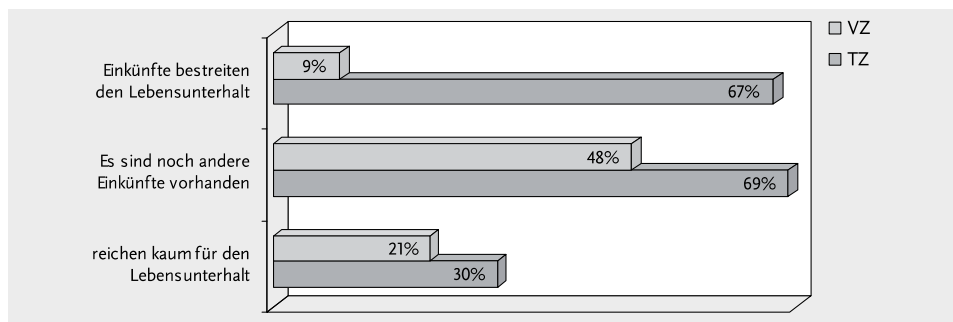


Abb. 20: Die Bedeutung der Einkünfte aus der freiberuflichen Tätigkeit für die Existenzsicherung nach Tätigkeitsumfang

Statistisch hoch signifikante Unterschiede finden sich bei den steuerrechtlichen Grundlagen für die erfragte Tätigkeit unter Berücksichtigung des Tätigkeitsumfanges. Vier Antwortmöglichkeiten waren im Fragebogen vorgegeben: „Steuernummer als Freiberufler erhalten“, „Gewerbe angemeldet“, „Personengesellschaft (PG) oder Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) gegründet“ und „keine der genannten Möglichkeiten“. Eine Steuernummer als Freiberufler haben 69 Prozent der Vollzeittätigen zugeteilt bekommen (TZ 46 %), als Gewerbe angemeldet war diese Tätigkeit bei ihnen zu 14 Prozent (TZ 9 %).

Acht Prozent der vollzeitarbeitenden Freiberufler fanden bei den aufgeführten Möglichkeiten keine auf sie zutreffende Kategorie.

⁹ Vgl. IAB Hessen, Nr.1/2008: Genderbericht Hessen 2007, S.16

¹⁰ Ebd., S.15: „So ergab eine Kundenbefragung der BA, dass die Mehrheit der Berufsrückkehrerinnen (68 %) eine Teilzeitbeschäftigung anstrebt. ...Um ihre Beschäftigungs-chancen zu verbessern, sahen die Befragten (bei Mehrfachnennungen) den größten Handlungsbedarf bei flexibleren Kindergartenöffnungszeiten (38 %) und einer Nachmittagsbetreuung (34,7 %)“

Bei den Teilzeitbeschäftigten waren es dagegen 35 Prozent, die keine der genannten steuerrechtlichen Regelungen auf sich beziehen konnten. Dies erklärt sich vermutlich dadurch, dass Ehepartner bei gemeinsamer Veranlagung bzw. Festangestellte mit einem Nebeneinkommen oft über keine eigene Steuernummer für die freiberufliche Tätigkeit verfügen und entsprechende Anlagen des Steuerformulars benutzen. Diese fanden bei den aufgeführten Ankreuzmöglichkeiten kein eigenes Item und dürften sich dann dafür entschieden haben „keine der genannten“ anzukreuzen. Diese Vermutung liegt deshalb nahe, da 67 Prozent der Teilzeittätigen verheiratet sind und zwölf Prozent getrennt leben, was nicht bedeuten muss, dass diese auch geschieden sind und somit die gleiche steuerliche Einordnung Anwendung finden kann.

Von den 275 Personen, die eine Steuernummer als Freiberufler zugeteilt bekommen haben, verfügten insgesamt 60 zusätzlich über einen Gewerbeschein und 7 hatten eine GbR oder PG angemeldet.

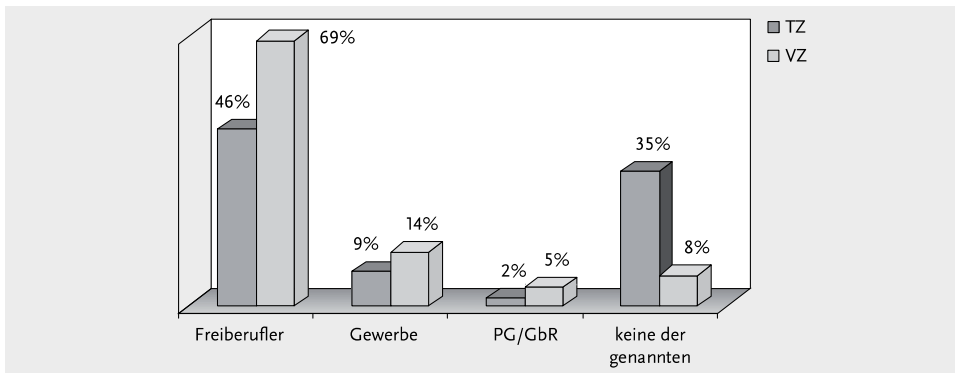


Abb. 21: Steuerrechtliche Grundlagen nach Tätigkeitsumfang

(Prozente bezogen auf Tätigkeitsumfang/fehlende Prozente beziehen sich auf die offene Antwortmöglichkeit, welche wegen unbedeutender Werte nicht aufgeführt ist)

Das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen aus der freiberuflichen Tätigkeit korrespondiert auf einem höchst signifikanten Null-Prozent-Niveau mit den Einkommensklassen. Je höher der Nettoverdienst aus dieser Tätigkeit umso niedriger der Anteil an Teilzeitbeschäftigten. Uneingeschränkt gilt dies bis zu einem Monatseinkommen von 3.000,- Euro netto. Ab da nimmt der Teilzeitanteil zwar wieder zu, ist aber wesentlich niedriger als der Vollzeitanteil. Über 5.000,- Euro aus der freiberuflichen Tätigkeit erzielen 12 Prozent in Vollzeit. Die Einkommensspannen weisen unter diesen Aspekten im Vergleich zum allgemeinen Arbeitsmarkt eine Tendenz zur Normalität auf.

Gefragt nach der Länge der freiberuflichen Tätigkeit ist der Teilzeitanteil sowohl bei den niedrigen Berufsjahren als auch bei den sehr hohen Berufsjahren größer.

Auf der Akteursebene bietet das Teilzeitengagement in der Weiterbildung außer dem Erwerbsaspekt verschiedene Möglichkeiten berufsbezogener bzw. subjektiver Entfaltungsvarianten. Dazu zählen die Fortsetzung der Berufsrolle während der Rente oder

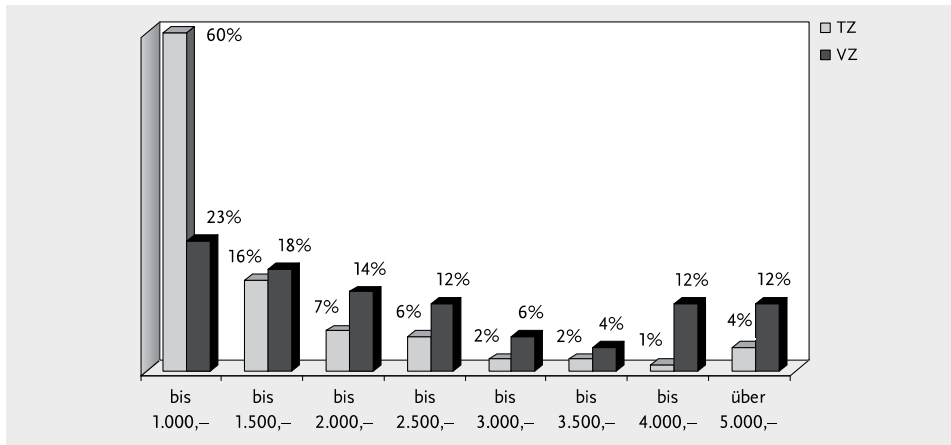


Abb. 22: Das durchschnittliche Nettoeinkommen aus der freiberuflichen Tätigkeit nach Voll- und Teilzeittätigkeiten
(Prozente bezogen auf den Tätigkeitsumfang)

das Erlangen von erwünschten beruflichen Kenntnissen und Berufserfahrung während einer Ausbildung oder anderweitigen Erwerbstätigkeit. Für einen nicht unbedeutenden Teil der Befragten scheint die freiberufliche Teilzeittätigkeit ein zweites Standbein während einer Art Erprobungsphase in einem anvisierten Berufsfeld zu sein. Für diese Annahme spricht die Tatsache, dass 44 Prozent der Vollzeittätigen ihren jetzigen Beruf aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus aufgebaut haben. Das bedeutet, etwas weniger als die Hälfte von ihnen sind ehemalige Teilzeitleiter. Dies deutet darauf hin, dass mit der Freiberuflichkeit häufig ein berufsbiographischer Spurwechsel vorbereitet wird.

Daneben gibt es den Personenkreis, für den diese Arbeit über viele Jahre hinweg nur als sporadische oder regelmäßige Nebenbeschäftigung eine Rolle spielt und ein Vollzeiteinstieg nicht geplant ist. Beachtenswert ist bei diesen Fällen der Tatbestand, dass obwohl die Entscheidung getroffen wurde das freiberufliche Engagement nicht weiter auszubauen, dieses über die Jahre hinweg beibehalten wird.

Unabhängig vom Tätigkeitsumfang finden sich geschlechterspezifische Unterschiede bei der Länge des freiberuflichen Weiterbildungsengagements. Während über die Hälfte der Frauen (56 %) weniger als 10 Jahre Berufserfahrung mitbringen, verhält sich dies bei den Männern umgekehrt. Von den Männern üben mehr als 58 Prozent die Tätigkeit in der Weiterbildung über zehn Jahre aus, teilweise mehr als 20 oder 30 Jahre. Eine Rückrechnung der Berufsjahre mit der Altersangabe zeigt beim Einstiegsalter, dass junge Frauen unter 40 Jahren heute früher mit der freiberuflichen Tätigkeit beginnen (um das 30zigste Lebensjahr) als die älteren (häufigster Einstieg: Mitte 30 bis Anfang 40).

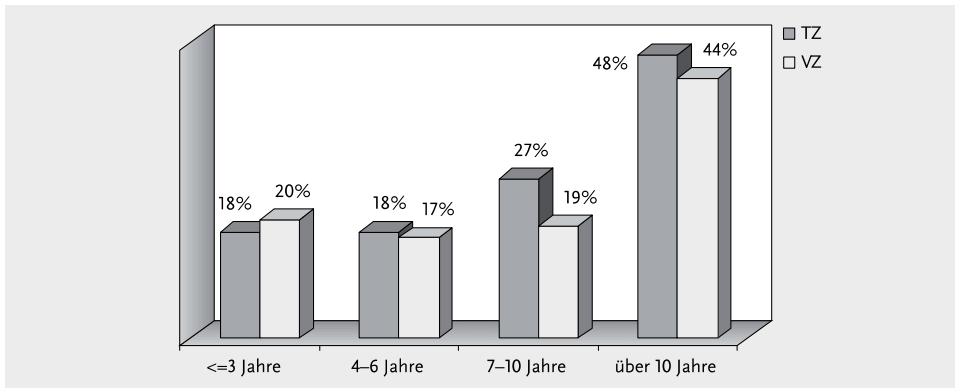


Abb. 23: Zeit der Freiberuflichkeit nach Tätigkeitsumfang
(Prozente bezogen auf Tätigkeitsumfang)

Der Umfang der Tätigkeit beeinflusst höchst signifikant deren strukturelle Rahmenbedingungen. So müssen zum Beispiel Vollzeittätige einen wesentlich höheren Aufwand betreiben.

Weit über ein Viertel der Vollzeittätigen (28 %) arbeiten für mehr als zehn Arbeitgeber (TZ 10 %), während umgekehrt ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten nur einen haben (VZ 9 %).

Beide Teilgruppen setzen auf Kundenzufriedenheit und arbeiten häufig darauf hin, von ihren Kunden oder Teilnehmern weiterempfohlen zu werden (87 % VZ/65 % TZ). Es gibt weniger Vollzeittätige, die es sich leisten können, sich nicht selbst um die Kundenwerbung zu kümmern. Bei den Teilzeittätigen sind es immerhin achtzehn Prozent, denen es ausreicht im Programmheft des Anbieters genannt zu werden (VZ 6 %).

Die Kontinuität von Aufträgen, die volle berufliche Auslastung und eine nachhaltige Kundenbindung sind als Erfolgsfaktoren für die Vollzeitarbeitenden von höherer Bedeutung. Das hat Auswirkungen auf die Bedeutung des Selbstmarketings, der Beobachtung von Mitbewerbern und Trends in relevanten Bereichen. Daraus resultiert eine notwendige Flexibilität des Angebotes. 64 Prozent der freiberuflichen Vollzeittätigen nutzen berufliche und private Netzwerke (TZ 46 %), 46 Prozent akquirieren bei möglichen Auftraggebern (TZ 20 %) und etwas mehr sind im Internet präsent (47 % VZ/ 24 % TZ).

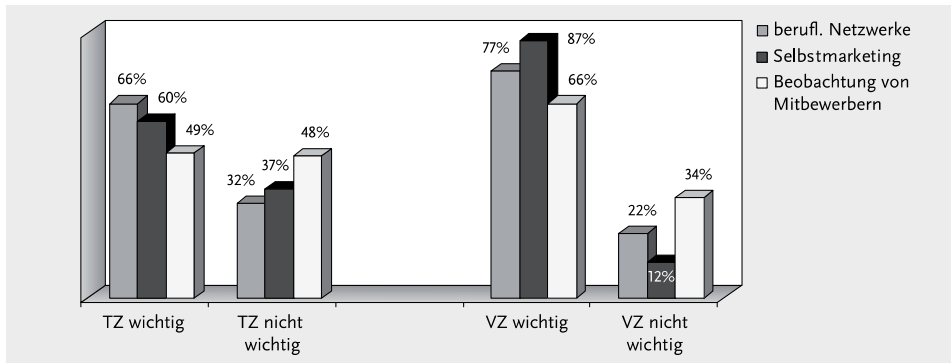


Abb. 24: Beurteilung verschiedener Aspekte für die Durchführung der Arbeitsaufgaben nach Tätigkeitsumfang (Prozent des Tätigkeitsumfanges / „sehr wichtig“ und „wichtig“ sowie „wenig wichtig“ und „nicht wichtig“ zusammengefasst)

4.3 Aufbau und Entwicklung der Freiberuflichkeit

4.3.1 Die vertragsrechtlichen Grundlagen

Die freie Mitarbeit bzw. Zusammenarbeit kann (wie in Kapitel 2.1 beschrieben) auf der Basis unterschiedlicher vertragsrechtlicher Grundlagen ausgeübt werden. Diese sind getrennt vom Sozial- und Steuerrecht zu betrachten. Das Vorliegen eines formellen Vertrages auf Honorar-, Dienstleistungs- oder Werkvertragsbasis ist eine arbeitsrechtliche Angelegenheit und garantiert unter sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Gesichtspunkten nicht, dass es sich tatsächlich um eine selbständige Leistungserbringung handelt. Aus diesem Grunde wurden die steuer- und vertragsrechtlichen Grundlagen für die Weiterbildungstätigkeit getrennt erfragt.

Circa ein Drittel übt die freiberufliche Tätigkeit in der Weiterbildung neben einer Festanstellung aus. Es geben aber nur fünfzehn Prozent der Befragten an, freiberuflich und sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein. Bei sechzehn Prozent liegt keine formale Regelung vor. Unter steuerrechtlichen Gesichtspunkten ist dieser Befund nicht verwunderlich.

Diese Ergebnisse lassen sich folgendermaßen erklären: Da einige Befragte angeben nicht regelmäßig freiberuflich tätig zu sein, ist anzunehmen, dass sie nur auf Anfrage und bei Bedarf neben ihrer nichtselbständigen Arbeit in Einzelaktionen aktiv werden und dafür keine formelle Vertragsabsprache mit den Auftraggebern notwendig wird. Das Vorliegen unregelmäßiger Beschäftigungsverhältnisse kann im Rahmen dieser Erhebung nicht nachgewiesen werden. Der Männeranteil bei der nicht vertraglich geregelten Weiterbildungstätigkeit liegt um vier Prozent höher als der Frauenanteil und bezieht sich überwiegend auf die Nebenbeschäftigung.

Die überwiegende Mehrzahl arbeitet auf der Grundlage von Honorarverträgen (insgesamt 70 %). Nur bei den Dienstleistungs- oder Werkverträgen (insgesamt 22 %) findet sich ein hoch signifikanter Unterschied im Geschlechtervergleich.

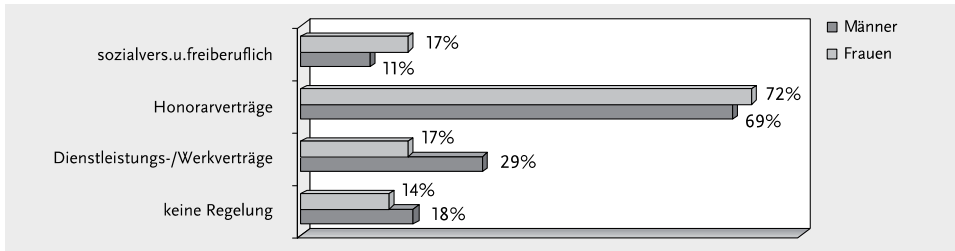


Abb. 25: Vertragsrechtliche Grundlage nach Geschlecht
(Mehrfachnennungen/Prozente bezogen auf Geschlecht)

4.3.2 Aufbau der Freiberuflichkeit

Die freie Mitarbeit unterstützt die Suche nach persönlicher Berufung und Profilierung. Dies kann neben einer auf Existenzsicherung ausgerichteten erwerbswirtschaftlichen Berufsorientierung geschehen. Über 40 Prozent der Befragten fingen mit der freiberuflichen Tätigkeit in der Erwachsenen-/Weiterbildung aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis heraus an. Weitere 5 Prozent geben an, die Tätigkeit aus der Elternzeit heraus begonnen zu haben. Da diese Möglichkeit nicht als Ankreuzmöglichkeit vorgegeben war, muss eingeräumt werden, dass die tatsächliche Größe dieses Sachverhaltes auch höher liegen kann.

Wie im vorhergehenden Kapitel ersichtlich wurde, sind viele der Vollzeittätigen (44 %) ehemalige Teilzeitleiter, die im Verlaufe ihres freiberuflichen Engagements ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis verlassen haben. Ein Drittel aller Befragten reagierte dabei auf eine Nachfrage oder ein Angebot. Es kann davon ausgegangen werden, dass bei dieser Teilgruppe die freiberufliche Vollzeittätigkeit vorbereitet und zunächst einmal diese Erwerbsform erprobt wurde.

Aus der Arbeitslosigkeit heraus entschlossen sich 21 Prozent der Befragten die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit aufzunehmen. Davon erhofften sich mehr als die Hälfte einen Einstieg in ein erwünschtes Berufsfeld. In diesen Fällen scheint eine Arbeit in der Weiterbildung eine gewisse Attraktivität aufzuweisen. Für 32 Prozent war der Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt generell vorrangig, was aufgrund der Mehrfachnennungen keinen Widerspruch zum vorangegangenen Befund darstellen muss.

Innerhalb der Teilgruppe der ehemaligen Arbeitslosen verdienen zum Zeitpunkt der Befragung 27 Prozent zwischen 1.500,- und 4.000,- Euro netto im Monat und über acht Prozent befinden sich in der Einkommensklasse über 5.000,- Euro.

Im Umkehrschluss bedeutet dies natürlich auch, dass 65 Prozent der ehemaligen Arbeitslosen weniger als 1.500,- Euro mit dieser Tätigkeit erzielen. Davon bestreiten aber

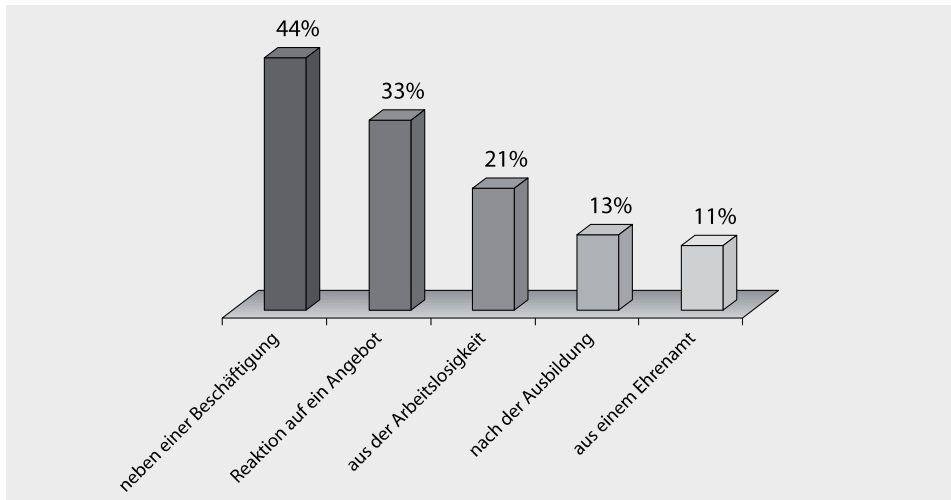


Abb. 26: Aufbau der freiberuflichen Tätigkeit
(Mehrfachnennungen/absolute Prozente)

nur 18 Prozent ihren Lebensunterhalt damit, was sich in absoluten Zahlen auf zwölf Personen bezieht.

Unterhalb der 1.000,- Eurogrenze finden wir sechs Prozent vormals Arbeitsloser, die von diesem Verdienst leben müssen (in absoluten Zahlen: vier Personen).

Die höheren Einkommen innerhalb dieser Gruppe sind bei der Datenselektion positiv assoziiert mit den Berufsjahren und negativ mit dem Wunsch nach einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Das heißt mit der Zunahme des Verdienstes steigt auch die Anzahl der Berufsjahre und die Tauschoption „Freiberuflichkeit gegen Festanstellung“ wird häufiger verneint.

Insgesamt würden 56 Prozent dieser Gruppe sich einen Wechsel der Erwerbsart sehr gründlich überlegen oder ablehnen, was allerdings keine Rückschlüsse auf eine erfolgreiche berufliche Positionierung erlaubt. Obwohl dieser Zusammenhang nachweisbar ist, bleibt die Bedeutung der unteren Einkommensklassen unklar. In diesen befinden sich zu gleichen Teilen die ganz niedrigen als auch die sehr hohen Berufsjahre. Das Beispiel der ehemals Arbeitslosen könnte als Indiz für die Chancen und Risiken, welche mit einer Freiberuflichkeit gegeben sind, gedeutet werden.

Bei elf Prozent der Befragten entwickelte sich eine bezahlte Freiberuflichkeit aus einer ehrenamtlichen Tätigkeit heraus. Die Zugangswege erweisen sich aufgrund der offenen Antwortmöglichkeit als vielseitig. Dabei kommt der Anwerbung von außen während Praktika und Nebenjobs eine besondere Bedeutung zu.

Eine professionelle Beratung in der Anfangsphase der freiberuflichen Tätigkeit haben nur 19 Prozent in Anspruch genommen. Dabei treten zahlenmäßig die Steuer- und Unternehmensberater, Existenzgründungsprogramme und Existenzgründungsbera-

tungen und die Kammern hervor. Mit großem Abstand folgen Frauenbetriebe, Personalberater und Coaches sowie Beratungsstellen und Vereine.

4.3.3 Gründe für die Aufnahme der Freiberuflichkeit

Nicht nur die Zugangswege sondern auch die Gründe für die Aufnahme der freien Berufstätigkeit erweisen sich als heterogen. Bei der Frage „Was waren die Gründe, diese Tätigkeit aufzunehmen?“ waren neun Antwortmöglichkeiten vorgegeben, eine offene Beantwortung und Mehrfachnennungen erlaubt. Dadurch bestand die Gelegenheit sowohl sachbezogene als auch intrinsisch begründete Aspekte zu benennen. Auf den ersten Blick scheint die Verteilung der Häufigkeiten eindeutig:

- Einstieg in das Berufsfeld, in dem ich gerne tätig sein wollte = 51 %
- Möglichkeit des Einstiegs in den Arbeitsmarkt = 14 %
- Ich war an einem Nebenverdienst interessiert = 30 %
- Selbstbestimmt arbeiten zu können = 56 %
- Meine beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse ließen sich hier gut einbringen = 64 %
- Meine Lebenssituation erforderte eine flexible Arbeitszeitgestaltung = 25 %
- Die Gelegenheit berufliche Kontakte zu knüpfen = 20 %
- Die Gelegenheit trotz beruflicher Auszeit am Arbeitsmarkt präsent zu bleiben = 9 %
- Die Verbindung von persönlichen Lebenseinstellungen und beruflichem Handeln = 43 %

In der bivariaten Analyse zeigt sich allerdings eine hohe Anzahl an signifikanten Unterscheidungen.

Bei der Beantwortung der Frage nach den Beweggründen lassen sich geschlechtsspezifische Unterschiede auf einem hoch bis höchst signifikanten Niveau feststellen. Für Frauen sind der Einstieg in den Arbeitsmarkt und die dortige Präsenz trotz beruflicher Auszeit, die flexible Gestaltung der Arbeit und das selbstbestimmte Arbeiten von höherer Bedeutung. Männer sehen dagegen häufiger die Möglichkeit ihre beruflichen Erfahrungen einbringen zu können. Vor dem Hintergrund tradierter Rollenverständnisse weist die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit eine gewisse Anpassungsfähigkeit auf, besonders gegenüber anderen Lebensbereichen und der dazu gehörigen lebensphasenabhängigen Prioritätensetzung.

Weitere Signifikanzen ergeben sich ebenfalls bei der Betrachtung anderer Teilgruppen.

Wird die freiberufliche Tätigkeit in Vollzeit ausgeübt spielt der Aspekt des Nebenverdienstes erwartungsgemäß eine untergeordnete Rolle. Während dies für 41 Prozent der Teilzeittätigen von Bedeutung ist, sind es nur 15 Prozent bei den Vollzeittreiberuflichen. Umgekehrt verteilt sich die Bewertung des selbstbestimmten Arbeitens zugunsten der Vollzeit. Hier ist es für über 67 Prozent der Teilgruppe „Vollzeit“ ein

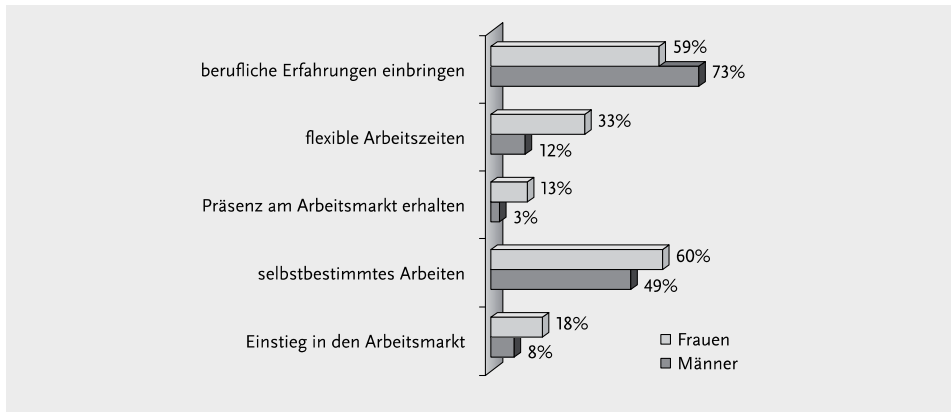


Abb. 27: Gründe für die Aufnahme der Tätigkeit nach signifikanten Geschlechterunterschieden (Mehrfachnennungen/absolute Prozente)

Grund, der für diese Beschäftigungsform spricht. Trotz der höchst signifikanten Unterscheidung gilt das bei den Teilzeittätigen aber noch zu 48 Prozent und erhält somit auch innerhalb dieser Gruppe eine gewisse Attraktivität.

In der offenen Benennung der Befragten von Gründen für die Aufnahme der freiberuflichen Tätigkeit werden vor allem folgende Unterscheidungen deutlich:

- Vollzeittätige formulieren häufiger eine Unzufriedenheit mit anderen Führungsstilen, sehen in der Freiberuflichkeit eine Alternative zur Arbeitslosigkeit oder bearbeiten damit die Einschätzung oder Erfahrung für den Arbeitsmarkt zu alt zu sein.
- Teilzeittätige passen die Arbeitsbedingungen eher der privaten oder familiären Lebenssituation an oder sehen darin eine Alternative zur Rentenzeit und erhalten die Freiberuflichkeit, weil sie Freude daran empfinden.
- Der Einstieg in ein anvisiertes Berufsfeld ist positiv assoziiert mit der Länge der Berufserfahrung. Die Zelle mit dem höchsten Wert befindet sich bei den Freiberuflichen, die über mehr als zehn Jahre Berufserfahrung verfügen. Fast die Hälfte (49 %) derjenigen, die mit der Aufnahme der freiberuflichen Weiterbildungstätigkeit die Absicht verbanden in einem erwünschten Berufsfeld arbeiten zu können, bringen bereits zehn und mehr Jahre Erfahrung in diesem Bereich mit.

4.3.4 Die Schaffung struktureller Rahmenbedingungen

Wie bereits im Kapitel 4.2.3 „Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungen im Vergleich“ deutlich wurde, werden die strukturellen Rahmenbedingungen für die Freiberuflichkeit von der Bedeutung und Wertigkeit beeinflusst, die dieser beigemessen werden. Der erforderliche Aufwand wird umso höher je wichtiger die Einnahmen aus dieser Tätigkeit für die Sicherung des Lebensunterhaltes sind.

Etwa 33 Prozent der Befragten gehören einem Berufsverband an. Die meisten davon sind Mitglied in mehr als einem Verband. Da einige der Verbände ihre Mitglieder per

Newsletter zur Teilnahme aufgefordert hatten, war die Erwartung, dass einzelne stärker vertreten wären als andere. Dies ist nicht eingetreten, sondern die diesbezügliche Aufzählung scheint verwirrend. Von den 75 namentlich genannten Berufsverbänden kommen nur 14 mehr als einmal vor. Verkürzt ausgedrückt könnte man dies so beschreiben: „So vielfältig die beruflichen Hintergründe der Befragten so zahlreich die Verbände“. Die Aufzählung erlaubt Rückschlüsse auf die dahinter stehenden Berufsfelder, wobei sich eine Tätigkeit im Weiterbildungsbereich in vielen Fällen nicht daraus ablesen lässt. Die Einhaltung berufsethischer Grundsätze kann somit kaum überwacht werden, da verbindliche Standards fehlen und es verbleibt dem einzelnen Akteur seine Arbeit in der Öffentlichkeit zu profilieren und gegenüber Vertragspartnern zu vertreten.

Es scheint erforderlich in stärkerem Maße sowohl die übergeordneten Interessen der freiberuflichen Weiterbildner als auch Erwartungen von Teilnehmern und Auftraggebern zu erfragen und zu fokussieren.

Die Frage nach beschäftigten Mitarbeitern tendiert aufgrund der hohen Anzahl an Teilzeitbeschäftigungen eindeutig zur Negation. Neben den circa 81 Prozent, die keine Mitarbeiter beschäftigen, finden sich aber auch Freiberufler mit mehr als zehn Beschäftigten und eine Person, die über hundert Mitarbeiter angibt. In diesen Fällen lassen sich wegen der Höhe der fehlenden Werte (keine Angaben über Anzahl der Mitarbeiter) keine sinnvollen Prozentangaben errechnen und Aussagen lassen sich in diesem Fall nur tendenziell treffen.

Am häufigsten werden freie Mitarbeiter, Honorarkräfte und Praktikanten beschäftigt. Angestellte haben etwa vier Prozent und zwei Prozent bilden aus.

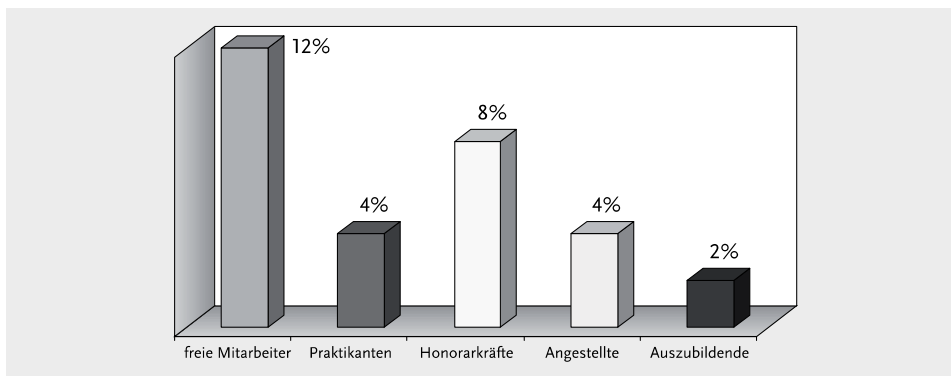


Abb. 28: Beschäftigung von Mitarbeitern
(Mehrfachnennungen/absolute Prozente)

Zwischen dem Vorhandensein eines eigenen Büros außerhalb der Wohnung und dem Tätigkeitsumfang kann kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden. Über ein Drittel der Befragten unterhalten ein solches Büro und davon arbeitet etwas weniger als die Hälfte in Teilzeit (TZ 45 %/VZ 55 %).

Ein interessanter Befund ergibt sich beim Vergleich der Länge der freiberuflichen Berufstätigkeit mit dem von der Wohnstätte getrennten Büro. Hier findet sich eine U-förmige Streuung. Das heißt, über ein Drittel der Einsteiger mit einer freiberuflichen Berufsausübung von weniger oder gerade einmal einem Jahr unterhalten bereits ein eigenes Büro, was bei den folgenden Berufsjahren rückläufig ist und erst bei den hohen Berufsjahren wieder zunimmt. Den höchsten Wert finden wir in der Zelle mit über zehn Berufsjahren im erfragten Feld. Hier haben 69 Prozent eine Trennung von privatem Wohnumfeld und beruflicher Wirkungsstätte vollzogen.

Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, für zwei bis fünf Arbeitgeber aktiv zu sein. Dieser Modus ist dominant und bleibt über die einzelnen Berufsjahre hinweg erhalten. Für nur einen Auftraggeber arbeiten neunzehn Prozent, für sechs bis zehn fünfzehn Prozent und siebzehn Prozent haben mehr als zehn Auftraggeber.

Die Anzahl der Auftraggeber korrespondiert auf einem höchst signifikanten Niveau mit dem Tätigkeitsumfang und dem monatlichen Nettoeinkommen. Das Vorhandensein von mehr als fünf Auftraggebern ist überwiegend ein Befund bei den vollzeittätigen Freiberuflern und für über zehn verschiedene Auftraggeber arbeiten vorwiegend die Gehaltsklassen mit mehr als 3.000,- Euro Monatseinkommen.

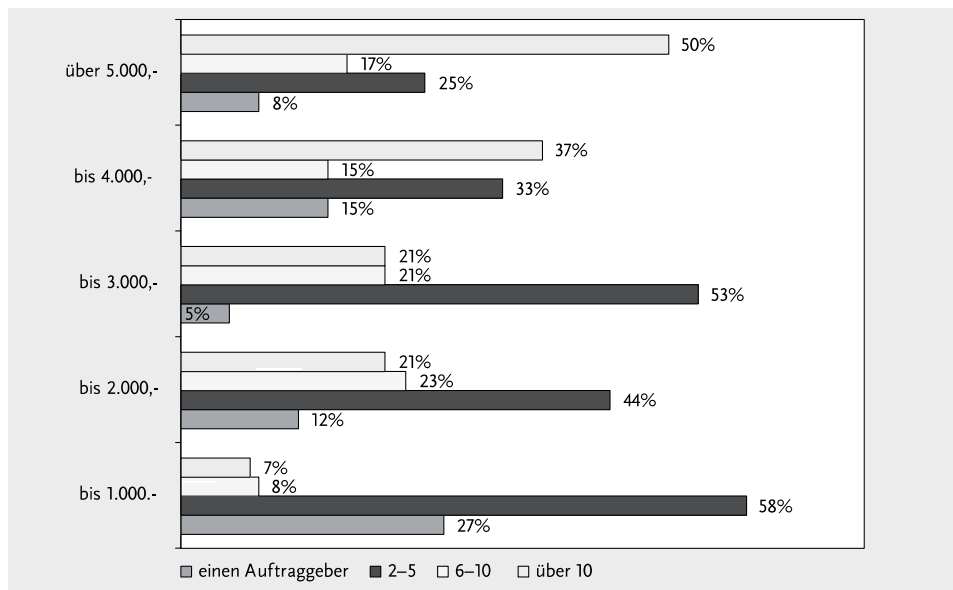


Abb. 29: Anzahl der Auftraggeber nach Einkommensklassen
(Prozente bezogen auf die Einkommensklassen)

Ein Merkmal der freien Mitarbeit ist das selbständige Arbeiten und die Nichteingebundenheit in organisatorische Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse. Im Rahmen der Befragung waren deshalb die sozialen Rahmenbedingungen der Berufsaus-

übung von besonderem Interesse. Es ging dabei in erster Linie um die Bedeutung von Netzwerken und Projektverbünden sowie den Zusammenschluss mit anderen Kollegen.

Die überwiegende Mehrzahl gibt an, die Tätigkeit im Bildungsbereich alleine auszuüben (TZ 60 %/VZ 40 %), wobei eine kontinuierliche Abnahme dieses Wertes mit Zunahme der Einkommensklasse zu verzeichnen ist. Bis zu einem Monatseinkommen von 1.500,- Euro netto üben 79 Prozent der freien Mitarbeiter ihre Arbeit alleine aus, während es in der Einkommensstufe über 5.000,- Euro nur noch 58 Prozent sind (Prozente bezogen auf die Einkommensklassen). Da bei dieser Frage Mehrfachantworten möglich waren, finden wir hier höchst signifikante Überschneidungen mit anderen Kategorien. Diejenigen, die angeben alleine zu arbeiten, sind mit 22 Prozent der Grundgesamtheit in Netzwerke oder Projektverbünde integriert und arbeiten mit Kollegen aus dem gleichen Fachgebiet zusammen. Büro- und Praxisgemeinschaften spielen mit drei Prozent eine untergeordnete Rolle.

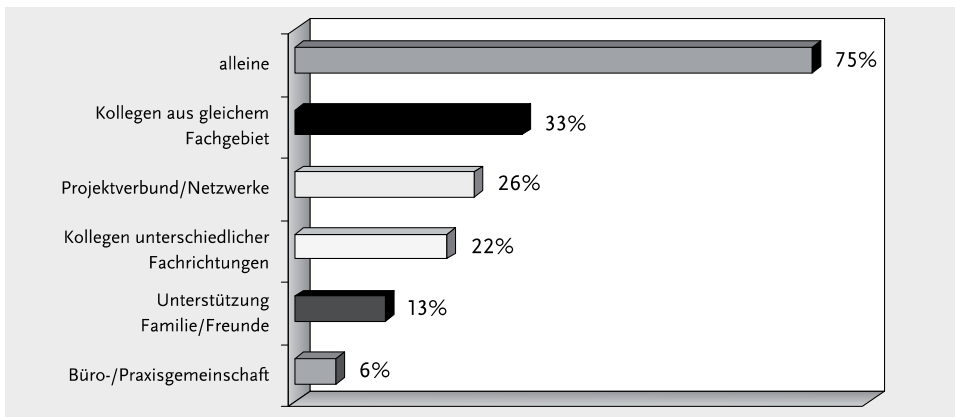


Abb. 30: Soziale Rahmenbedingungen der Tätigkeit
(Mehrfachnennungen/absolute Prozente)

Die sozialen Rahmenbedingungen der freien Arbeit korrelieren mit dem Tätigkeitsumfang und dem Nettoeinkommen aber nicht mit den Berufsjahren.

Die Projektarbeit und die kooperierende Beteiligung an Netzwerken ist häufiger für die Vollzeittätigen von Interesse (VZ 37 %/TZ 18 %). Das Gleiche gilt für die Beteiligung an Büro- und Praxisgemeinschaften (VZ 9 %/TZ 3 %) und dem Zusammenschluss mit Kollegen (aus dem gleichen Fachgebiet VZ 41 % /TZ 28 % – aus unterschiedlichen Fachrichtungen VZ 28 %/TZ 17 %).

Bei den Einkommensstufen gewinnen Netzwerke und Projektverbünde mit der steigenden Höhe des Einkommens an Bedeutung. Nur bei einem Verdienst von mehr als 5.000,- Euro lässt diese wieder nach, was auf eine davon unabhängige Arbeitsauslastung hindeuten könnte. Unter dem Gesichtspunkt des reinen Zu- bzw. Nebenerwerbs

scheint die Beteiligung an Netzwerken bzw. an projektbezogener Zusammenarbeit für die Befragten selbst eine untergeordnete Rolle zu spielen.

Zunehmend werden Kenntnisse in Werbung und Öffentlichkeitsarbeit von den freien Mitarbeitern eingefordert. Doch wie erreichen diese tatsächlich ihre Kunden oder Teilnehmer? Um die 70 Prozent der Befragten setzen zunächst einmal auf die Qualität und die Zufriedenheit mit der von ihnen angebotenen Leistung. Damit verbinden sie eine Weiterempfehlung durch ihre Klienten, was signifikant mit den höheren Einkommensklassen an Bedeutung gewinnt. Auf einem höchst signifikanten Niveau korreliert die Weiterempfehlung überraschenderweise mit dem Tätigkeitsumfang. Während die Zufriedenheit der Leistungsempfänger für 87 Prozent der Vollzeitstätigen von Bedeutung ist, trifft dies bei den Teilzeittätigen nur auf 65 Prozent zu.

Mehr als die Hälfte nutzen Netzwerke, wobei auch in diesen Fällen die höheren Einkommen und die Vollzeitstätigen signifikant stärker vertreten sind. Die gleichen Befunde lassen sich tendenziell für die Internetpräsenz, die Akquise und Werbung in Fachzeitschriften feststellen. Die unteren und mittleren Einkommensklassen bedienen sich dafür häufiger der Werbung in Tageszeitungen und erstellen Flyer.

Teilgruppenunabhängig greift ein Drittel der Befragten zur Kundengewinnung auf frühere Arbeitskontakte zurück.

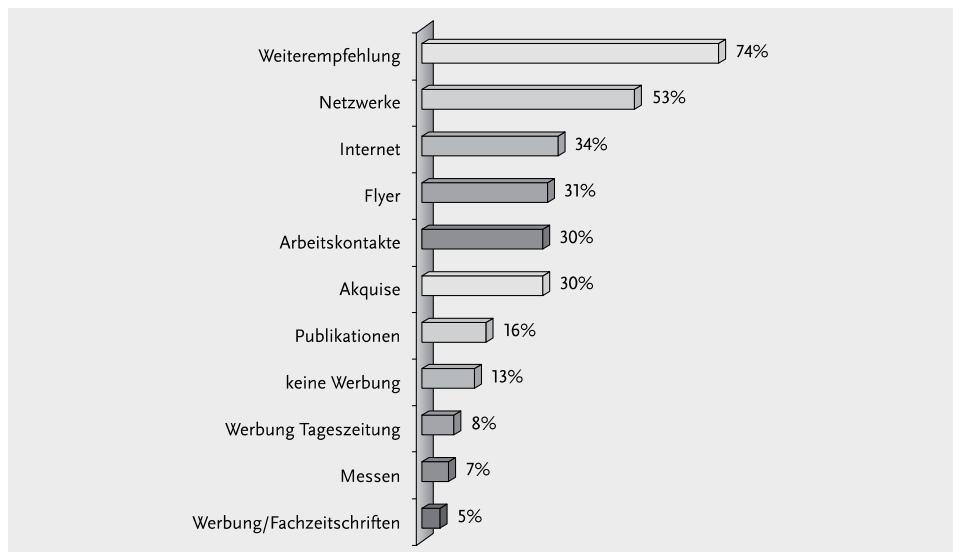


Abb. 31: Mittel zur Kunden- und Teilnehmerwerbung

Wie aus der graphischen Darstellung ersichtlich wird, ist die Weiterempfehlung und damit die Zufriedenheit von Kunden, Teilnehmern oder anderen Auftragsgebern das am häufigsten genannte Element, um den Fortbestand der freiberuflichen Weiterbildungstätigkeit zu sichern. Die Beteiligung an Netzwerken nimmt ebenfalls eine vorrangige Stellung ein. Danach folgt ein Mittelfeld aus gebräuchlichen kommunikativen

Instrumenten zur Auftragsgewinnung, wie Internetauftritte, Werbebroschüren und Akquise. Eine untergeordnete Rolle spielen für die Erreichbarkeit von Teilnehmern kostenintensive Aktivitäten, wie Messen und die Werbung in Tages- oder Fachzeitschriften.

4.4 Kernaktivitäten und Inhalte der freiberuflichen Tätigkeit

4.4.1 Die beruflichen Kernaktivitäten der freien Mitarbeiter

Die vordergründige Heterogenität der beruflichen Hintergründe bei den freien Mitarbeitern im Bildungsbereich kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Vermittlungstätigkeit von Fach- und Expertenwissen unter qualifikatorischen Gesichtspunkten mit Kernkompetenzen korrespondieren sollte. Unabhängig von Inhalten fungieren diese gewissermaßen als Metakompetenzen in dem facettenreichen Feld der Erwachsenenbildung. Abhängig vom jeweiligen Einsatzbereich können sie unterschiedlich gewichtet sein. Sie sind den Akteuren oftmals nicht bewusst und könnten auch als identitätsstiftende Ressource für Erwachsenen-/Weiterbildner gedeutet werden. Da anzunehmen ist, dass durch Kernkompetenzen ein signifikanter Beitrag zur Qualitätssicherung geleistet wird, besitzen sie eine Relevanz für die Teilnehmer, Kunden oder Organisationen, die das entsprechende Angebot in Anspruch nehmen.

Kade/Nittel/Seitter benannten 1999 in einem Einführungsbuch in die Erwachsenen- / Weiterbildung für die in der Erwachsenenbildung tätigen Praktiker drei Kernkompetenzen: das Organisieren, das Unterrichten und das Beraten. Diese zeichnen sich durch eine nahezu zeitlose Beständigkeit und Aktualität aus (vgl. Kade/Nittel/Seitter 1999, S. 134/135). Im Rahmen der Befragung wurden darauf aufbauend sechs Kategorien mit verschiedenen Kernaktivitäten gebildet und es bestand eine offene Antwortmöglichkeit. Die entsprechenden Items sind: 1. unterrichten/lehren/leiten, 2. beraten/betreuen, 3. recherchieren/konzipieren/planen, 4. managen/organisieren/verwalten, 5. forschen/publizieren/evaluieren und 6. Coaching/Supervision.

Zwei Kategorien der Kernaktivitäten stechen wegen ihrer dominanten Stellung in der Auswertung hervor. 86 Prozent der Befragten ordnen ihre beruflichen Aktivitäten in den Bereich „Unterrichten/Lehren/Leiten“ und 63 Prozent geben an, dass sie „beraten und/oder betreuen“. Mithilfe einer Datenselektion wurden die Befragten mit einer Lehr- bzw. Leitungstätigkeit herausgefiltert und in Kreuzvergleichen detaillierter untersucht.

Die Kategorie „Coaching/Supervision“ ist mit 36 Prozent vertreten, „Managen/Organisieren/Verwalten“ mit 28 Prozent, „Recherchieren/ Planen/Konzipieren“ mit 26 Prozent und das „Forschen/Publizieren/ Evaluieren“ mit zehn Prozent. Das Segment „Coaching/Supervision“ ist die einzige Kernaktivität, in welcher die Vollzeit tätigen

überwiegen (59 % VZ). In allen anderen Items findet sich ein leichtes Übergewicht bei der Teilzeittätigkeit.

Bei den Unterrichtenden befinden sich mehr Teilzeittätige (TZ 60 %/VZ 40 %). Überwiegend übt diese Gruppe mit 68 Prozent ihren Beruf in der Weiterbildung als freiberufliche Haupttätigkeit aus. 28 Prozent gehen einer Lehrtätigkeit neben einer anderen Festanstellung nach.

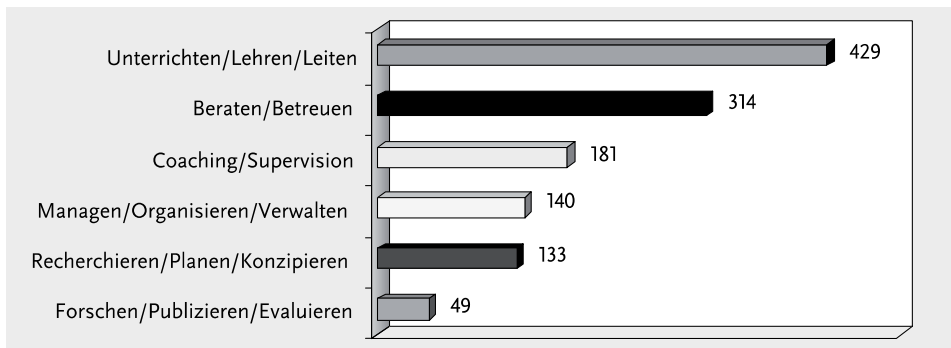


Abb. 32: Einordnung der beruflichen Aktivitäten in Bereiche (Mehrfachnennungen, absolute Zahlen)

Es zeigen sich signifikante Verbindungen mit den Bereichen „Beraten“ und „Betreuen“, was für 60 Prozent der Lehrenden eine erweiternde Kernaktivität darstellt und „Coaching/Supervision“ (33 % beide Bereiche). Letzteres scheint insbesondere unter Einkommensaspekten eine erfolgsversprechende Kombination zu sein, da über 46 Prozent mit dieser Kombination mehr als 2.500,- Euro netto im Monat verdienen. Über 3.500,- Euro erreichen immer noch dreiundzwanzig Prozent von ihnen und dreizehn Prozent geben einen Monatsverdienst von über 5.000,- Euro an.

Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachnennungen lag die Vermutung nahe, dass es zu Überschneidungen in den Bereichen „Beratung“ und „Coaching“ gekommen ist und dass diese nicht von allen Befragten als getrennte Kategorien gesehen wurden. Tatsächlich befinden sich im Bereich „Beraten und Betreuen“ 47 Prozent, die ebenfalls als Coach oder Supervisor tätig sind. (Diese 47 Prozent beziehen sich nur auf die Gesamtheit des Bereiches „Beraten/Betreuen“). Bezogen auf die insgesamt 429 Lehrenden bleibt ein Rest von 137 Personen, die zusätzlich das Beraten und Betreuen zu ihren beruflichen Aktivitäten zählen, aber nicht im Coaching- oder Supervisionsbereich tätig sind. Das entspricht 32 Prozent aller Lehrenden. Unter Berücksichtigung etwaiger Unschärfe bei der Bereichstrennung lässt das Ergebnis dennoch Rückschlüsse auf das berufliche Selbstverständnis der freiberuflich Lehrenden bzw. den Ansprüchen von Teilnehmern im Lehralltag zu. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Erwartungen an die Lehrenden häufig über die bloße Vermittlungstätigkeit hinausgehen und noch weitere Betreuungsaktivitäten von ihnen erwartet werden.

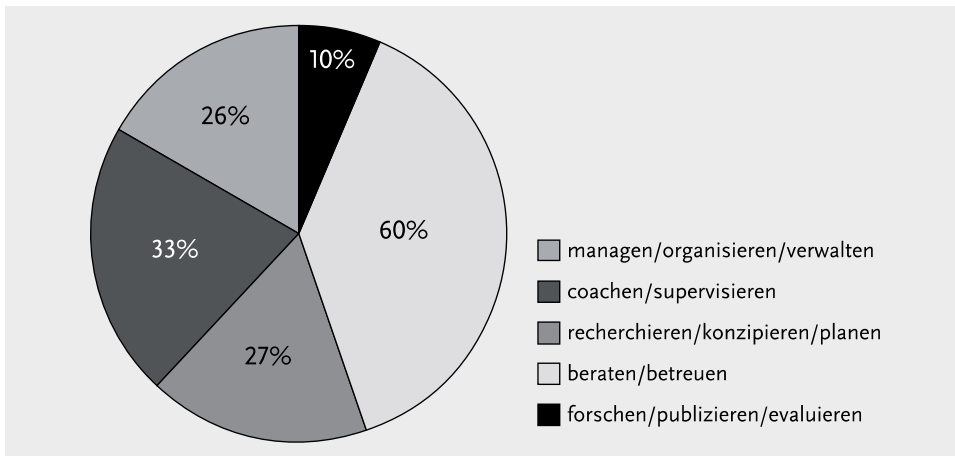


Abb. 33: Zusätzliche Kernaktivitäten zum Bereich Unterrichten /Lehren/Leiten
(Prozente bezogen auf die Teilgruppe Unterrichtende/Lehrende/Leitende)

4.4.2 Inhalte der beruflichen Tätigkeit

Die Frage nach den Inhalten des freiberuflichen Handelns in der Erwachsenen-/Weiterbildung ermöglicht zunächst einen Überblick darüber, in welchen Anteilen die verschiedenen Segmente der Weiterbildung im Rahmen der Befragung erfasst wurden. Es standen 31 vorgegebene Kategorien zur Verfügung und es gab eine offene Antwortmöglichkeit. Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit bleiben alle Inhalte mit einem Häufigkeitsanteil von fünf Prozent und weniger unberücksichtigt. Somit entfallen die Inhalte „Handel/Transport“, „Handwerk“, „Altenpflege“, „Tagungen/Messen“, „Sponsoring/Akquise“ und „Esoterik/Astrologie“.

Mehr als die Hälfte der Befragten sind im Trainingsbereich tätig (54 %). Dieser ist auf einem höchst signifikanten Niveau positiv korreliert mit den Bereichen Kommunikation, Coaching, Moderation und Führungstechniken. Die Ergebnisse lassen Überschneidungen in den Bereichen „Training“ und „Kommunikation“ vermuten. Hier könnten die Befragten sowohl die beruflichen Inhalte als auch Aspekte der Vermittlungsform gemeint haben. Wegen der engen Verknüpfung beider Lesarten spielt dies für die Analyse eine untergeordnete Rolle, da die Vermittlung von Trainingsmethoden oder Kommunikationstheorien findet in der Regel im Rahmen von Seminaren statt.

Signifikant negativ korreliert ist die Trainingstätigkeit mit den Items Organisationsberatung, Personalwesen, Kinder/Jugend/Familien und Büroorganisation. Es ist anzunehmen, dass die Tätigkeit in diesen Bereichen von den freiberuflichen Mitarbeitern häufiger als personen- oder organisationsbezogene beratende und betreuende Fallarbeit und weniger in Seminarform ausgeübt wird.

Neben dem Training erreichen über zehn berufliche Inhalte mehr als fünfzehn Prozent (bezogen auf die Grundgesamtheit), wobei das schulische Lehren mit zwölf Pro-

zent und der Sprachsektor mit vierzehn Prozent vermutlich nicht repräsentativ vertreten sind. Sowohl die privaten Schulen als auch die Sprachinstitute haben bis auf einzelne Ausnahmen nicht an der Befragung teilgenommen.

Bei der Datenselektion zeigen sich deutliche Unterschiede der statistischen Lagemaße bei den verschiedenen beruflichen Inhalten. Dies betrifft unter anderem den Umfang der Tätigkeit und die Verteilung der Einkommensklassen.

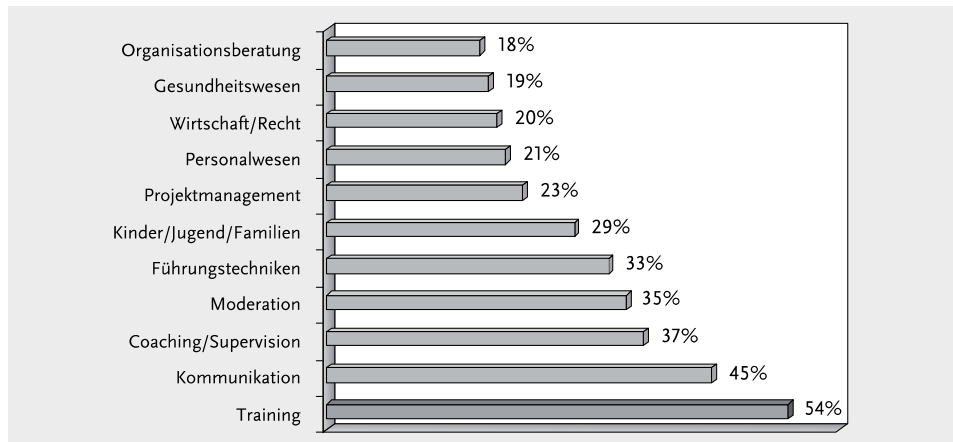


Abb. 34: Die elf häufigsten beruflichen Inhalte (Mehrfachnennungen/gültige Prozente)

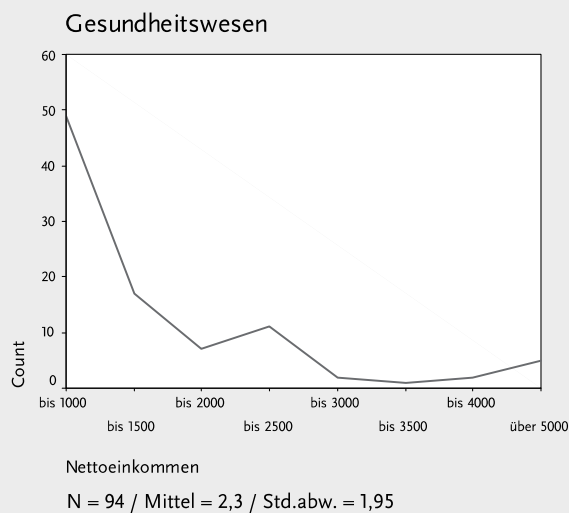
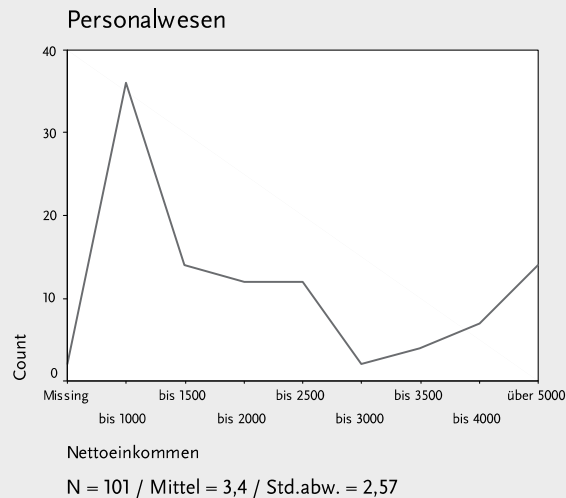
Die relativen Prozente in der „Abbildung 34“ entsprechen annähernd den absoluten Prozenten der Grundgesamtheit. Neben den graphisch dargestellten Inhalten findet sich folgende prozentuale Verteilung: „Sprachen“ = 14 %, „Politik/Gesellschaft“ = 14 %, „schulisches Lernen“ = 12 %, „EDV/IT“ = 13 %, „Öffentlichkeitsarbeit“ = 12 %, „PC/Internet“ = 12 %, „Kultur/Kunst/Musik“ = 11 %, „Büroorganisation“ = 11 %, „Therapie“ = 11 %, „Marketing/Event“ = 10 %, „Philosophie/ Religion“ = 9 %, „Wellness/ Sport“ = 8 %, „Technik/Naturwissenschaften“ = 7 % und „Controlling“ = 7 %. Die Ergebnisse deuten auf eine umfangreiche Erfassung der weiterbildnerischen Tätigkeitfelder.

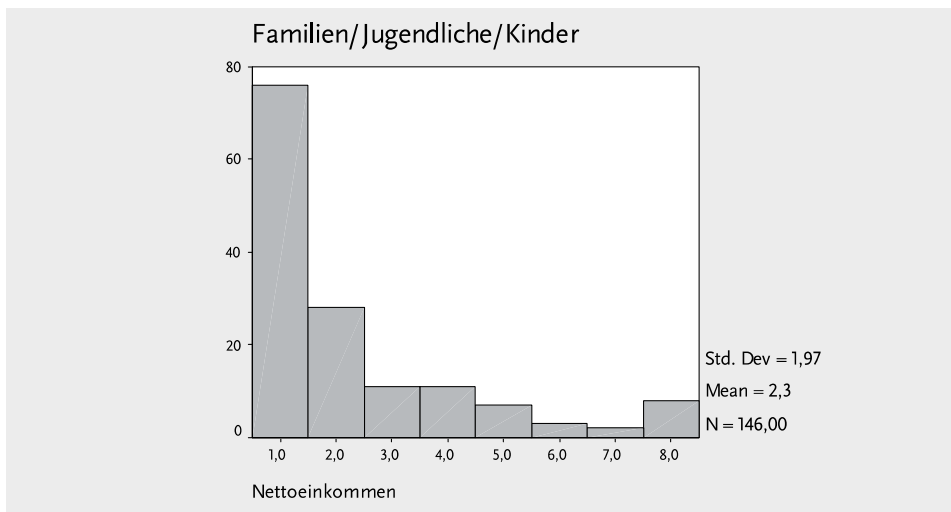
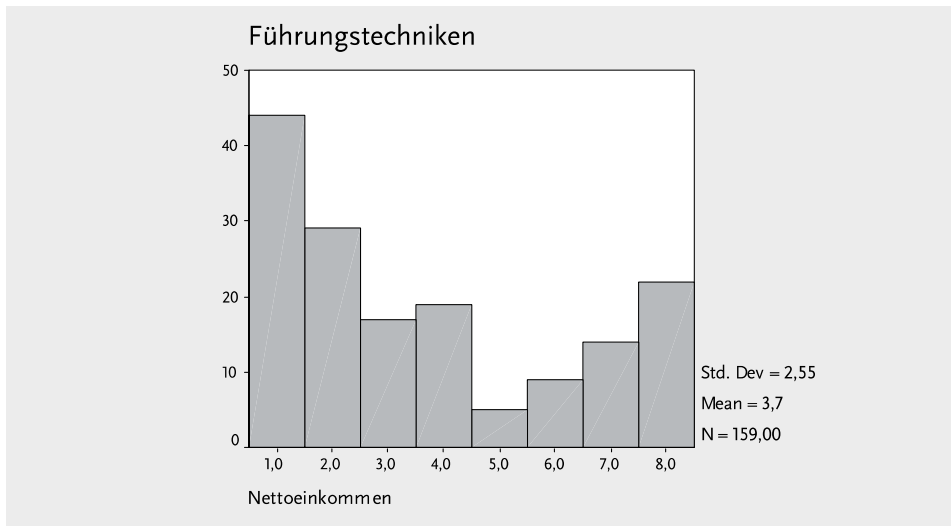
Die nachfolgenden grafischen Darstellungen zeigen jeweils zwei kontrastierende Inhalte mit annähernd gleichen Häufigkeiten. Sie werden einmal in Form von Liniendiagrammen und einmal in Form von Histogrammen dargestellt. Bei den Histogrammen entsprechen die Zahlen 1,0 bis 8,0 der X-Achse (Rubrikenachse) den Einkommensklassen der Liniendiagramme.

In allen vier Kategorien ist die am häufigsten genannte Einkommensklasse (der Modus), die bis 1.000,- Euro monatlichen Nettoverdienstes aus der freiberuflichen Arbeit. Die erklärt sich aus dem Übergewicht der Neben- und Zuerwerbstätigkeiten.

Die grafischen Darstellungen zeigen optisch deutlich die abweichenden Aussagen der Kennzahlen.

Bei den beruflichen Inhalten „Gesundheitswesen“, „Führungstechniken“ und „Personalwesen“ verteilen sich Teilzeit- und Vollzeittätigkeiten annähernd hälftig, wobei in den letzten zwei Bereichen eine leichte Tendenz zu mehr Vollzeitausübung besteht. Im Segment „Familien/Jugendliche/Kinder“ überwiegen die Teilzeittätigkeiten mit 66 Prozent. Bei allen Inhalten besteht ein höchst signifikanter Zusammenhang zwischen Tätigkeitsumfang und Verdienst.





Der mittlere Monatsverdienst aus der freiberuflichen Tätigkeit beträgt sowohl im Gesundheitsbereich als auch im Bereich Familien/Jugendliche/Kinder zwischen 1.500,- Euro und 2.000,- Euro netto. Der Median (der Wert, der eine ranggeordnete Datenreihe halbiert) liegt in beiden Bereichen unter der Hälfte der mittleren Merkmalsausprägung (Median jeweils = 1,0). Das bedeutet, dass weder die Angabe des am häufigsten vorkommenden noch des mittleren Nettoeinkommens Aussagekraft für die real existierenden Einkommenshöhen der freiberuflichen Mitarbeiter dieser Bereiche hat. In beiden Fällen erwirtschaften über 50 Prozent der Befragten maximal 1.000,- Euro im Monat oder weniger. Bei einem Einkommen bis 1.500,- Euro finden sich bereits über 70 Prozent der Freiberuflichen. Darunter befinden sich in der Kategorie Gesundheitswesen 48 Prozent und im Bereich Familien/Jugendliche/Kinder

45 Prozent aller Vollzeittätigen dieser Bereiche. Obwohl ab einem Verdienst über 2.500,- die Teilzeittätigkeit fast keine Rolle mehr spielt, sind die höheren Einkommen nur ganz schwach vertreten.

Ganz anders sieht dies bei den Inhalten Führungstechniken und Personalwesen aus. Hier liegt der durchschnittliche Nettoverdienst zwischen 2.000,- und 2.500,- Euro, was annähernd identisch ist mit der Lage des Median (jeweils 3,0). Die Verteilung ist sichtbar weniger linksschief. Vergleicht man die Streuung bei den Vollzeittätigen mit den obigen Beispielen, so befinden sich im Bereich Führungstechniken nur 32 Prozent und im Bereich Personalwesen nur 27 Prozent in den Einkommensklassen bis 1.500,- Euro. Ab einem Verdienst von 2.500,- Euro reduzieren sich die Teilzeittätigkeiten drastisch, was bei der grafischen Darstellung als Einknick bei den Einkommen sichtbar wird. Mit Zunahme der Vollzeittätigkeiten nehmen dann auch die höheren Einkommen merklich zu, was sowohl im Liniendiagramm als auch im Histogramm zu erkennen ist.

Die Inhalte der beruflichen Tätigkeit und die damit verbundenen Segmente der Erwachsenenbildung beeinflussen nach diesem Ergebnis die Verdienstmöglichkeiten der Freiberufler ebenso wie die freie Wahl des Tätigkeitsumfanges.

Die Betrachtung der Inhalte bestätigt zudem ein vorangegangenes Ergebnis der Datenanalyse bei den Kernaktivitäten. Von den insgesamt 186 Personen, die sich inhaltlich mit Coaching, Supervision oder Mediation beschäftigen, geben 181 zusätzlich bei den Kernaktivitäten eine Lehrtätigkeit an. Es kann davon ausgegangen werden, dass es kaum Personen gibt, die ausschließlich vom Coaching bzw. der Supervision ihren Lebensunterhalt bestreiten.

4.5 Berufliches Selbstverständnis

4.5.1 Die Beurteilung der beruflichen Lage, der sozialen Absicherung und der Tauschoption „Freiberuflichkeit gegen Festanstellung“

Die von Arabin und Dieckmann vorgelegten Untersuchungen aus den 1990er Jahren zeigten erstmals am Beispiel Berlin und Hessen auf, dass etwa ein Drittel der Kursleiter an Volkshochschulen mit den Einkünften aus dieser Tätigkeit ihren Lebensunterhalt bestreiten mussten.

Die schlechte soziale Absicherung der hauptberuflichen Honorarkräfte nährt seitdem die berufs- und professionstheoretischen Debatten um so genannte „prekäre“ und „aufgezwungene“ Beschäftigungsverhältnisse in der Erwachsenenbildung. Wie die Betroffenen selbst ihre berufliche Tätigkeit einschätzen und beurteilen, wird dabei weitgehend ausgeblendet. Vor diesem Hintergrund wurde in dieser Erhebung die subjektive Perspektive auf die freiberufliche Berufsausübung der Beobachterperspektive und Fremdeinschätzung vorgezogen.

Annähernd 64 Prozent schätzen ihre berufliche Lage als „sehr oder ziemlich stabil“ ein und etwas über ein Drittel (33 %) als „unsicher oder sehr unsicher“. Hier finden sich allerdings höchst signifikante Unterschiede im Geschlechtervergleich. Zum Befragungszeitpunkt unterstellt circa die Hälfte beider Teilgruppen ihrer beruflichen Erwerbspraxis eine relative Stabilität. Innerhalb der übrigen fünfzig Prozent unterliegen die Frauen eindeutig einer größeren Verunsicherung.

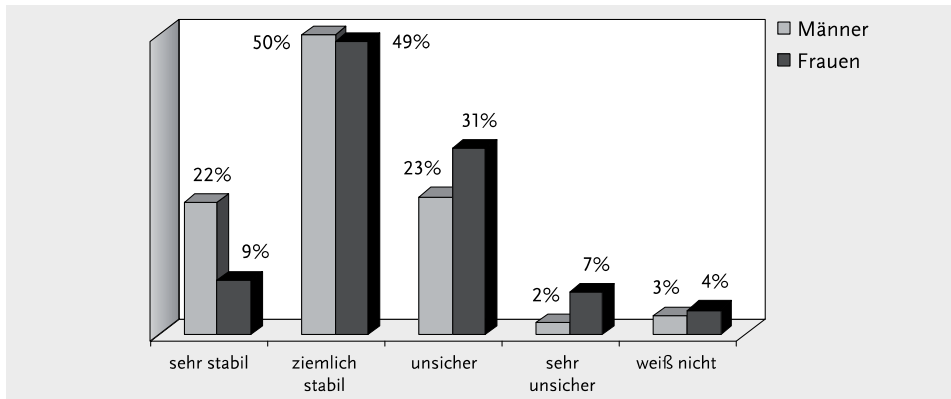


Abb. 35: Einschätzung der beruflichen Lage zum Befragungszeitpunkt nach Geschlecht

Betrachtet man die Teilgruppe der Frauen mithilfe einer Datenselektion isoliert, lassen sich Rückschlüsse auf die Bedeutung der Länge der freiberuflichen Berufstätigkeit, des Einkommens und der Erwerbsart für die Einschätzung der beruflichen Situation ziehen. Da nur bei sechs Frauen Antwortverweigerungen vorliegen, ist in diesem Fall eine Mischung aus absoluten und relativen Prozentsätzen am aussagekräftigsten.

Über ein Drittel der befragten Frauen arbeitet länger als zehn Jahre freiberuflich in der Weiterbildung. Innerhalb dieser Gruppe von erfahrenen Freiberuflerinnen halten 64 Prozent ihre berufliche Lage für stabil. Eine spiegelverkehrte Verteilung findet sich bei den freiberuflichen Neueinsteigerinnen aus. Elf Prozent aller befragten Frauen befinden sich das erste Jahr in dieser beruflichen Situation, welche anscheinend von großer Unsicherheit begleitet wird. Bei den Anfängerinnen sind es über 60 Prozent, die ihre berufliche Lage als nicht gesichert einschätzen. Keine der neu beginnenden Freiberuflerinnen beurteilt ihren Einstieg als sehr stabil. Es zeigt sich eine Tendenz, dass mit Dauer der Freiberuflichkeit das Gefühl der Sicherheit wächst.

Für über 73 Prozent der Frauen handelt es sich bei der Tätigkeit im Weiterbildungsbereich um eine freiberufliche Haupttätigkeit. 24 Prozent befinden sich neben der freiberuflichen Tätigkeit noch in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Erwerbsart und der Einschätzung der beruflichen Lage. In beiden Gruppen überwiegt mit deutlich mehr als der Hälfte eine optimistische Einschätzung. Das Gefühl der Unsicherheit besteht unabhängig von der Erwerbsart bei etwa einem Drittel der Freiberuflerinnen und betrifft auch die nebenberuflich Tätigen.

Ein Vergleich mit den Einkommensklassen lässt deutlich ein Nachlassen der Unsicherheit ab einem Monatseinkommen von 2.500,- Euro erkennen. Das Item „ich halte meine berufliche Lage für **sehr** unsicher“ kommt ab dieser Verdiensthöhe nicht mehr vor und die Einschätzung „unsicher“ rutscht ab hier bei allen nachfolgenden Einstufungen unter die Marke von einem Prozent (absolute Prozente der Teilgruppe Frauen). Die beschriebenen Befunde deuten unabhängig von der Art der Erwerbstätigkeit auf eine steigende Stabilisierung des freiberuflichen Status bei den Frauen mit zunehmender Berufserfahrung und dem Erreichen einer bestimmten Einkommenshöhe hin.

Auf die Frage „Bitte beurteilen Sie Ihre soziale Absicherung (Krankheit, Altersvorsorge) auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 10 (schlecht)“ lagen die höchsten Werte bei den Items eins bis fünf. Bei diesem Ergebnis zeigen sich auf einem höchst signifikanten Niveau Abhängigkeiten von der Erwerbsart und wiederum geschlechtsspezifische Unterschiede.

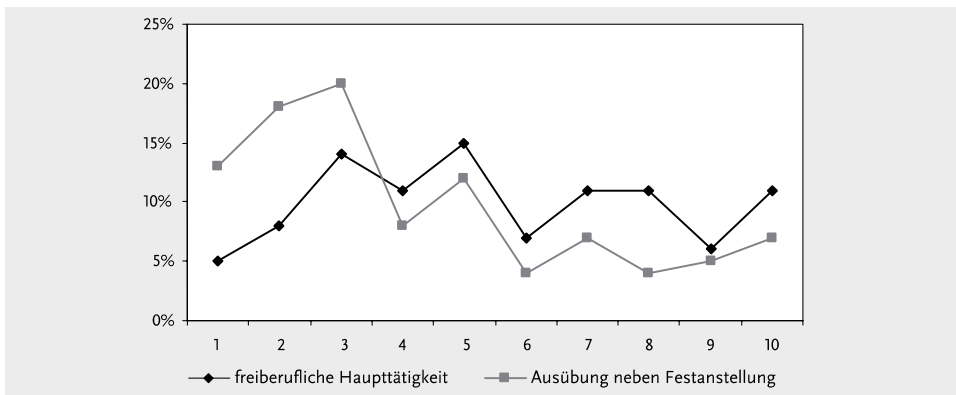


Abb. 36: Beurteilung der sozialen Absicherung auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 10 (schlecht) nach Erwerbsart (Prozente bezogen auf Erwerbsart)

Wird die freiberufliche Tätigkeit neben einer festen Anstellung ausgeübt, beeinflusst dies die Beurteilung der sozialen Absicherung positiv. Mehr als die Hälfte der Nebenberufler (51 %) ordnen diese auf der bereits erwähnten absteigenden 10er-Skala, die von „sehr gut“ bis zu der Einordnung „schlecht“ reicht, den ersten drei Items zu. Die häufigste Nennung erfolgt mit zwanzig Prozent bei der Beurteilungsstufe drei. Die letzten drei Einstufungen werden von dieser Gruppe mit 17 Prozent belegt. Bei der freiberuflichen oder selbständigen Haupttätigkeit fällt das Ergebnis anders aus. Hier befinden sich nur 27 Prozent der Nennungen in den ersten drei Items, der Modus liegt mit 15 Prozent bei der Einstufung fünf und die letzten drei Beurteilungen erreichen 28 Prozent. Die Beurteilung der sozialen Absicherung fällt hoch signifikant schlechter bei den reinen Freiberuflern aus als bei den nebenberuflich Tätigen. Die soziale Absicherung durch die freiberufliche Tätigkeit weist weiterhin höchst signifikante Abweichungen zwischen beiden Geschlechtern auf.

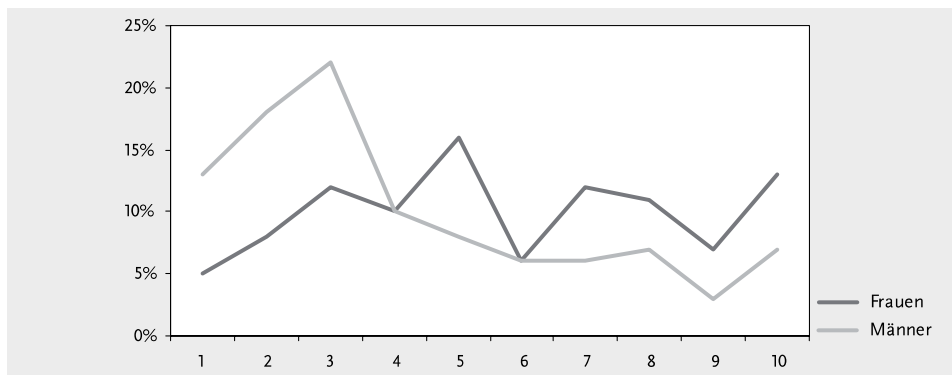


Abb. 37: Beurteilung der sozialen Absicherung auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 10 (schlecht) nach Geschlecht (Prozente bezogen auf Geschlecht)

Während sich in den ersten drei Einstufungen schon 52 Prozent der Männer befinden, ist bei den Frauen ein Viertel dort vertreten (25 %). Wie aus der grafischen Darstellung ersichtlich wird, liegt der Modus bei den Männern im Item drei (22 %) und bei den Frauen im Item fünf (16 %). Während ein Drittel (32 %) der Frauen ihre soziale Absicherung den letzten drei Einstufungen zuordnet, finden wir dort nur 18 Prozent der Männer.

Da das Problem der sozialen Absicherung bei einer freiberuflichen Haupttätigkeit ebenso bekannt ist wie die hohe Zuerwerbstätigkeit bei den Frauen und die damit verbundenen Risiken, ist dieses Ergebnis nicht überraschend. Die Überprüfung dieses Tatbestandes diene vielmehr der zentralen Fragestellung, ob daraus der Wunsch entsteht eine freiberufliche Tätigkeit gegen eine feste Anstellung in der Weiterbildung einzutauschen.

Mehr als 60 Prozent aller Befragten würden sich einen Tausch der freiberuflichen Tätigkeit gegen eine Festanstellung sehr gründlich überlegen oder ablehnen. Auf den ersten Blick scheint dies der häufig geäußerten Vermutung zu widersprechen, dass die freiberufliche Tätigkeit in der Weiterbildung vorwiegend einer von außen aufgezungenen Beschäftigungsform entspricht.

Bei der Darstellung der wirtschaftlichen Lage der Befragten im Abschnitt 4.1.3 legt der Kreuzvergleich von Einkommensklassen und Tauschoption die Vermutung nahe, dass eine Teilgruppe der Befragten die freiberufliche Tätigkeit in der Weiterbildung ausschließlich als Neben- oder Zuerwerb wahrnehmen möchte. Begründet wird diese Annahme durch die hohe Tauschverneinung innerhalb der Einkommensklasse bis maximal 1.000,- Euro pro Monat.

Eine Betrachtung der Tauschoption nach Neben- und Haupttätigkeit bekräftigt diese Vermutung, da bei beiden Erwerbsarten ein deutlicher Modus bei der Verneinung zu finden ist. Man kann davon ausgehen, dass 37 Prozent der Nebenberufler keinen festen Beruf aus ihrer freiberuflichen Weiterbildungstätigkeit machen möchten, während

umgekehrt exakt die gleiche Anzahl bei den Freiberuflern (37 %) nicht bereit ist die Form ihrer Berufstätigkeit einzutauschen.

Die freiberuflich Haupttätigen würden einen Tausch häufiger gründlich überlegen als die Nebenberufler, sind allerdings auch zu einem geringfügig höheren Anteil bereit eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung anzunehmen (Nebenberufler 14 %, haupttätige Freiberufler 17 %).

Deutlichere Abgrenzungskriterien erhält man bei einer multivariaten Betrachtung der Tauschoption nach Erwerbsart und Geschlecht. Bei den Frauen würden 36 Prozent die Freiberuflichkeit zugunsten einer festen Anstellung aufgeben, bei den Männern dagegen nur 24 Prozent. Am häufigsten sind Männer in freiberuflicher Haupttätigkeit nicht bereit diese einzutauschen.

Die bedeutendsten Unterschiede zeigen sich zwischen Männern und Frauen in freiberuflicher Haupttätigkeit. Hier finden sich deutlich mehr Frauen, die gegen eine Festanstellung tauschen oder es zumindest überlegen würden, während 74 Prozent der männlichen Befragten dieser Teilgruppe ihre Freiberuflichkeit nicht aufgeben möchten oder dies gründlich überlegen würden (Frauen 58 %). Die Abnahme der Tauschbereitschaft korrespondiert auch bei dieser Frage positiv mit der Länge der Berufsjahre. Es zeigt sich eine Tendenz, dass Freiberufler, die diese Tätigkeit schon über viele Jahre hinweg ausüben diese Erwerbsform häufiger beibehalten möchten als Berufsanfänger.

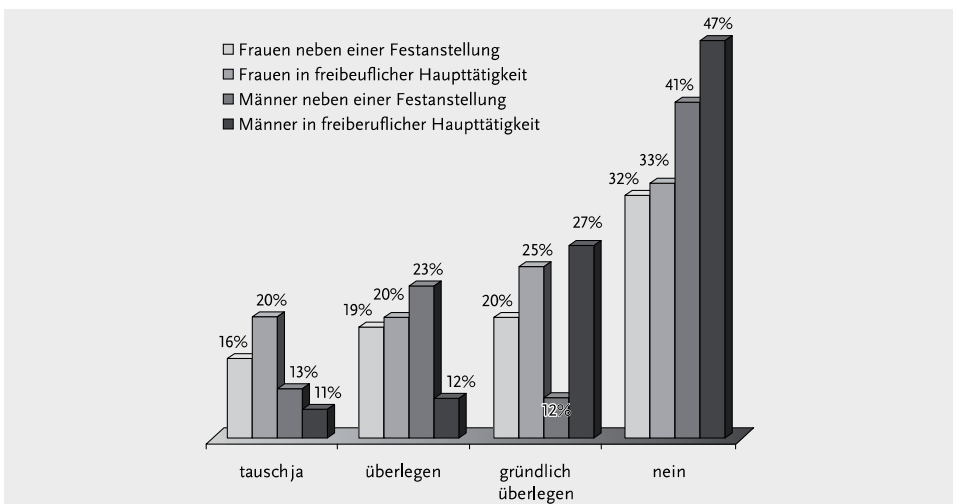


Abb. 38: Ausprägung der Tauschbereitschaft „Freiberuflichkeit gegen Festanstellung“ nach Erwerbsart und Geschlecht
(Prozente bezogen auf Erwerbsart innerhalb der Teilgruppen)

4.5.2 Erwerb und Aktualisierung des Fachwissens

Die heterogenen beruflichen Hintergründe der in der Weiterbildung Tätigen lassen die Frage nach dem Erwerb des dafür benötigten Fachwissens aufkommen. Bezogen auf die freiberuflich Tätigen ist der bisherige Erkenntnisgewinn desolat. Die Erhebung suchte aus mehreren Perspektiven eine Antwort darauf zu finden. In drei Frageblöcken wurde der Erwerb des für die Weiterbildungstätigkeit notwendigen Fachwissens in der Vergangenheit operationalisiert, die Art und Weise der Aktualisierung beziehungsweise Reflektion des derzeitigen Wissens sowie eine zeitlich bedingte Veränderung der Inhalte.

Die bedeutendste Rolle für den Erwerb des Fachwissens spielen Fort- und Weiterbildungen (85 %) sowie das Selbststudium (70 %). Absolventen von Fachhochschulen scheinen häufiger mit dem Studium auf eine mitgebrachte berufliche Erstausbildung aufgebaut zu haben als Akademiker mit einem universitären Abschluss. So geben 56 Prozent der Fachhochschulabsolventen an, dass ihr erforderliches Fachwissen sowohl auf eine berufliche Ausbildung als auch auf ein Studium aufbaut, während dies bei den Universitäten nur 28 Prozent sind. Bei den Universitätsabschlüssen erfolgt dafür häufiger eine Einarbeitung in die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit durch andere Personen (FH 18 %/Universität 27 %). Eine Weiterbildungstätigkeit für die ein Fachhochschulabschluss von Bedeutung war findet sich eher bei den Männern (Männer 22 %/Frauen 12 %).

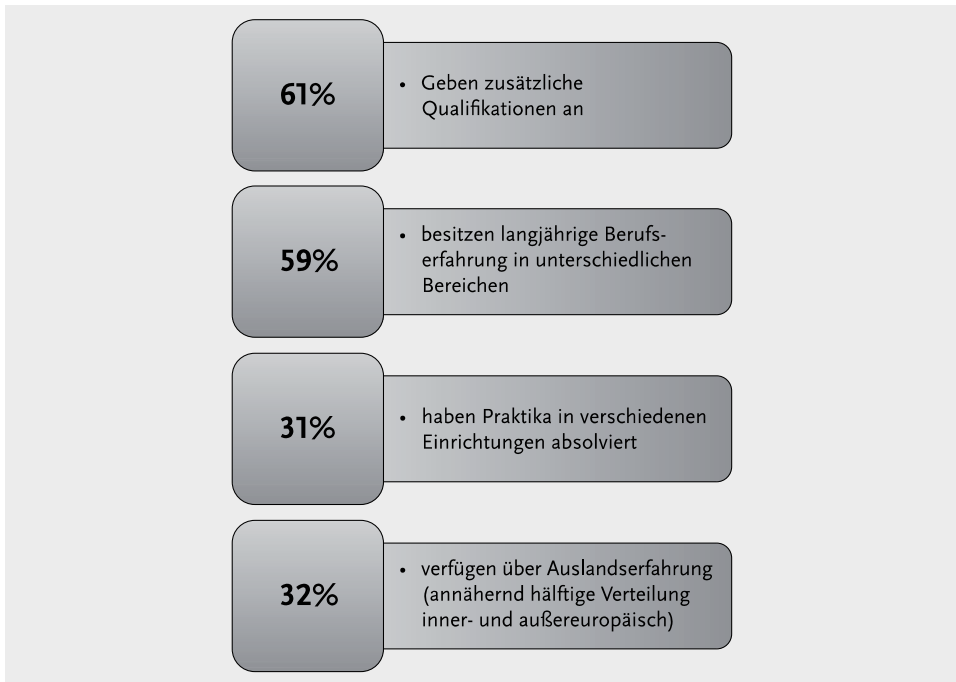
Die Frage „Wie haben Sie in der Vergangenheit das Fachwissen für diese Tätigkeit erworben?“ wurde mit folgenden absoluten und relativen Häufigkeiten beantwortet:

- Fort- und Weiterbildung 424 Nennungen / 85 %
- Selbststudium 349 Nennungen / 70 %
- Universität 211 Nennungen / 42 %
- Berufliche Erstausbildung 168 Nennungen / 33 %
- Einarbeitung durch andere 132 Nennungen / 26 %
- Fachhochschule 79 Nennungen / 16 %

Neben den formalen Angaben zum Erwerb des benötigten Fachwissens findet sich eine reichhaltige Palette weiterer tätigkeitsbezogener Merkmale, auf welche im Rahmen der Erhebung aufmerksam gemacht werden soll.

Es zeigt sich, dass die vorhandenen Berufserfahrungen der Befragten aus einem breiten Spektrum an beruflichen Tätigkeitsfeldern bestehen. Hier findet sich von der Geschäftsführung über die Unternehmensberatung bis zum Strafvollzug eine reichhaltige Palette an mitgebrachtem beruflichem Erfahrungswissen.

Die angegebenen Berufsfelder wurden in grober Anlehnung an die Wirtschaftsabschnitte des Unternehmensregisters kategorisiert und ihre relative Gewichtung per Häufigkeitsangaben erfasst. Da das Unternehmensregister eine Einteilung vornimmt, die für unsere Fragestellung nicht sinnvoll erscheint, wurden die Abschnitte zum Teil abgeändert. Maßgeblich für die Kategorienbildung ist die Erfassung beruflicher Inhalte und Tätigkeitsfelder.



Der Wirtschaftsabschnitt „Erziehung und Unterricht“ ist durch eine größer gefasste Kategorie „Bildungsbereich“ ersetzt. Die im Unternehmensregister aufgeführten „Dienstleistungen für Unternehmen“ und „öffentliche und persönliche Dienstleistungen“ sind umbenannt in die weiterbildnerischen Themengebiete und Handlungsfelder „Wirtschaft/Personal/Management“, „Gewerbe/Handel/Dienstleistungen“ und „öffentliche und konfessions-gebundene Einrichtungen und Angebote“. Gemäß der zugrunde liegenden Definition von Weiterbildung reicht eine alleinige Groborientierung am Unternehmensregister nicht aus. Da einzelne Bereiche der Erwachsenenbildung noch fehlen, sind daneben weitere Kategorienbildungen notwendig. Ergänzend kommen somit die Inhalte „Coaching/Supervision/Mediation“ und das „Gesundheitswesen“ dazu.

Um das einmal erworbene Wissen aktuell zu halten oder zu reflektieren nutzen die Befragten vor allem Fachzeitschriften und Bücher (438 Nennungen), führen Fachgespräche mit Kollegen und Freunden (392 Nennungen) und lesen wissenschaftliche Literatur (335 Nennungen). Diese Aktivitäten liegen vor der Internetrecherche mit 293 Nennungen.

Weit über die Hälfte (305 Nennungen) nimmt die Angebote von Weiterbildungsträgern wahr und etwas weniger als die Hälfte (246 Nennungen) besucht Tagungen oder Messen. Qualifizierungsmaßnahmen der Universitäten, Hochschulen oder Fachschulen werden nur von fünfzehn Prozent wahrgenommen (das entspricht 77 Nennungen) und etwa ein Drittel (167) greift gelegentlich auf die Unterstützung durch einen Coach oder Supervisor zurück.

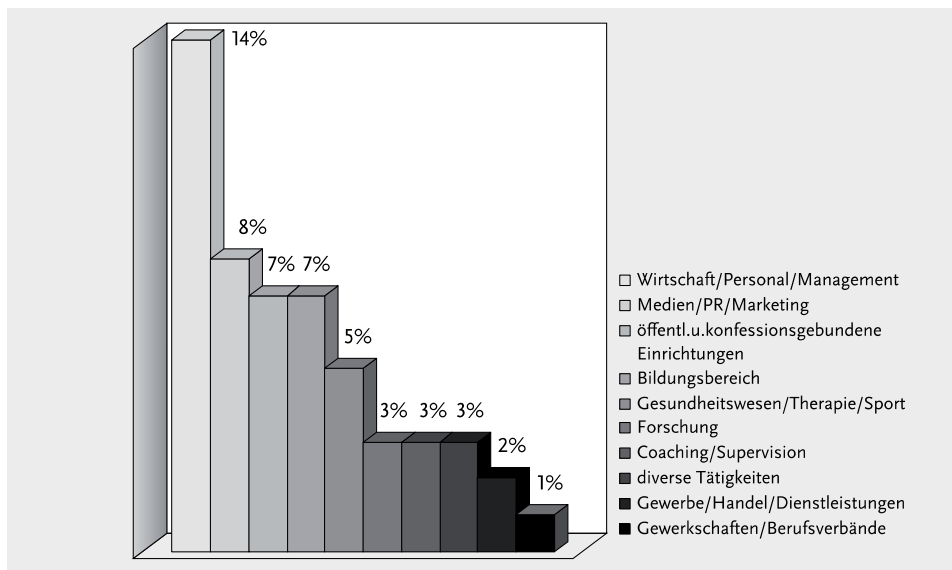


Abb. 39: Mitgebrachte Berufserfahrung nach Bereichen (absolute Prozente)

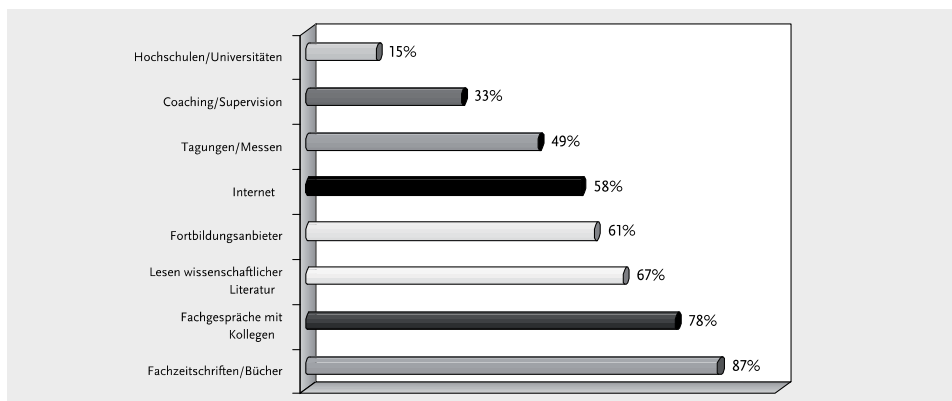


Abb. 40: Mittel zur Aktualisierung bzw. Reflexion des Wissens (Mehrfachnennungen/absolute Prozente)

Die Bemühungen um Aktualität des eigenen Wissensbestandes sind vornehmlich geprägt durch kollegialen Informations- und Erfahrungsaustausch unter Zuhilfenahme fachbezogener Veröffentlichungen oder in persönlich kommunikativer Form. Daneben spielen Weiterbildungsangebote und das Internet eine bedeutende unterstützende Rolle. Dass die Angebote von Weiterbildungseinrichtungen und das Internet eine ergänzende Funktion und keine ausschließliche einnehmen, zeigen entsprechende Kreuzvergleiche. So lesen 90 Prozent der Personen, welche bereits selbst Fortbildungen in Anspruch genommen haben, Fachzeitschriften und Bücher um ihr Wissen zu

aktualisieren und über 70 Prozent wissenschaftliche Literatur. Weit über die Hälfte dieses Personenkreises (57 %) nimmt an Tagungen teil oder besucht Fachmessen und 84 Prozent pflegen den fachlichen Erfahrungsaustausch mit Kollegen oder anderen Personen. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den Internetnutzern. Auch hier suchen 85 Prozent das kollegiale Fachgespräch, 91 Prozent lesen Fachzeitschriften und 77 Prozent wissenschaftliche Veröffentlichungen.

Der hohe Grad an Aktualisierungsbemühungen scheint darin begründet, dass nur ein kleiner Teil der Befragten (14 %) über Jahre hinweg unveränderte thematische Inhalte anbieten kann. Der überwiegende Teil der Befragten (89 %) gibt an, dass sich die Inhalte ihrer Arbeit seit Beginn der Tätigkeit ständig erweitert haben oder sich nach einem wechselnden Bedarf richten.

Betrachtet man die Ergebnisse der Ostwestfalen Studie aus dem Jahr 1986, so haben sich die Anforderungen an die feiberufliche Weiterbildungstätigkeit seitdem wesentlich verändert. In der ergebnissichernden Zusammenfassung der Studie hieß es damals:

„...Bemühungen um Information über regionale oder grundsätzliche Fragestellungen der Erwachsenenbildung finden sich bei den freien Mitarbeitern nur in rudimentärer Form. Ein Aspekt dieses „Einkämpfertums“ ist der, dass die Mehrzahl der freien Mitarbeiter nur ein geringes Interesse an Mitarbeiterfortbildung zeigt“ (vgl. Scherer 1989, S. 163, These 9).

Zwar wurde im Rahmen der „Hessenerhebung“ nicht der Stellenwert trägergebundener Mitarbeiterfortbildungen erfragt, dennoch lassen die zuvor aufgeführten Befunde ein anderes Bild entstehen als vor über zwanzig Jahren. Für die Freiberufler im Weiterbildungsbereich scheint es aufgrund gestiegener Ansprüche heute eine Grundvoraussetzung zu sein, ihren Expertenstatus durch eigenes Lernen, Weiterbildungen und fachlichen Austausch zu erhalten.

4.5.3 Erforderliche Kenntnisse

Die Befragten wurden gebeten, die Wichtigkeit unterschiedlicher Kenntnisse für die Ausübung ihrer Tätigkeit zu bewerten. Vier der vorgegebenen 13 Bereiche liegen bei der Auswertung mit weitem Abstand vorne. Das sind mit ähnlich hoher Wertung die Bereiche „Moderation/Präsentation“ und „Pädagogik“. Danach folgen „Psychologie“ und „wissenschaftliche Methoden“. Nimmt man die Items „sehr wichtig“ und „ziemlich wichtig“ zusammen, dann ergeben sich sowohl bei der Moderation/Präsentation als auch bei der Pädagogik Werte von ca. 430 Nennungen. Das sind bei beiden Bereichen ca. 86 absolute Prozente. Diese Einschätzung scheint disziplinübergreifend zu bestehen, da der am meisten genannte akademische Abschluss bei den Wirtschaftswissenschaften liegt. Die Absolventen eines Pädagogik- oder Psychologiestudiums sind nicht die am häufigsten vertretenen.

Die Ergebnisse der Datenanalyse weisen an mehreren Stellen darauf hin, dass es wichtig ist, aufgrund der verschiedenen beruflichen Hintergründe zwischen Vermitt-

lung oder Anwendung von Fachwissen und allgemeiner für die Tätigkeit im Weiterbildungsbereich notwendiger Kenntnisse und Qualifikationen zu unterscheiden. Dabei ist die Zuordnung in bestimmte Kategorien schwer und die Trennschärfe fällt wegen des hohen Grades an disziplinären Überlappungen gering aus. Das betrifft die zahlreichen Beraterausbildungen, die NLP-Weiterbildungen, die Ausbilder- und Trainerscheine, die Organisationsberatung, die Lehrerausbildungen für Deutsch als Fremdsprache oder die Pflegeberufe, die Weiterbildungen im Bereich der Sozialkompetenzen, das Persönlichkeits- und Verhaltenstraining, die Kompetenzdiagnostik und –entwicklung sowie die Gesprächsführung und das Kommunikationstraining. Auffallend sind bei den jüngeren Freiberuflern die Nennungen im Bereich „Online-„ und „Teletutoring“ sowie „visuelle –„ und „Multi-Media Kommunikation“.

Vor diesem Hintergrund ist es von besonderer Bedeutung, dass trotz unterschiedlicher Ausbildungen und Qualifikationen eine hohe Übereinstimmung darin besteht, dass sowohl pädagogische Kenntnisse, Fertigkeiten bei der Moderation bzw. Präsentation, psychologisches Wissen, die Fähigkeit einer wissenschaftlichen Herangehensweise und die Verfügbarkeit wissenschaftlicher Methoden von großer Bedeutung sind.

Bestimmte Inhalte sind zahlenmäßig nicht auffallend häufig vertreten, stehen aber im Zusammenhang zu den sonstigen Angaben einer Fallreihe. Beispiele dafür sind unter anderem Juristen, Sprachlehrer, aus dem Handwerk kommende Personen und solche, die eine Erstausbildung im Gesundheits- oder Therapie- und Sportbereich mitbringen. Die für wichtig benannten beruflichen Kenntnisse passen bei den aufgeführten Beispielen zur beruflichen Herkunft, auch wenn sie in der Gesamtauswertung nicht auf den vorderen Plätzen zu finden sind.

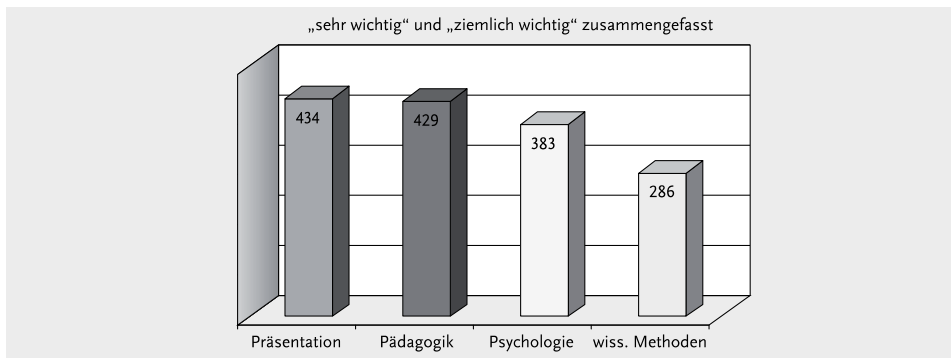


Abb. 41: Die vier höchsten Werte bei der Wichtigkeit bestimmter Kenntnisse für die Ausübung der Tätigkeit (Mehrfachnennungen/absolute Zahlen)

Als „wenig“ oder „nicht wichtig“ wurden in folgender Reihenfolge Kenntnisse genannt aus den Bereichen: „Statistik/Evaluation“ (273 Nennungen/54 %), „internationale Entwicklungen“ (246 Nennungen/49 %), „Fremdsprachen“ (243 Nennungen/48 %) und „Betriebswirtschaft“ (206 Nennungen/41 %).

Eine Art Pattsituation und ein sehr unentschlossenes Bild zeigen sich bei der Einschätzung bestimmter Kenntnisse. Dies betrifft die Segmente Politik, Werbung und rechtliche Bedingungen. Hier teilten sich die Einschätzungen ziemlich hälftig dafür und dagegen. So fanden zum Beispiel 230 Befragte (46 %) politische Kenntnisse wichtig und 201 nicht. Ähnlich nah verhielt es sich bei den anderen zwei genannten Items.

4.5.4 Personen- und tätigkeitsbezogene Merkmale

Die erfolgreiche Durchführung von Arbeitsaufgaben basiert insbesondere bei Arbeitsfeldern mit Teilnehmer- und Kundenkontakten nicht allein auf vorhandenem Fachwissen und speziellen Kenntnissen. Schon Scherer nahm 1986 in seiner Ostwestfalenstudie einen anderen Problembereich in den Blick und thematisierte die Persönlichkeit der freien Mitarbeiter (vgl. Scherer 1986, S. 166 u. 167).

Obwohl die „Hessenstudie“ nicht den Anspruch vertritt, die Beziehung zwischen beruflicher und sozialer Identität der Freiberufler zu analysieren, ist auch hier eine Betrachtung ihrer subjektiven Auseinandersetzung mit den Anforderungen im Berufsleben, ihrer Handlungskompetenzen, Wertvorstellungen und Zielsetzungen von Interesse. Die Befragten sollten eine subjektive Einstufung verschiedener Merkmale und ihrer Bedeutung für eine erfolgreiche Bewältigung der Berufspraxis vornehmen.

Für die Beantwortung der Frage „Wie wichtig sind für die Durchführung Ihrer Arbeitsaufgaben folgende Aspekte?“ standen zehn vorgegebene personen- oder tätigkeitsbezogene Merkmale zur Verfügung, die es auf einer Fünferskala einzustufen galt. Diese Selbsteinschätzung wurde in der späteren Datenanalyse unter Berücksichtigung der verschiedenen Teilgruppen ausgewertet.

Das Gesamtergebnis ist insofern überraschend, da zwei Merkmale mit weitem Abstand hervortreten, die in der Person der freien Mitarbeiter begründet sind.

Am wichtigsten finden die Freiberufler das persönliche Auftreten gefolgt von vorhandener Berufserfahrung. Mit weitem Abstand folgen die ständige „Aktualisierung berufsrelevanten Wissens“, „Flexibilität“ und die „Rückmeldung der Teilnehmern/Innen“. Bei der „Unterstützung durch Kollegen“ und der „Beobachtung von Mitbewerbern“ trennen sich die Einschätzungen, mit einer leichten Tendenz zur Wichtigkeit.

In der offenen Antwortmöglichkeit werden Aspekte benannt, wie „ständiger Einsatz/Präsenz/Disziplin“, „soziale und emotionale Kompetenz“, „Beobachtung des Arbeitsmarktes“, „Corporate Identity“ und „Authentizität“. Wegen der geringen Anzahl an Nennungen wird hier auf eine Kategorisierung verzichtet.

Nimmt man die Einschätzungen „sehr“ und „ziemlich wichtig“ zusammen, bleibt das „persönliche Auftreten“ mit 99 Prozent auf dem ersten Platz und die „Berufserfahrung“ mit 96 Prozent auf dem zweiten. Die „Rückmeldung von Teilnehmer/innen“, das „Feedback“, rückt dann mit 95 Prozent auf Platz drei und überholt somit die

„Aktualisierung des Wissens“ mit 94 Prozent und die „Flexibilität“ mit 92 Prozent. Die fünf Merkmale mit den häufigsten Nennungen weisen eine deutliche Stabilität in der Beurteilung auf und sind die einzigen, welche die 90 Prozentmarke bei den ersten beiden Items überschreiten.

Die Unterstützung durch Kollegen ist für Freiberufler, welche neben einer Festanstellung in der Weiterbildung tätig sind, weniger wichtig. Fast die Hälfte der nebenberuflich Tätigen (49 %) gibt an, dass dies für sie „wenig“ oder „nicht“ wichtig ist. Allerdings teilen auch 39 Prozent mit einer freiberuflichen Haupttätigkeit diese Einschätzung (siehe auch Kapitel 4.2.3).

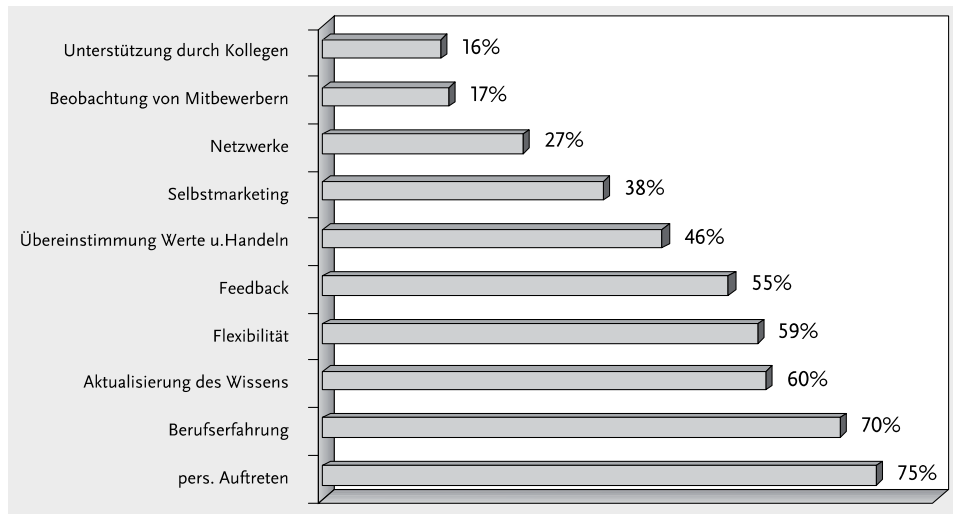


Abb. 42: Als „sehr wichtig“ eingestufte Aspekte für die Durchführung der Arbeitsaufgaben (Mehrfachnennungen/absolute Prozente)

In seiner Studie über die freie Mitarbeit in der Erwachsenenbildung interpretierte Scherer die erwachsenenpädagogische Tätigkeit als Tätigkeit von „Einzelkämpfern“, die weder im Team zusammenarbeiten noch persönliche Kontakte untereinander pflegen (vgl. Scherer 1986, S.163).

Betrachtet man im Umkehrschluss die zuvor genannten Ergebnisse zeigt sich ein anderes Bild. Unabhängig vom Tätigkeitsumfang sucht und nutzt die Hälfte der Freiberufler die kollegiale Unterstützung (Nebenberufler 49 %/ freiberufliche Haupttätigkeit 59 %). Dass die Ergebnisse der „Hessenstudie“ einen anderen Trend aufweisen als die Ostwestfalen Studie hat zum einen eine zeitliche Dimension und zum anderen eine methodische. Die strukturellen Rahmenbedingungen haben sich seit den 1980er Jahren vermutlich durch die Erschließung zusätzlicher Fachgebiete und der zunehmenden Bedeutung von Netzwerken stark verändert und zum anderen ist das untersuchte Feld in der hier vorgestellten Forschungsarbeit weiter gefasst und schließt unterschiedlichste Trägerinstitutionen und trägerunabhängige Freiberufler mit ein, während sich die Ostwestfalenstudie auf die Volkshochschulen beschränkte.

In Anbetracht der Tatsache, dass der überwiegende Teil der Freiberufler vor Beginn der Tätigkeit berufliche Erfahrungen gesammelt hat (nur 13 Prozent bauten die Freiberuflichkeit direkt im Anschluss an eine Ausbildung auf), scheint die Bedeutung bestimmter Merkmale mit dem Anwachsen des beruflichen Status dieser Tätigkeit zu zunehmen. Merkmale, die in der Gesamtauswertung nicht besonders auffallen, stellen sich zum Beispiel in der Feinanalyse als sehr bedeutsam für die Vollzeittätigen heraus. Dazu zählen neben der Pflege kollegialer Kontakte (61 % VZ „sehr“ und „ziemlich“ wichtig) auch das Selbstmarketing (87 % VZ) und die Beobachtung von Mitbewerbern (66 % VZ).

Obwohl die Befragten mit ihren Nennungen fast übereinstimmend die Bedeutung von Berufserfahrung unterstreichen, scheinen bei den freiberuflichen Anfängern dies einige anders zu sehen. Nur bei dem Personenkreis mit maximal einem Jahr Berufserfahrung liegt der häufigste Wert nicht im Item „sehr wichtig“ und er weist die höchsten prozentualen Nennungen bei den Items „wenig“ und „nicht wichtig“ auf, welche bei den höheren Berufs Jahren gegen Null tendieren.

4.5.5 Definition und Einschätzung des beruflichen Erfolges

Vor dem Hintergrund der erhöhten Bereitschaft den freiberuflichen Status zu erhalten (siehe Kapitel 4.5.1) kann davon ausgegangen werden, dass die Entscheidung für eine freiberufliche Neben- oder Haupttätigkeit mehrheitlich nicht aus der Not aufrechterhalten bleibt, sondern bei diesen Fällen eine bewusste Einflussnahme auf die Form der Arbeitstätigkeit vorliegt. Diese ist eingebettet in bestimmte Erwartungshaltungen und Sinnbezüge.

Die Befragten wurden gebeten ihre Vorstellung von beruflichem Erfolg zu definieren. Dazu standen zwölf Items und eine offene Antwortmöglichkeit zur Verfügung.

Als beruflichen Erfolg würden über 70 Prozent eine Weiterempfehlung aufgrund der Kundenzufriedenheit empfinden. Erinnern wir uns an die herausragende Stellung der Kunden- und Teilnehmerorientierung als Mittel zur Sicherung des Fortbestandes der freiberuflichen Tätigkeit in Kapitel 4.3.4, so erweist sich dieser Aspekt in unterschiedlichen Kontexten von überragender Bedeutung.

Überraschend positiv wird auch die Zielvorstellung bewertet eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu erreichen. Dahinter kann eine integrierte extrinsische Motivation vermutet werden, welche versucht die berufliche Tätigkeit in Einklang zu bringen mit anderen alltags- und lebensweltlichen Aspekten der befragten Personen. Dieses Ziel würden 62 Prozent als beruflichen Erfolg werten. Ein gutes Einkommen zu erzielen ist für über die Hälfte ein Erfolgsfaktor, wobei dieser Aspekt häufiger von Frauen genannt wird (64 %) als von Männern (36 %). Höchst signifikant ist der Zusammenhang zwischen der Art der Berufsausübung und der Einkommensbewertung. Besteht neben der freiberuflichen Tätigkeit noch ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nimmt die Bedeutung des Verdienstes als Erfolgsfaktor ab.

Nur 32 Prozent der nebenberuflich Tätigen werten ein gutes Einkommen aus dem Nebenverdienst als Erfolg. Bei den freiberuflich Haupttätigen sind dies dagegen 67 Prozent.

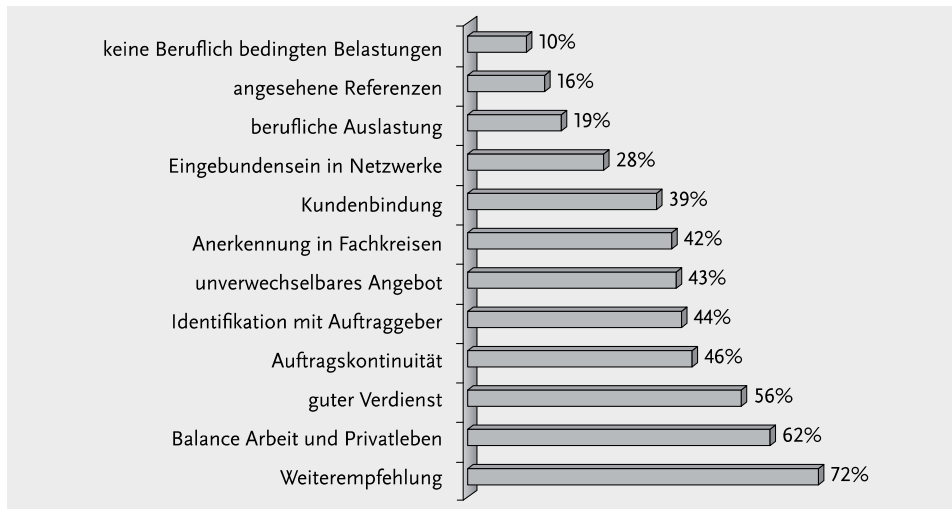


Abb. 43: Definition von beruflichem Erfolg
(Mehrfachnennungen/absolute Prozente)

Die grafische Darstellung lässt ein deutliches Mittelfeld erkennen, in welchem sich die Bewertungen annähernd hälftig teilen.

Bei einer Reihe von Vorgaben fiel die Einstufung klarer aus. Die Schaffung einer nachhaltigen Kundenbindung und das Eingebunden sein in gut funktionierende Netzwerke werden noch von etwa einem Drittel genannt, während die „berufliche Auslastung“, das „Vorweisen können von Referenzen mit angesehenem Namen“ und die „Vermeidung von körperlichen und/oder emotionalen Belastungen“ seltener als Faktoren des beruflichen Erfolges vorkommen.

Die Nennungen in der offenen Antwortmöglichkeit können aufgrund der geringen Anzahl von $n = 20$ nicht als repräsentativ für diese Erhebung angesehen werden. Der siebenseitige Fragebogen war recht umfangreich gestaltet, was zur Folge hatte, dass die Möglichkeit freie Angaben zu machen wenig genutzt wurde. Deshalb sind diese bei der Auswertung in der Regel nicht weiter berücksichtigt worden. In diesem Fall ist trotz der geringen Häufigkeiten eine Kategorienbildung vorgenommen worden, da sich die von den Befragten genannten Aspekte vom Ansatz her die in Kapitel 3.2 vorgestellten Auswertungsbefunde und Interpretationsergebnisse bestätigen.

Es lassen sich vier Kategorien erkennen:

1. Erwartung von Belohnung:
Darunter fallen die Hoffnung auf wirtschaftlichen Erfolg und steigende gesellschaftliche Anerkennung.

2. Identifikation mit der Tätigkeit:

Beispiele für diese Kategorie sind der Wunsch die eigene Ideologie weiterzugeben oder Veränderungen bei den Teilnehmern zu bewirken.

3. Nutzung von Möglichkeitsstrukturen:

In diesen Fällen wird als Erfolg gewertet, trotz Kind oder eines höheren Alters noch arbeiten beziehungsweise eigenes Zeitmanagement betreiben zu können.

4. Spaß und Bestätigung an der freiberuflichen Tätigkeit:

Hier werden die persönliche Zufriedenheit mit der Arbeit, das gute Verhältnis zu den Teilnehmern und das positive Feedback genannt.

Bei der Beurteilung des subjektiv empfunden beruflichen Erfolgs, liegen auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 10 (schlecht) die meisten Nennungen in den Feldern 2 und 3.

3. Die Häufigkeiten nehmen gegen 10 immer mehr ab.

Da die Frage nach der beruflichen Erfolgsdefinition dieser Einschätzung voranging, ist nicht auszuschließen, dass dies eine Beeinflussung darstellte.

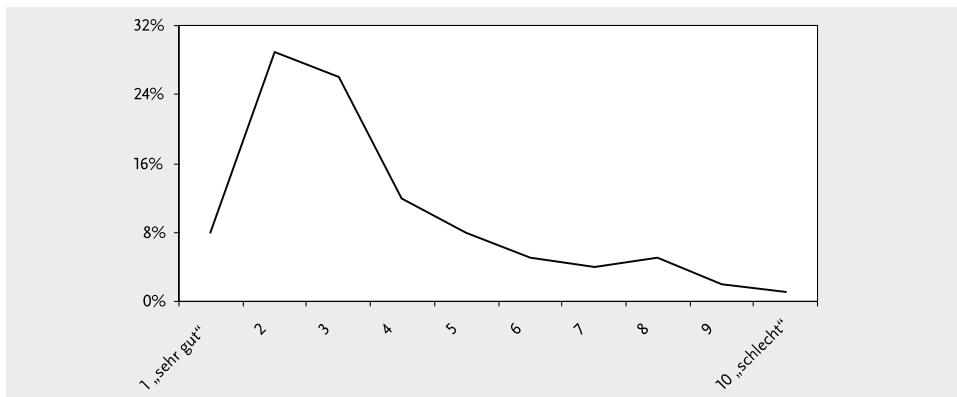


Abb. 44: Beurteilung des momentanen beruflichen Erfolges auf einer 10er Skala (absolute Prozente)

Die Erfolgseinstufung korreliert schwach mit den Berufsjahren und dem Geschlecht. Es ist ein Trend erkennbar, dass sich die Erfolgsbewertung mit Zunahme der Berufsjahre im vorderen Drittel einpendelt, während in der Anfangsphase eine gesunde Skepsis vorherrscht ($r = -0,110$). Eine Betrachtung der Einzelzellen zeigt, dass bis zum dritten und vierten Berufsjahr die Häufigkeiten im vorderen Drittel durchweg unterhalb der erwarteten Werte liegen. Ab dem vierten Jahr scheint eine Stabilisierungsphase einzutreten und bis auf einzelne Ausreißer werden ab da die erwarteten Werte überschritten. Bei den hohen Berufsjahren tendiert die Negativbewertung in der hinteren Hälfte gegen Null. Anders ausgedrückt kommt die gute Einstufung des beruflichen Erfolges überwiegend durch die Freiberufler mit längerer Berufserfahrung zustande. Unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten sind es vor allem die Männer, welche bei den positiven Beurteilungen im vorderen Viertel über den erwarteten Werten und bei den schlechteren Bewertungen zwischen fünf und zehn darunter liegen,

während sich dies bei den Frauen genau umgekehrt verhält. Anders ausgedrückt, bewerten Frauen ihr freiberufliches Engagement weniger häufig als erfolgreiche Berufstätigkeit als Männer.

4.5.6 Beurteilung des Ansehens in der Öffentlichkeit

Die konzeptionellen Überlegungen zur Datenerhebung wurden von der Absicht geprägt, an vorausgegangenen Theorien zum Untersuchungsgegenstand anzuknüpfen um einen Erkenntnisfortschritt zu erreichen. Dies war bei einer Reihe von Fragen wegen des noch desolaten Forschungsbestandes nicht möglich. Die Erhebung endete mit zwei offenen Aufforderungen, die dazu beitragen sollten, genau dieses zu erreichen.

Die geringe Präsenz der frei und nebenberuflich Tätigen in der öffentlichen Darstellung wird in professionstheoretischen Reflexionen mit kritischer Distanz thematisiert. Der Beitrag ihrer Arbeitsleistung innerhalb der Erwachsenen-/Weiterbildung ist enorm, was sich schon allein aus ihrem zahlenmäßigen Anteil am gesamten Personalbestand ergibt. Dies entspricht in keiner Weise ihrer gesellschaftlichen Repräsentanz und ihrer Einbeziehung in Organisationsstrukturen (vgl. Nittel 2002a, S.138, Schöll 2002, S.167 Scherer 1986, S.209). Die Befragten wurden gebeten aus ihrer subjektiven Perspektive heraus das öffentliche Ansehen ihrer Tätigkeit in der Weiterbildung einzuschätzen. Im Gegensatz zu dem sonstigen Antwortverhalten bei den offenen Fragen war die Beteiligung hier mit 352 Nennungen recht hoch, was auf ein Mitteilungsbedürfnis der Befragten hindeutet.

Die Antworten fielen in diesem Fall zum Teil sehr ausführlich aus und die Analyse-schritte der Auswertung erfolgten nach dem Ablaufmodell der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (vgl. Mayring 1997).

Dazu wurden in einem ersten Schritt sich wiederholende Textbestandteile herausgefiltert und ein sich daraus ergebendes Kategoriensystem erstellt. Mithilfe dieses Kategoriensystems sind nun die Gewichtungen per Häufigkeit erfasst.

Zwischen den Kategorien lassen sich feine aber aussagekräftige Unterschiede ablesen. Dadurch werden die beiden Gegensatzpole „die Tätigkeit genießt ein hohes Ansehen in der Öffentlichkeit“ und „die Tätigkeit wird in der Öffentlichkeit nicht wahrgenommen“ genauer differenziert. Es ist anzunehmen, dass diese Frage eine Herausforderung darstellte und sich nur wenige Freiberufler darüber bisher in dieser konkreten Form Gedanken gemacht haben.

Bei der Einschätzung der öffentlichen Akzeptanz der eigenen Tätigkeit lassen sich sieben Differenzierungsstufen erkennen, deren prozentuale Verteilung (bezogen auf die gültige Grundgesamtheit von $n = 352$) nach den ersten beiden Kategorien klare Gewichtungsunterschiede erkennen lassen:

1. Die erwachsenenbildnerische Tätigkeit ist im öffentlichen Bewusstsein nicht präsent, aber bei Teilnehmern, Unternehmen und in Fachkreisen sehr anerkannt. (39 %)
2. Die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit genießt allgemein ein hohes Ansehen. (35 %)
3. Zurzeit ist Potential vorhanden, das Ansehen zu verbessern. (12 %)
4. Das Ansehen ist abhängig von der dahinter stehenden Trägerinstitution. (4 %)
5. Die steigende Differenz zwischen Bedarf und Honorierung verschlechtert das Ansehen der Tätigkeit in der Öffentlichkeit. (2 %)
6. Aus der Außenperspektive wird die Tätigkeit nicht als berufliche Arbeit anerkannt. (2 %)
7. Fehlende Qualitätsstandards beeinträchtigen das Ansehen in der Öffentlichkeit. (1 %)

Die Erfahrung, dass die Erwachsenenbildungstätigkeit als Freizeitbeschäftigung und nicht als Arbeit anerkannt wird, haben ausschließlich Frauen gemacht. Beide Geschlechter stellen gleich häufig eine spürbare Verbesserung der öffentlichen Anerkennung fest (jeweils 11 %). Männer beklagen sich seltener über eine Imageschädigung durch schlechte Bezahlung als Frauen, sehen aber dennoch häufiger Verbesserungsbedarf für den Imagegewinn über die Fachöffentlichkeit hinaus.

Wir finden in der Häufigkeitsanalyse zwei hervorstechende Beurteilungen. Einmal wird definitiv erwähnt, dass von den betroffenen Parteien ein hohes Maß an Anerkennung zurückfließt, während außerhalb keine Beachtung der Tätigkeit stattfindet. Dann gibt es noch die Einschätzung einer hohen Akzeptanz der Weiterbildungstätigkeit ohne diese Unterscheidung. Die Trennschärfe zwischen beiden Kategorien lässt sich statisch nicht sehr klar herausbilden. Da dieser Aspekt erst nachträglich durch die Analyse der Ergebnisse sichtbar wurde, muss er an dieser Stelle in Kauf genommen werden.

Die anfangs aufgeführten professionstheoretischen Überlegungen finden auch ohne Berücksichtigung etwaiger Abgrenzungsproblematiken zwischen den Kategorien durch das Gesamtergebnis Bestätigung. Die Aktivierung der öffentlichen Wahrnehmung von Mitarbeitern im Weiterbildungsbereich bedarf aus Sicht der Betroffenen selbst jenseits von Fachkreisen und direkten Interaktionspartnern einer Intensivierung der öffentlichen Präsenz. Dies trifft ebenso für die freien haupt- wie nebenberuflichen Tätigkeiten zu.

4.5.7 Beurteilung des öffentlichen Nutzens der Tätigkeit

Es ist nicht allein die zahlenmäßige Präsenz der frei- und nebenberuflichen Mitarbeiter, die deren Bedeutung für die Aufgabenerfüllung der Erwachsenenbildung rechtfertigt. Als Repräsentanten mit direktem Teilnehmer- und Kundenkontakt prägen sie das Ansehen und sind unmittelbar für die Gestaltung sowie die Qualität der weiter-

bildnerischen Praxis mitverantwortlich (vgl. Scherer 1986, S. 209, Tietgens/Weinberg 1971, S. 121, Nittel 2/2002, S. 138). Dabei kommt dem Aufgabenverständnis der Praktiker eine besondere Bedeutung zu. Wird ein fachbezogenes Denken um ein Auftragsbewusstsein erweitert oder nicht? 285 Befragte reflektierten im Rahmen der Erhebung den öffentlichen Nutzen ihrer freiberuflichen Tätigkeit.

Diesmal lassen sich die Antworten in vier deutlich abgrenzbare Kategorien aufteilen:

1. Unterstützung und Entwicklung von Privatpersonen (44 %) Die Freiberufler geben an, Lebensabschnitte und Veränderungsprozesse professionell zu begleiten, Lebensqualität und –leistung zu steigern und Werte zu vermitteln.
2. allgemeiner politischer und gesellschaftlicher Nutzen (30 %) Aufgezählt werden in dieser Kategorie u. a. die Kostensenkung in den Sozialausgaben und dem Gesundheitswesen (Vermeidung arbeitsbedingter Ausfälle und Belastungserkrankungen) und die praktische Umsetzung bildungspolitischer Konzepte.
3. volkswirtschaftlicher Nutzen (13 %) Darunter fallen die Vermittlung von Fachwissen einhergehend mit der Qualitätssteigerung von Arbeitsleistungen und von Unternehmen sowie die Sicherung und der Erhalt von Arbeitsplätzen.
4. präventiver und direkter Ausgleich gesellschaftlicher Defizite (7 %) Beitrag zur Enttabuisierung problembehafteter Konstellationen, Steigerung von Eigenverantwortung/-initiative, Multiplikatoren-schulung, eine Plattform für Austausch und Bearbeitung bieten.

Vor dem Hintergrund der differenten Beurteilung des öffentlichen Nutzens der Tätigkeit drängt sich eine interessierende Fragestellung auf. Beeinflusst die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Teilgruppe die Perspektive auf die Funktion und den Stellenwert der Arbeit? Für die statistische Auswertung wurden vier Subgruppen hinsichtlich ihres Antwortverhaltens analysiert. Bei der anschließenden Häufigkeitsauszählung tauchte das Problem auf, dass alle vier Teilgruppen zu unterschiedlichen Anteilen in den Kategorien vertreten sind. Es wurde eine Grundgesamtheit aus allen gültigen Antworten von $n = 285$ gebildet und die Verteilung aller Werte prozentual zu dieser errechnet. Das Verhältnis der Grundgesamtheit der Erhebung von Männern und Frauen findet sich in der hier gebildeten gültigen Grundgesamtheit wieder (63 % Frauen/37 % Männer). Das Gleiche gilt für die Anteile der freiberuflichen Haupttätigkeit (63 %) und der nebenberuflichen Tätigkeit (32 %). Insofern kann der Bezug auf eine gültige Grundgesamtheit aller Befragten bei dieser Antwort als repräsentativ für die Befragung angesehen werden.

Bei den Frauen fallen zehn aus der Wertung und werden keiner Kategorie zugeordnet, da sie angeben, sich darüber noch keine Gedanken gemacht zu haben oder die Frage nach dem Nutzen für sie keine Relevanz besitzt. Bei den Männern wird einer aus dem gleichen Grund nicht berücksichtigt und vier geben an, dass der öffentliche Nutzen ihrer Arbeit gering ist. Da eine solche Kategorie nur aus diesen vier Nennungen be-

stehen würde, kann dieser Aspekt vernachlässigt werden. Bei der Betrachtung der gewerteten Anteile von Frauen und Männern und deren Verteilung fallen Unterschiede in der relativen Besetzung einzelner Kategorien auf. Die Beurteilung „Hilfe und Unterstützung von Privatpersonen“ ist mit 44 Prozent die größte in der Beantwortung und setzt sich zu 30 Prozent aus Frauen zusammen. Die „Bearbeitung gesellschaftlicher Defizite“ ist mit nur sieben Prozent eine anteilig kleine Kategorie, ist aber ebenfalls häufiger mit Frauen besetzt (vier Prozent). Die einzige Einstufung, in welcher Männer trotz ihres geringeren Anteils an der gültigen Gesamtheit stärker als Frauen vertreten sind, ist der „volkswirtschaftliche Nutzen“.

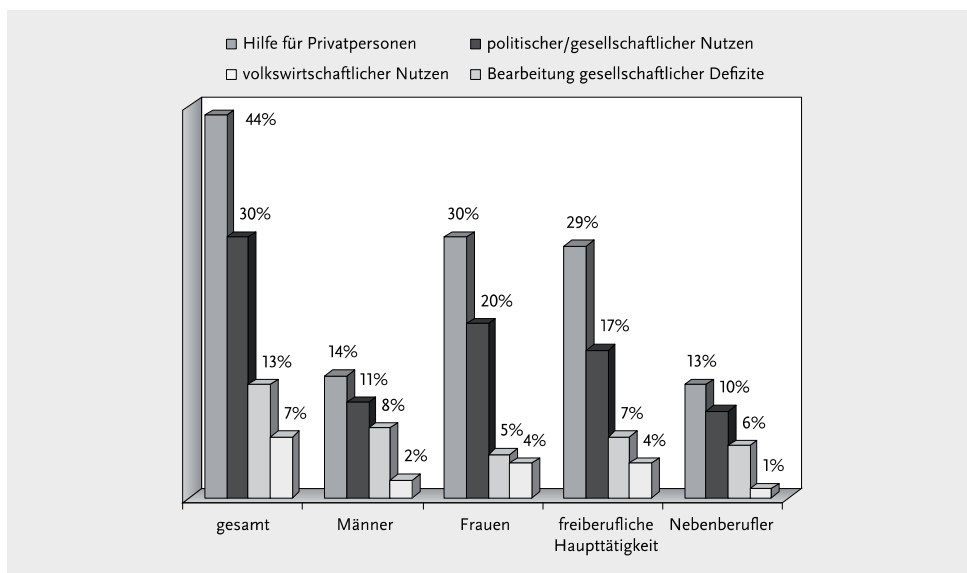


Abb. 45: Einschätzung des öffentlichen Nutzens nach Geschlecht und Erwerbsart (absolute Prozente von n=285)

Die Beurteilung des Nutzwertes der erwachsenenbildnerischen Tätigkeit lässt nicht nur Rückschlüsse auf die perspektivische Einordnung der freiberuflichen Arbeit zu, sondern es ist anzunehmen, dass diese mit dem jeweiligen Segment der Erwachsenenbildung korrespondiert, in welchem sich die betreffende Person bewegt. Wer die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit neben einer Festanstellung ausübt, scheint sich seltener mit dem Bereich der Benachteiligtenförderung oder anderen gesellschaftlichen Defiziten zu beschäftigen als freiberuflich Haupttätige. Beide Teilgruppen zeigen allerdings eine reflexive Einordnung ihrer Tätigkeit in größere Zusammenhänge.

Aus bildungspolitischer und professionstheoretischer Sicht dürfte das subjektive Auftragsbewusstsein der freiberuflich tätigen Weiterbildner von Interesse sein. Die Ausübung einer freiberuflichen Tätigkeit in der Weiterbildung und deren Verbindung mit zentralen erwachsenenbildnerischen Aufgaben scheint in der Berufspraxis das vorherrschende Muster.

5 Ergebnissicherung und Zusammenfassung

Die deskriptive Auswertung der Erhebungsdaten zeigt eine Vielzahl an Einzelaspekten, welche über die zentrale Zielsetzung, Aussagen über das freiberuflich tätige Personal in der Weiterbildung zu treffen, hinausgehen. Im Verlauf des Forschungsprozesses wurde erkennbar, dass die Ergebnisse ebenfalls auf freiberuflich tätigkeitsrelevante Unterschiede einzelner Segmente der Erwachsenenbildung hinweisen. Um diesem Befund gerecht zu werden, ist die nachfolgende Zusammenfassung in zwei Themenblöcke unterteilt. Zunächst werden personen- und tätigkeitsbezogene Merkmale der freiberuflichen Weiterbildungstätigkeit dargestellt und nachfolgend differente Rahmenbedingungen der Freiberuflichkeit in verschiedenen Bereichen. Letztere betreffen ausgewählte Aspekte, zu welchen die Ergebnisse der Datenanalyse begründete Annahmen erlauben.

5.1 Zusammenfassende Aussagen über Personen und Tätigkeit

Bei der nüchternen Betrachtung der freiberuflichen Weiterbildungstätigkeit als ein mögliches Erwerbsmodell des Arbeitsmarktes zeigen sich einerseits höchst signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede und andererseits berufsbiographische Lagerungen beim Umfang der Tätigkeit. Eine bipolare Betrachtung von freiberuflicher „Teilzeitbeschäftigung“ und „Vollzeitbeschäftigung“ stellt sich als unzureichend heraus. Eine Teilzeittätigkeit kann die Merkmale eines Haupt-, Neben- oder Zuerwerbs aufweisen. Mit Zuerwerb wird eine alleinige Selbständigkeit in Teilzeit bezeichnet, welche neben einer nicht auf Erwerb ausgerichteten Hauptaktivität ausgeübt wird (vgl. Die Bundesregierung 2008, S. 42). Die Ergebnisse der Datenanalyse lassen unterschiedliche berufsbiographische Entwürfe für die Freiberuflichkeit erkennen, die einen positiv besetzten Bezug zu dem Berufsfeld „Weiterbildung“ aufweisen. Unter personen- und tätigkeitsbezogenen Gesichtspunkten präsentiert sich die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit als ein Berufsfeld mit hohen Ansprüchen, dessen Akteure in der Regel Mehrfachqualifikationen aufweisen.

5.1.1 Ein Arbeitsmodell mit hoher Flexibilität

In der freiberuflichen Weiterbildungsarbeit findet sich ein hoher Anteil an Teilzeittätigkeiten. Betrachtet man die Häufigkeitsverteilungen isoliert, so fallen kaum geschlechtsspezifische Unterschiede auf. Nach erfolgter Ausdifferenzierung der Teilgruppen zeigt sich ein anderes Bild:

- Für teilzeitarbeitende Frauen ist die Weiterbildungstätigkeit doppelt so häufig eine alleinige Haupttätigkeit wie bei den Männern. Der Unterschied ist statistisch höchst signifikant. (62 % Frauen/31 % Männer).
- Die Betreuung kleiner Kinder bis drei Jahre verdoppelt bei den Frauen die freie Teilzeiterwerbstätigkeit (VZ 5 %/TZ 10 %).
- Bei der Betreuung von Kindern im Kindergarten- und Grundschulalter hat sich der Anteil der freiberuflich vollzeitarbeitenden Frauen bereits mehr als verdreifacht (VZ 19 %/TZ 24 %).
- Haben die Frauen Kinder im Alter zwischen elf und 29 Jahren überwiegt die freiberufliche Vollzeittätigkeit (VZ 69 %/TZ 51 %).
- Insbesondere (hochqualifizierte) Frauen haben als Freiberuflerinnen die Möglichkeit persönliche und berufliche Kenntnisse während einer mehr oder weniger ausgeprägten Erziehungsphase zu nutzen, Berufserfahrung zu sammeln und am Arbeitsmarkt präsent zu bleiben.
- Aufgrund der Haushaltsgrößen kann von einer gewissen Anzahl allein erziehender Mütter (und Väter) ausgegangen werden. 23 Prozent der Frauen in Zwei-Personen-Haushalten und elf Prozent der Männer dieser Haushaltsklasse haben Kinder unter 19 Jahren. (Da die Kinder im Falle einer Trennung häufiger bei der Mutter bleiben, ist der Anteil alleinerziehender Männer vermutlich niedriger.)
- Das Eintrittsalter der Frauen in die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit hat sich deutlich nach vorne verschoben. Während die älteren Freiberuflerinnen am häufigsten nach dem 35igsten Lebensjahr damit begannen, startet der überwiegende Teil der jüngeren heute bereits mit 30 Jahren. Bei den nachrückenden Freiberuflern mit maximal drei Jahren Berufserfahrung finden sich dreimal so viele Frauen wie Männer (14 % Frauen/5 % Männer).

Das Erwerbsverhalten bei den freiberuflich arbeitenden Frauen im Weiterbildungsbereich ist häufig geprägt durch Erziehungs- und Familienarbeit. Diese beeinflusst in entscheidendem Maße den Tätigkeitsumfang bei den Frauen. Mit wachsender Selbständigkeit der Kinder verändern viele der Frauen ihr Erwerbsverhalten und die freiberufliche Vollzeitarbeit gewinnt an Bedeutung. Die freiberufliche Tätigkeit in der Weiterbildung unterstützt somit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und schafft insbesondere für Frauen günstige Möglichkeitsstrukturen. Weit über die Hälfte der Frauen (58 %) übt die freiberufliche Tätigkeit bereits länger als sieben Jahre aus.

Während bei den Neueinsteigerinnen noch große Unsicherheit herrscht, hier halten über 60 Prozent ihre berufliche Lage als **nicht** gesichert, zeigt sich eine Tendenz, dass mit Dauer der Freiberuflichkeit das Gefühl der Sicherheit wächst. Bei den erfahrenen Freiberuflerinnen mit mehr als zehn Jahren Berufserfahrung bezeichnen 64 Prozent ihre berufliche Lage als stabil.

Für Hessen weisen die Arbeitsmarktdaten für die vergangenen zwei Jahre einen deutlichen Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen nach. Bei den Berufsrückkehrerinnen werden in erster Linie Teilzeitbeschäftigungen angestrebt. 93 Prozent aller teilzeitarbeitssuchenden Arbeitslosen sind Frauen. Bei einer Befragung der Bundesagentur für Arbeit sahen die Befragten den größten Handlungsbedarf bei flexibleren Kindergartenöffnungszeiten und einer Nachmittagsbetreuung (vgl. IAB Hessen 01/2009, S. 9 und IAB Hessen 01/2008, S. 15/16). Die in dieser Studie befragten Weiterbildnerinnen mit Kindern, welche noch betreut werden müssen, haben mit den gleichen Problemen zu kämpfen wie die Frauen auf dem Arbeitsmarkt insgesamt und nutzen die Freiberuflichkeit als Erwerbsmodell mit einem hohen Anteil selbstbestimmter Arbeitszeitflexibilität.

Während bei den vollzeitarbeitenden Freiberuflern statistisch keine geschlechtsspezifischen Unterschiede nachzuweisen sind, unterscheidet sich das freiberufliche Teilzeitengagement der Männer von dem der Frauen auf einem höchst signifikanten Niveau.

- Über 80 Prozent der Männer mit einer festen Anstellung und einer freiberuflichen Nebentätigkeit in der Weiterbildung sind älter als 40 Jahre alt. Es ist anzunehmen, dass eine berufliche Etablierungsphase in diesen Fällen größtenteils als abgeschlossen angesehen werden kann und die Freiberuflichkeit die Möglichkeit eines Zuverdienstes sichert oder beruflichen Interessen dient, welche im Hauptberuf nicht ausgelebt werden.
- Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer behalten die freiberufliche Nebentätigkeit meistens über viele Jahre hinweg, überlegen aber häufig keinen Vollzeiteinstieg.

Die Berichte und Analysen des hessischen Arbeitsmarktes geben Hinweise auf einen deutlichen Rückgang des „Normalarbeitsverhältnisses“ (vgl. IAB Hessen 01/2009, S. 31).

Unter berufspolitischen Gesichtspunkten können die Ergebnisse der Forschungsarbeit als Indiz für eine „Vorreiterrolle“ der freiberuflichen Weiterbildungstätigkeit in der Phase des Umbruchs und der Veränderung von Erwerbsleben und Arbeitsmodellen verstanden werden. Der Erwerbsstatus „Freiberuflichkeit“ ermöglicht eine flexible und dynamische Anpassung an familiäre Strukturen und Anforderungen sowie hybride Beschäftigungsstrukturen. Während sich die Bundesagentur für Arbeit mit den Fragen beschäftigt, warum Minijobs, Teilzeit- und Leiharbeit entgegen der Gesetzelogik an Attraktivität gewinnen und ob das Normalarbeitsverhältnis anormal wird (vgl. IAB Hessen 01/2009, S. 31/32), haben sich im Weiterbildungsbereich traditionsreiche Arbeitsformen entwickelt, welche den heute feststellbaren Tendenzen des Arbeitsmarktes entsprechen. Es gehört zunehmend zum Arbeitsalltag, dass kurzfristige und nicht ausreichend abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse in Kauf genommen werden müssen. Für den deutschen Arbeitsmarkt ist der Umgang mit dieser Unsicherheit ungewohnt und die Folgen kaum absehbar. Hier kann die Erforschung der freiberuflichen Tätigkeit aufschlussreiche Erkenntnisgewinne liefern.

Mehr als 60 Prozent der Befragten würden einen Tausch der Freiberuflichkeit gegen eine Festanstellung ablehnen oder sich dies sehr gründlich überlegen. (Der Modus liegt bei diesem Ergebnis mit 38,5 Prozent deutlich in dem Item „nein“.) Der relativ geringe Anteil von Befragten, welche den freiberuflichen Status ohne Bedenken gegen eine Festanstellung eintauschen würden (16 Prozent), bietet Anlass die häufig formulierte These von den „nicht freiwillig gewählten Sozialbedingungen“ (vgl. Otto in HVV 4/1996, S. 312) genauer zu hinterfragen und zu differenzieren.

Es sind berufsbiographische Lagerungen bei der Freiberuflichkeit festzustellen. Wir finden zunächst eine Berufsaufbauphase, worunter 44 Prozent fallen, welche die Weiterbildungstätigkeit aus einer anderen Hauptbeschäftigung heraus aufbauten, elf Prozent, die aus einem Ehrenamt eine bezahlte Erwerbstätigkeit erlangten und 13 Prozent, die bereits während oder direkt im Anschluss an die Ausbildung damit begannen.

21 Prozent versuchten, zum Teil sehr erfolgreich, einen Aufbau aus der Arbeitslosigkeit heraus, 14 % erhofften sich dadurch einen Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt (waren zum Einstiegszeitpunkt aber nicht arbeitslos) und elf Prozent geben an, trotz beruflicher Auszeit auf diese Weise am Arbeitsmarkt präsent bleiben zu wollen.

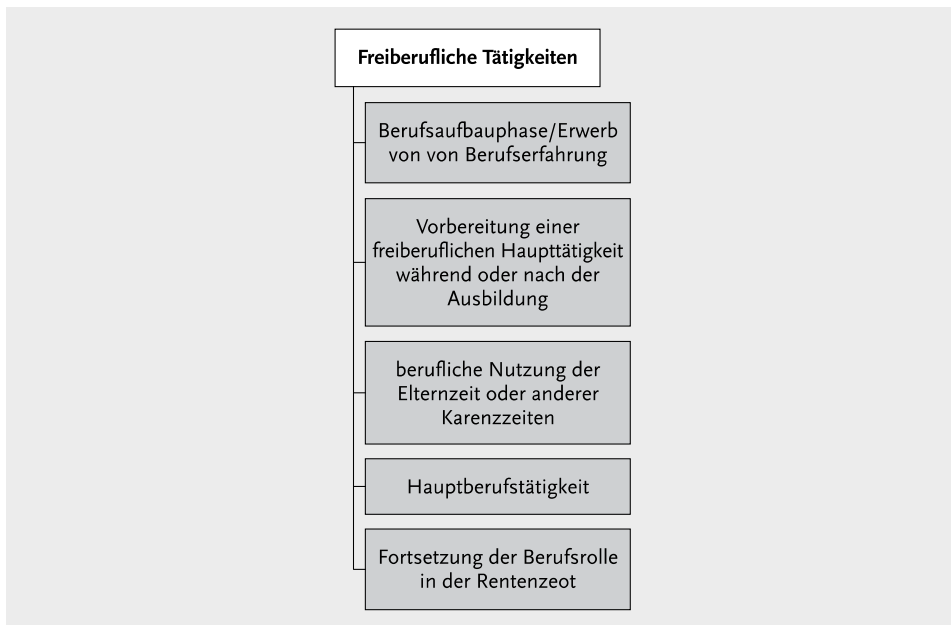


Abb. 46: Berufsbiographische Lagerung der freiberuflichen Tätigkeit

Vier Prozent der befragten Freiberufler sind bereits älter als 66 Jahre und über ein Prozent hat das siebzigste Lebensjahr überschritten. Die freiberufliche Teilzeittätigkeit ermöglicht nach den Ergebnissen der Datenanalyse die Fortsetzung der Berufsrolle in der Rentenzeit. Auch zum Bild der klassischen Professionen gehört es, dass aus dem aktiven Berufsleben Ausgeschiedene oftmals weiterhin für ihre früheren Stammklien-

ten als Ansprechpartner zur Verfügung stehen oder sich anderweitig in ihrem Wissensgebiet engagieren. Mit den Freiberuflern im Weiterbildungsbereich eröffnet sich ein „Forschungsfeld“ für berufspolitische Fragen, die sich aus den sich abzeichnenden Veränderungen im Erwerbsverhalten ergeben sowie den damit korrespondierenden soziokulturellen und berufsbiographischen Aspekten.

5.1.2 Berufsbiographische Entwürfe

Die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit wird häufig nach einer Aufbau- oder Orientierungsphase begonnen. Sie findet überwiegend in einem anvisierten Berufsfeld statt. In den meisten Fällen geht ihr eine Art „Erkundungs-“ und „Erprobungsphase“ voraus, um notwendige Berufserfahrung zu erlangen und die Entscheidungsfindung für den gewünschten oder möglichen Umfang der Tätigkeit zu unterstützen. Diese Art von „Erprobungsphase“ entscheidet häufig über das Beibehalten dieser Tätigkeit als Nebenbeschäftigung oder den Vollzeiteinstieg.

Viele Vollzeittätige sind ehemalige „Teilzeiter“. Meist haben sie ihren jetzigen Beruf aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis oder aus einer Ausbildungs- bzw. Familienphase heraus aufgebaut. Dabei haben es Frauen schwerer, da Männer doppelt so häufig einer Anwerbung während einer anderen Hauptbeschäftigung folgen können. Bei elf Prozent der Befragten entwickelte sich eine bezahlte Freiberuflichkeit aus einem ehrenamtlichen Engagement heraus. Besonders bei Frauen findet der Aufbau der freiberuflichen Tätigkeit nach einer abgeschlossenen Ausbildung häufig während der Elternzeit statt. Ein großer Teil der Kinder wurden nach oder gegen Ende der Ausbildungsphase geboren, was auf einen lebenszyklischen Normalverlauf hindeutet (vgl. Kapitel 4.1.2, S. 65). Als typische Zugangswege in die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit erweisen sich:

1. Aufbau der freiberuflichen Tätigkeit aus einer anderen Hauptbeschäftigung heraus (44 %).
2. Aufbau aus der Arbeitslosigkeit heraus (21 %).
3. Aufbau nach und während der Ausbildung (13 %).

Die offenen Antwortmöglichkeiten zeigen, dass die Entscheidung für einen Vollzeiteinstieg sich aus einer Unzufriedenheit mit der bestehenden beruflichen Situation heraus ergeben kann oder die Bearbeitung fehlender attraktiver Angebote des Arbeitsmarktes ist sowie eine Alternative zur Arbeitslosigkeit darstellt. Dabei ist das gewählte Berufsfeld keineswegs eine Notlösung sondern ein erwünschtes Ziel.

Das zeigt sich besonders deutlich bei der Betrachtung der Teilgruppen. Nachfolgend wird als markantes Beispiel die Teilgruppe, der aus der Arbeitslosigkeit heraus eingestiegenen Freiberufler dargestellt.

57 Prozent der ehemals Arbeitslosen geben an, dass sie damit den Einstieg in ein erwünschtes Berufsfeld erhofften und 65 Prozent von ihnen versuchten damit berufliche Erfahrungen zu sammeln. Bei einer isolierten Betrachtung des Einstieges aus der Ar-

beitslosigkeit heraus zeichnen sich dynamische Formen der beruflichen Etablierung ab.

- Mehr als 47 Prozent der ehemaligen Arbeitslosen üben die freiberufliche Tätigkeit in der Weiterbildung bereits zehn Jahre und länger aus.
- Etwas weniger als die Hälfte (42 %) arbeitet freiberuflich in Teilzeit. Hier liegt die Vermutung nahe, dass es sich um einen Zuverdienst bzw. eine Nebentätigkeit handelt.
- Die aus der Arbeitslosigkeit heraus eingestiegenen Freiberufler sind über alle Einkommensklassen hinweg zu finden, wobei ein Einkommen bis zu 1.000,- Euro zu 76 Prozent in Teilzeit erworben wird. Mehr als 5.000,- Euro netto verdienen vier Prozent in Vollzeit und vier Prozent in Teilzeit.

Am Beispiel der ehemaligen Arbeitslosen zeigt sich besonders deutlich das Spektrum von sehr erfolgreichen beruflichen Etablierungen bis zu weniger geglückten im Normalitätsmodus des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Die Zugangswege und Gründe für die Aufnahme der freien Berufstätigkeit stellen sich als heterogen heraus und weisen geschlechterspezifische Unterschiede auf. Die Tätigkeit im Weiterbildungsbereich wird über viele Jahre hinweg aufrechterhalten und entspricht einem Berufsfeld, in welchem die überwiegende Mehrheit gerne arbeitet. Die Länge der Berufserfahrung ist positiv assoziiert mit dem Wunsch in diesem Feld zu arbeiten.

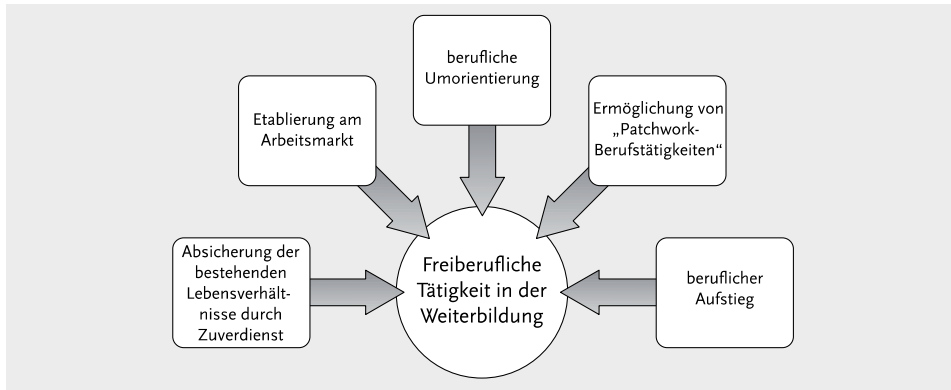
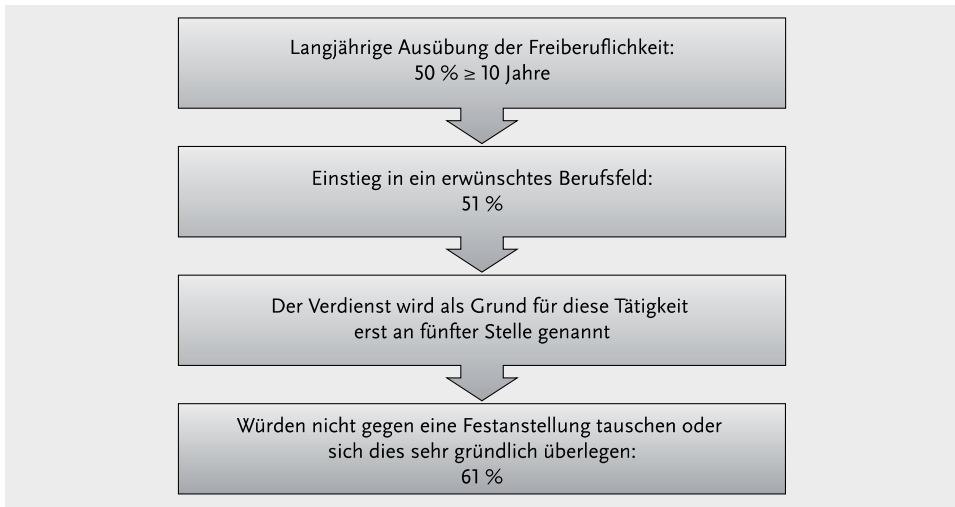


Abb. 47: Berufsbiographische Funktionen der freiberuflichen Tätigkeit im Weiterbildungsbereich

Nach den vorangegangenen Befunden scheint die freiberufliche Weiterbildungsarbeit häufig unterschiedlichen Möglichkeiten der beruflichen Etablierung und der fortgesetzten beruflichen Partizipation zu dienen. Mit ihrer Hilfe können erwünschte berufliche Kenntnisse und notwendige Berufserfahrung erworben oder eine geplante freiberufliche Haupttätigkeit nebenberuflich vorbereitet werden. Sie bietet Möglichkeiten der beruflichen Umorientierung und des beruflichen Aufstiegs, welche im nachfolgenden Kapitel detaillierter dargestellt werden. Daneben findet sich ein relativ

großer Personenkreis, für den diese Arbeit eine über viele Jahre hinweg beibehaltene Nebentätigkeit bleibt. Für diese Teilgruppe ermöglicht die freiberufliche Weiterbildungsarbeit unterschiedlich motivierte „Patchwork-Berufstätigkeiten“.



Das Berufsfeld „Weiterbildung“ gepaart mit dem Erwerbsstatus „Freiberuflichkeit“ weist eine hohe Attraktivität auf und unterstützt das Streben nach Selbstverwirklichung. Über die Hälfte der Befragten nennt als Grund für die Aufnahme der Freiberuflichkeit den Einstieg in ein Berufsfeld, in welchem sie **gerne** tätig sein wollten. Die freiberufliche Weiterbildungs-tätigkeit weist unter dem Gesichtspunkt berufsbiographischer Entwürfe eine hohe Anpassungsfähigkeit auf.

5.1.3 Polymodulare Qualifikationsprofile

Eine freiberufliche Weiterbildungs-tätigkeit ist ein Arbeitsfeld für Akademiker. Der Akademikeranteil von 70 Prozent weist auf einen hohen Grad der Akademisierung hin. Unter professionstheoretischen Gesichtspunkten ist nicht allein der Fortschritt der Akademisierung von Interesse sondern vor allem das polymodulare Qualifikationsprofil der Freiberufler. Über 64 Prozent der Akademiker verfügen über mindestens eine Zusatzqualifikation und circa 15 Prozent geben direkt an, mehrere Qualifizierungsmaßnahmen durchlaufen zu haben.

Ein akademischer Abschluss als Erstausbildung und einzige Qualifikation ist bei den Befragten mit 36 Prozent unterrepräsentiert. Die freiberufliche Weiterbildungs-tätigkeit wird am häufigsten von Akademikern mit beruflicher Erstausbildung und/oder Zusatzqualifikationen ausgeübt. Eine Tätigkeit in der Weiterbildung von Personen ohne Abschlüsse stellt eine zu vernachlässigende Größe von einem Prozent dar. Weit über die Hälfte der Fachhochschulabsolventen gibt an, dass das erforderliche Fachwissen für diese Tätigkeit sowohl auf einer beruflichen Ausbildung als auch auf einem

mitgebrachten Studium aufbaut. Bei Akademikern mit Universitätsabschluss trifft dies nur bei knapp einem Drittel zu.

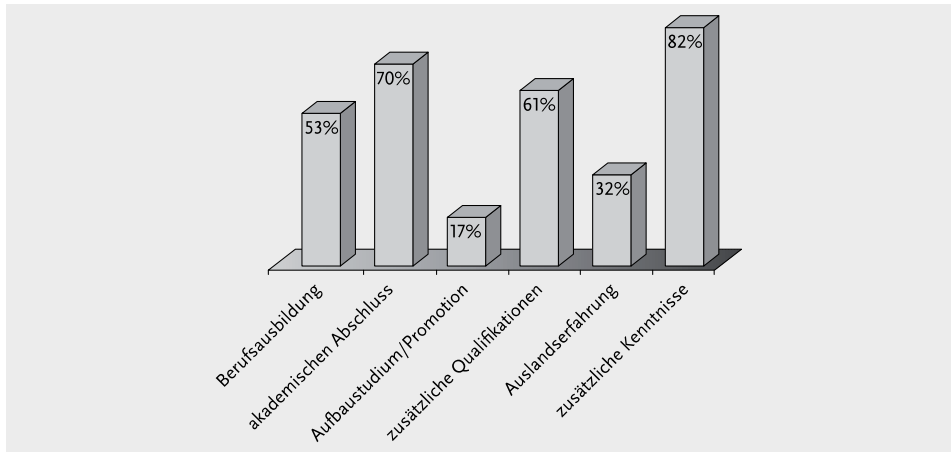


Abb. 48: Qualifikationsprofile
(absolute Prozente/Mehrfachnennungen)

Es ist davon auszugehen, dass durch den „Mehrwert“¹¹ der Erfahrungen und Kenntnisse aus vorangegangenen beruflichen Ausbildungen eine Kompetenzerweiterung einhergeht. Allerdings empfinden 73 Prozent insgesamt ihre Erstausbildung nicht als Voraussetzung für die Weiterbildungstätigkeit, wovon 17 Prozent angeben, dass keinerlei Zusammenhang zwischen beiden Tätigkeiten besteht. Für sie wird die Hinwendung zum Weiterbildungsbereich als berufsbiographischer Wandlungsprozess wahrgenommen ohne einen Bezug zur Herkunftsausbildung herzustellen. Die Kenntnisse unterschiedlicher Praxis- und Arbeitsformen spiegeln die Vielfalt und Divergenz der Gegenstandsbereiche des beruflichen Feldes der Weiterbildung. Es ist kaum vorstellbar, dass das Erfahrungswissen und Fachwissen aus vorangegangenen beruflichen Praxisfeldern und Kontexten keinen Einfluss auf das professionelle Reflexionsvermögen und die Umsetzung theoretischer Wissensbestände in die Praxis hat. Dies scheint einem großen Teil der Freiberufler nicht bewusst zu sein. Eine Ausnahme stellt die Selbstdeutung bei den Psychologen dar. Hier findet sich keine einzige Nennung in dem Item „Die Erstausbildung hat mit der jetzigen Tätigkeit in der Erwachsenenbildung nichts zu tun“. Eine Betrachtung der Zusatzqualifikationen bei den Psychologen weist einen Anteil bei den Weiterbildungen mit therapeutischen Inhalten von 43 Prozent und einen Anteil von 14 Prozent in den Bereichen Supervision, Coaching, Mediation auf. Nicht vertreten sind die Psychologen bei den Weiterbildungen im sozialpädagogischen und Trainingsbereich. Das deutet darauf hin, dass sich die berufliche Identität der Psychologen stark auf aus Therapiekontexten entstandene Methoden und Handlungsfelder fokussiert. Die Abgrenzung zum System des Bildungs-

¹¹ Gemeint ist damit die Adaption von Erfahrungen und Kenntnissen aus vorangegangenen Erst- und Fortbildungen und Übertragung sog. „added value“ in das Praxisfeld der Weiterbildung.

wesens mit seinem Bezugspunkt der „Vermittlung“, welcher durch die Dreistelligkeit der Beziehung von Vermittler – Lernender – Lerngegenstand geprägt ist, stellt in diesem Fall das zweistellige Verhältnis von Professionellem und Klient dar (vgl. Faulstich in HVV 4/1996, S. 293). Demnach stellt sich die Frage nach der „zentrale[n] Funktion des Systems von Erwachsenenbildung – als Teil des Bildungswesens“ (ebd., S. 293) und ihrer klaren Herausarbeitung und öffentlichen Darstellung.

Sowohl die beruflichen als auch die akademischen Hintergründe bestätigen das Bild typischer Frauen- und Männerdomänen. Die Geschlechterunterschiede der Herkunftsausbildungen verteilen sich auf einem statistisch hoch signifikanten Niveau bei den Frauen auf die Felder: Soziales, Gesundheitswesen, Pädagogik, Lehramt und Psychologie (Frauenanteil jeweils über 80 %) und bei den Männern auf die Felder: Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Informatik, Ingenieurwesen und die technischen und gewerblichen Berufe. Dieser Befund übt keinen Einfluss auf die Geschlechterverteilung im Weiterbildungsbereich als Ganzes aus. Die Frauen bewegen sich überwiegend in Weiterbildungssegmenten mit einem hohen Anteil männlicher Mitbewerber. Es zeichnet sich ein Trend der Feminisierung der freiberuflichen Weiterbildungstätigkeit ab. Der Versuch diesen Prozess in deskriptiver Form anhand der beiden mit Abstand am häufigsten vertretenen Fachkulturen zu beschreiben, belegt deutlich die Wirkungen des sozialen Wandels auf den Weiterbildungsbereich. Ein Vergleich der Geschlechterverhältnisse von Neueinsteigern mit Personen mit langjähriger Berufstätigkeit zeigt einen Rückgang der männlichen Freiberufler beim Berufseinstieg. Bei der Differenzierung des Studienfaches Erziehungswissenschaften in Lehramt und Pädagogik wird eine nahezu gleichbleibende Präsenz von Pädagoginnen in der freiberuflichen Weiterbildungstätigkeit deutlich und eine kontinuierliche Abnahme von Lehrerinnen während der letzten zehn Jahre. Es liegt die Vermutung nahe, dass die Präsenz von Lehrerinnen und Lehrern in der Weiterbildung, abhängig von Lehrernachfrage und Lehrerangebot an den Schulen, wellenförmig stark oder schwach verlaufen kann. Insgesamt sind die Absolventen eines erziehungswissenschaftlichen Studiengangs mit 25 Prozent häufiger vertreten als die Wirtschaftswissenschaftler mit 21 Prozent. Beide Fachkulturen zusammen bilden fast zur Hälfte die akademischen Hintergründe der Freiberufler. Durch diesen Befund wird die vielzitierte Heterogenität der beruflichen und akademischen Hintergründe transparenter, wenn man bedenkt, dass die am drittstärksten vertretene Disziplin, das Ingenieurwesen, nur noch sechs Prozent aufweist und auch die Sozialarbeiter/-pädagogen mit fünf Prozent sowie die Psychologen mit drei Prozent nur noch schwach vertreten sind.

Tab. 3: Vergleich von Erziehungs- und Wirtschaftswissenschaftlern nach Berufsjahren

	1 bis 3 Jahre	4 bis 6 Jahre	7 bis 10 Jahre	über 10 Jah- re
Frauen				
Lehramt	1	2	3	20
Pädagogik	9	7	8	8
Wirtschaftswissenschaften	11	6	2	7
Männer				
Lehramt	3	1	1	2
Pädagogik		2	5	4
Wirtschaftswissenschaften	2	2	12	23
Gesamt	26	20	31	64

(absolute Zahlen)

Bezogen auf die Wirtschaftswissenschaften scheinen die Frauen in ein bislang von Männern besetztes Feld vorzudringen. Während bei den Freiberuflern mit sieben und mehr Jahren Berufstätigkeit in dem hinterfragten Bereich eine Dominanz von Männern ins Auge springt, haben in den letzten sechs Jahren deutlich mehr Wirtschaftswissenschaftlerinnen als Wirtschaftswissenschaftler eine freiberufliche Arbeit in dem Feld „Weiterbildung“ aufgenommen. Dabei arbeiten 73 % der Frauen mit diesem akademischen Hintergrund freiberuflich in Vollzeit im Weiterbildungsbereich. Bei den Absolventen eines wirtschaftswissenschaftlichen Studienganges finden sich vorwiegend fachfremde Zusatzqualifikationen. Dazu zählen eine Vielzahl unterschiedlicher Beraterausbildungen (systemische Organisationsberatung, Karriereberatung, Outplacementberatung u. s. w.), Mediationsausbildungen, Kenntnisse in der Pädagogik, Supervision und dem Coachingbereich (vgl. Kapitel 4.2.1, S. 78).

Die Befragten mit einem wirtschaftswissenschaftlichen Studiengang bestreiten insgesamt den größten Anteil der „Vollzeittätigen“.

Die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit eröffnet Personen mit nicht-pädagogischen Ausbildungen alternative berufliche Möglichkeiten. Von besonderem Interesse kann dieser Aspekt für Frauen in männerdominierten Arbeitsfeldern mit geringen Aufstiegschancen für weibliche Beschäftigte sein, was sich darin zeigt, dass das Ingenieurwesen und die technischen Studienfächern nahezu hälftig durch Frauen vertreten sind.

Eine Untersuchung zur Beschäftigungssituation von Frauen in Hessen aus dem Jahre 2008 zeigt einen deutlichen Rückgang des Frauenanteils in den obersten Führungsebenen hessischer Betriebe innerhalb der letzten vier Jahre (vgl. IWAK 07/2009, S. 11).

Das mit Abstand größte Arbeitsfeld der freiberuflich Tätigen stellt der Lehr- und Trainingsbereich dar. Hier scheint man anhand der analysierten Daten davon ausgehen

zu können, dass Fachwissen alleine nicht ausreicht um Erwartungen von Teilnehmern, Kunden oder Organisationen gerecht zu werden. Mit jeweils weit über achtzig Prozent besteht bei den freiberuflich Tätigen trotz der Vielfältigkeit und Verschiedenheit der vertretenen Fachkulturen ein hohes Einvernehmen darüber, dass Kenntnisse der Pädagogik sowie gekonntes Präsentieren und Moderieren für die erfolgreiche Berufsausübung notwendig sind. Auch psychologisches Wissen, die Fähigkeit einer wissenschaftlichen Herangehensweise und die Verfügbarkeit wissenschaftlicher Methoden werden von mehr als der Hälfte als wichtige Voraussetzungen für die Weiterbildungstätigkeit gesehen. Dieses Ergebnis korrespondiert positiv mit den theoretischen Anforderungen der Erwachsenenpädagogik. Danach ist Erwachsenenbildung eine Form des sozialen Handelns zwischen gleichberechtigten Individuen und die dort Tätigen nicht „Erzieher“ sondern „Vermittler“ (vgl. Faulstich in HVVV 4/1996, S. 293). Sie *„tragen zur Vermittlung, Popularisierung und Verwandlung von Wissen bei...“* und haben *„so gesehen .. einen nicht unwesentlichen Anteil daran, dieser Gesellschaft das Signum einer Wissensgesellschaft zu verleihen.“* (Nittel in HVV 2/2002, S.138). 1999 benannte Drucker im „California Management Review“ sechs bestimmende Faktoren für die Produktivität von Wissensarbeitern: 1.) Die Verantwortung für die Produktivität ihrer Arbeit tragen die Wissensarbeiter selbst. 2.) Sie müssen das Recht eingeräumt bekommen, sich selbst zu steuern. 3.) Permanente Innovation muss Bestandteil der Arbeit und Verantwortlichkeit von Wissensarbeitern sein. 4.) Wissensarbeit erfordert permanentes Lernen und Lehren. 5.) Die Qualität ist mindestens so wichtig für die Produktivität der Wissensarbeit wie der Umfang derselben. 6.) Wissensarbeiter müssen als „Wertfaktor“ gesehen und behandelt werden. Im Idealfall bevorzugen diese die Arbeit für bestimmte Unternehmen, welche sie allen anderen vorziehen. Folgt man dieser Argumentation, so müsste gerade die freie Mitarbeit aufgrund ihrer hohen Anpassungsfähigkeit an sich stetig verändernde Aufgaben und dem Zwang der permanenten Aktualisierung von Wissensbeständen demnach eine Aufwertung erfahren. Unter diesen Gesichtspunkten erweitern sich die Anforderungen an die Wissensvermittlung bei Erwachsenen und es erklärt, warum neben der pädagogischen Kernaufgabe der Vermittlung auch die gekonnte, interessierende Präsentation von Wissensbeständen so einen hohen Stellenwert bei den Befragten erhält.

Unter dem Aspekt der Professionalisierung leisten Kernkompetenzen einen signifikanten Beitrag zur Professionalität der freiberuflichen Tätigkeit. 86 Prozent der Befragten geben als Kernaktivitäten ihrer freiberuflichen Tätigkeit das Unterrichten, Lehren und Leiten an. Durch die Möglichkeit der Mehrfachnennungen treten daneben mit 63 Prozent die Beratung und Betreuung hervor. Diese Ergebnisse unterstreichen die hohe Einschätzung, dass für diese Tätigkeit pädagogische Kenntnisse gebraucht werden. Notwendige Qualifikationen für das jeweilige Aufgabengebiet werden bei Bedarf nachträglich zur Grundausbildung erworben.

Die Freiberufler repräsentieren bei der Nennung notwendiger Kenntnisse und Fähigkeiten segmentübergreifend ein hohes Maß an Übereinstimmung.

Der Umfang der Tätigkeit beeinflusst in direkter Weise den erforderlichen Aufwand zum Erhalt derselben und das Ausmaß struktureller Rahmenbedingungen. Je bedeu-

tender die Einnahmen aus der Freiberuflichkeit für die Sicherung des Lebensunterhaltes sind, umso wichtiger wird das Eingebunden sein in Netzwerke und Projektverbünde bzw. die Zusammenarbeit mit Kollegen aus anderen oder gleichen Fachgebieten. Auch die Anzahl der Auftraggeber nimmt auf einem höchst signifikanten Niveau mit dem Umfang der Tätigkeit und dem daraus erzielten Einkommen zu. Insbesondere vollzeittätige Freiberufler sind zur Kundengewinnung auf eine Präsenz im Internet, Akquise und Werbung angewiesen und müssen ihr Angebot flexibel an der bestehenden Nachfrage ausrichten. Trotz der Tatsache, dass die freiberuflich Tätigen mit ihren persönlichen Leistungen in Konkurrenz zueinander stehen, gewinnt der Zusammenschluss mit anderen z. B. in beruflichen und kollegialen Netzwerken an Bedeutung, wenn das Einkommen aus dieser Tätigkeit den Lebensunterhalt bestreitet. Das heißt, für die erfolgreiche Gestaltung ihrer Berufspraxis müssen sie den Spagat beherrschen zwischen Kooperation und Konkurrenz. Das erfordert Erfahrung in dem Feld und das Potential zur Schaffung reziproker Zusammenarbeit.

So ist es nicht verwunderlich, dass etablierte Freiberufler in der Weiterbildung in der Regel langjährige Berufserfahrung und ein gewisses Mindestalter mitbringen. Im Gegenzug scheint es kaum eine Altersbeschränkung für diese Erwerbstätigkeit zu geben.

Wer mit einer freiberuflichen Weiterbildungstätigkeit ein höheres Einkommen erzielen möchte, muss sich bereits einige Jahre auf dem Markt behauptet haben und in der Regel älter als 30 Jahre alt sein, was eine Folge der erforderlichen Ausbildungszeiten und den Erwerb notwendiger Berufserfahrung sein kann.

Berufsanfänger können kaum damit rechnen über ein **Nettoeinkommen** von mehr als 2.500,- Euro im Monat zu kommen. Deutet man diesen Tatbestand als Indiz der Normalität beruflicher Karrieren, so unterscheidet sich die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit nicht auffällig von den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Das arithmetische Mittel des **Bruttoeinkommen vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer** in Hessen betrug im Oktober 2006 bei den Frauen 2.950,- Euro im Monat und bei den Männern 3.703,- Euro (Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt).

Wer seinen Platz im Weiterbildungsbereich gefunden und erfolgreich besetzt hat, möchte an dem Erwerbsstatus der Freiberuflichkeit festhalten. Teilzeittätige erhalten den freiberuflichen Tätigkeitsumfang und Vollzeittätige sind nicht mehr ohne weiteres bereit in ein angestelltes Beschäftigungsverhältnis zu wechseln.

Bei einem Drittel der Befragten spielen frühere Arbeitskontakte eine wichtige Rolle zur Auftragsgewinnung. Teilgruppenunabhängig stellt allerdings mit deutlichen 74 Prozent die Weiterempfehlung von zufriedenen Teilnehmern und Kunden das hervorstechendste Mittel zur Kunden- und Teilnehmerwerbung dar. Die Berufsrolle der Lehrenden, Trainer/innen und Berater/innen vollzieht sich im persönlichen Kontakt mit dem jeweiligen Klientel (vgl. Nittel 2000, S. 187), was unmittelbare Auswirkungen auf den beruflichen Erfolg hat. Das Fehlen arbeitsrechtlicher Sicherheiten zieht eine direkte Abhängigkeit der Freiberuflichkeit von der erbrachten Arbeitsleistung nach sich. Obwohl es insbesondere für Vollzeittätige von Bedeutung ist, durch Internetprä-

senz, Akquise und Werbung auf sich aufmerksam zu machen, gilt auch in ihrem Fall „wer die Teilnehmer oder Auftraggeber nicht überzeugt, wird sich auf dem Markt nicht behaupten können“. In gewisser Weise kann man davon ausgehen, dass der Arbeitsmarkt der freiberuflichen Weiterbildungstätigkeit sich bis zu einem bestimmten Grade selbst reguliert. In Anlehnung an Nittel (2000, S. 71) setzt dieser Befund bei den Betroffenen die Verflechtung von Wissen und dem Können, dieses anschlussfähig an das Alltagswissen der unterschiedlichen „Klientel“ zu machen, voraus. Das erfordert in modernen Gesellschaften ebenso die Fähigkeit sich notwendiges Wissen laufend zu besorgen.

„Wissen und Können bilden die beiden Quellen von Professionalität, allerdings beschränkt sie sich weder auf das Fachwissen einer akademischen Disziplin noch auf bloße Intuition oder die reine Erfahrung des virtuosen Praktikers. Professionalität stellt vielmehr eine nur schwer bestimmbare Kombination, eine Schnittmenge aus beidem dar.“ (Nittel 2000, S. 71)

Die freiberuflich Tätigen weisen folgerichtig eine hohe Weiterbildungsbereitschaft auf. Lebensbegleitendes Lernen ist für die meisten zur Selbstverständlichkeit geworden. Da sich die Inhalte ihrer Arbeit ständig erweitern oder nach wechselnden Bedarfen ausrichten müssen (vgl. Kapitel 4.5.2, S. 134), greifen sie neben externen Fortbildungen zur Aktualisierung ihres Fachwissens auf den fachlichen Austausch mit Kollegen und das Lesen wissenschaftlicher Literatur, Fachzeitschriften und Bücher sowie das Selbststudium zurück (vgl. Kapitel 4.5.2).

Die hohe Bereitschaft die freiberufliche Neben- oder Haupttätigkeit aufrechtzuerhalten ist eingebettet in bestimmte Erwartungshaltungen und Sinnbezüge. Dabei zeichnen sich unterschiedliche Motivationsstrukturen ab. Der hohe Stellenwert der Teilnehmer- und Auftraggeberzufriedenheit kann sowohl in- als auch extrinsische Anreize bedienen. Das positive Feedback steigert die persönliche Zufriedenheit mit der erbrachten Leistung und gibt Bestätigung und Anerkennung. Es sichert außerdem den Fortbestand der Berufstätigkeit sowie des Einkommens, und kann den Ansprüchen einer ideologisch begründeten Identifikation mit dieser Tätigkeit entsprechen. Aus einer anderen Perspektive betrachtet ist allerdings anzunehmen, dass die ständige Abhängigkeit von der Beurteilung der Arbeitsleistung durch andere ein hohes Aussekriterium darstellt und zeitweise eine unscharfe Trennung der Bereiche „Arbeit und Leben“ nach sich ziehen dürfte.

Dass die Erreichung einer Balance zwischen Arbeit und Privatleben als Erfolgsfaktor höher gewertet wird als der Einkommensaspekt (vgl. Kapitel 4.5.5), ist unter anderem auch vor dem Hintergrund fehlender organisationsbezogener Außenstrukturen und der damit einhergehenden eigenverantwortlichen Gestaltung notwendiger Rahmenbedingungen zu sehen. Die aktive Bewahrung eines privaten Raumes dürfte generell für bestimmte Berufskulturen mit hoher Personen- und Zeitgebundenheit von besonderer Bedeutung sein. Positiv betrachtet kann das Ausmaß der zeitlichen Inanspruchnahme unter anderem als Ausdruck einer unabdingbaren Werteorientierung bei der Berufsausübung interpretiert werden. Gleiches findet sich bei den Vertretern der klassischen Professionen, wie Ärzte und Rechtsanwälte.

5.2 Einzelne Segmente der Weiterbildung

In Anbetracht der statistischen Lagemaße bei der Datenselektion nach beruflichen Inhalten der Tätigkeit scheinen die verschiedenen Segmente der Erwachsenenbildung differente Möglichkeiten der beruflichen Entfaltung für Freiberufler zu bieten. Dieser Aspekt wurde genauer analysiert, da sich hier eine Schere auftut zwischen den Einkommen und dem Tätigkeitsumfang.

In allen Segmenten der Weiterbildung dominiert die unterste Einkommensklasse mit bis zu 1.000,- Euro monatlichem Nettoeinkommen. Das erklärt sich durch das Übergewicht an Neben- und Zuerwerbstätigkeiten. Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen liegt der Anteil der Teilzeittätigkeiten bei etwa 60 Prozent.

Unter Berücksichtigung dieses Befundes weisen die mittleren Monatseinkommen innerhalb der verschiedenen Segmente des Weiterbildungsbereiches erhebliche Differenzen auf. In Kapitel 4.4.2 wurden bereits verschiedene Inhalte der beruflichen Tätigkeit bezüglich des damit erzielten Nettoverdienstes verglichen. In den Bereichen „Familien/Jugendliche/Kinder“ und dem „Gesundheitswesen“ erzielen nahezu die Hälfte aller Vollzeittätigen weniger als 1.500,- Euro netto und die höheren Einkommen sind nur geringfügig vertreten. Der mittlere Monatsverdienst liegt hier zwischen 1.500,- und 2.000,- Euro. Ein anderes Bild ergibt sich in den Bereichen „Führungstechniken“ und „Personalwesen“. Hier liegt das mittlere Einkommen zwischen 2.000,- und 2.500,- Euro und mit Zunahme der Vollzeitarbeitenden, nehmen ebenfalls die höheren Einkommen zu.

Diese Ergebnisse legen einen Vergleich der Einkommen nach beruflichen Inhalten nahe.

Für die nachfolgende Tabelle wurden von den insgesamt 31 angegebenen beruflichen Inhalten alle aussortiert, die weniger als 90 Gesamtnennungen aufwiesen. In den Zellen mit der Angabe der Inhalte steht „n“ für die Anzahl der Nennungen insgesamt. „VZ“ gibt den Anteil der vollzeitarbeitenden Freiberufler an. Wegen der besseren Vergleichbarkeit beziehen sich die absoluten Zahlen und Prozentangaben in den Spalten der Einkommensklassen nur auf Vollzeittätige. Die Ausblendung der Teilzeiteinkünfte schien wegen der ungleichen Verteilung von Voll- und Teilzeit innerhalb der einzelnen Inhalte sinnvoll. Durch diese Vorgehensweise entfiel der Bereich „Kinder/Jugend/Familien“. Dieser ist mit 146 Gesamtnennungen zwar relativ stark vertreten, die Anzahl der Vollzeitarbeitenden von 49 jedoch extrem gering. Die jeweils höchsten Werte der einzelnen Einkommensstufen sind rot unterlegt.

Im sozialen Bereich und der allgemeinen und politischen Bildung finden sich weniger freiberufliche Vollzeittätige als in wirtschaftsnahen und karrierefördernden Angeboten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass solch ein Vergleich lediglich auf Tendenzen aufmerksam machen kann und als Konstrukt verstanden werden muss. Die Freiberufler bearbeiten im Regelfall mehrere Themengebiete und ein thematischer Inhalt

Tab. 4: Vergleich der monatlichen Nettoeinkünfte bei Vollzeittätigen nach beruflichen Inhalten

Monatliches Nettoeinkommen in Euro (n% von VZ)	bis 1.000	bis 2.000	bis 3.000	bis 4.000	über 5.000
Coaching/Supervision N=180 / VZ 94	18/19 %	22/23 %	16/17 %	24/25 %	14/15 %
Moderation N=173 / VZ 96	15/16 %	27/28 %	17/18 %	21/22 %	16/17 %
Führungstechniken N=159 / VZ 90	12/13 %	27/30 %	17/19 %	18/20 %	16/18 %
Projektmanagement N=113 / VZ 68	11/16 %	17/25 %	11/16 %	19/28 %	10/15 %
Personalwesen N=101 / VZ 55	7/13 %	16/29 %	11/20 %	9/16 %	12/22 %
Wirtschaft/Recht N=98 / VZ 44	3/7 %	14/32 %	13/29 %	9/20 %	5/11 %
Gesundheitswesen N=94 / VZ 42	12/28 %	12/28 %	11/26 %	2/5 %	5/12 %
Organisationsberatung N=91 / VZ 56	5/9 %	17/30 %	10/18 %	14/25 %	10/18 %

muss nicht das Monatseinkommen bestimmen. Nach den Ergebnissen der tabellari-
schen Auflistung scheinen im Gesundheitswesen die Möglichkeiten für Freiberufler
(zum überwiegenden Teil Frauen) stark eingeschränkt zu sein. Ähnliche Trends fin-
den sich bei den Inhalten der allgemeinen Weiterbildung, die man im Bereich der
öffentlich geförderten Weiterbildung vermuten würde. Diese sind wegen nicht aus-
reichender Häufigkeiten aus der Tabelle herausgefallen. Bei diesen Inhalten ist der
Anteil an Neben- und Zuerwerbstätigen besonders hoch.

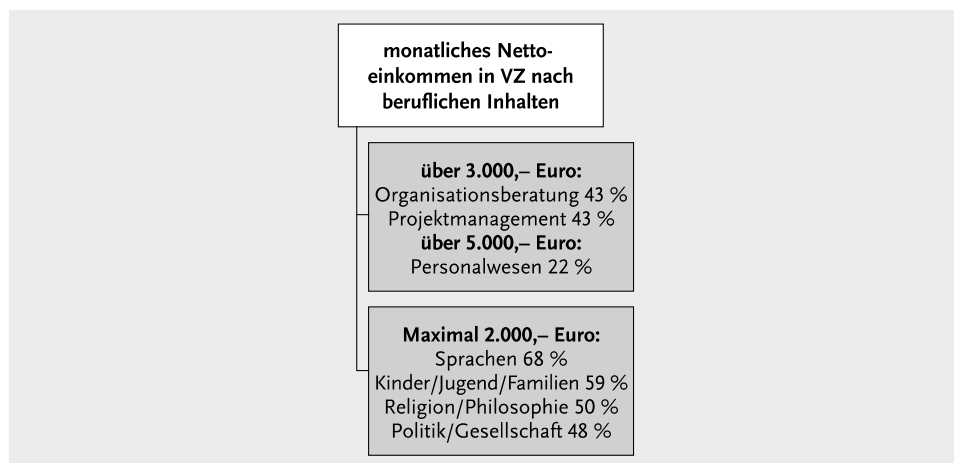


Abb. 49: Einkommen in VZ nach beruflichen Inhalten

Dass die Angaben dennoch aussagekräftig sind, ist vor dem Hintergrund der Ergeb-
nisse der Studie von Arabin aus dem Jahre 1996 anzunehmen. Arabin befragte Un-

terrichtende an hessischen Volkshochschulen und fand einen Anteil von 15,5 Prozent Geringverdienender, die **nicht-nebenberuflich** weniger als 560,- DM verdienten sowie einen hohen Anteil Nebenberuflicher von 65,8 Prozent.

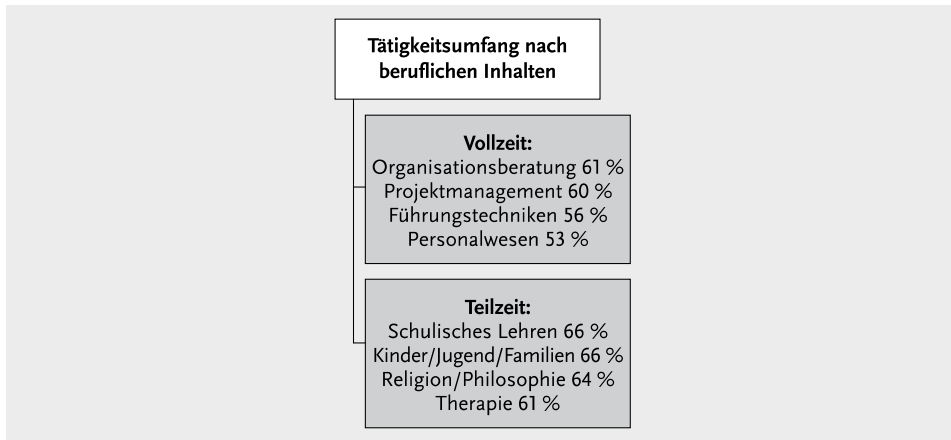


Abb. 50: Tätigkeitsumfang nach beruflichen Inhalten

Die Ergebnisse legen die Notwendigkeit nahe, die Freiberuflichkeit in den verschiedenen Segmenten der Weiterbildung differenzierter und kontextbezogen zu betrachten. Exemplarisch sei nachfolgend ein Bereich genauer betrachtet.

Mit dem Bereich „Gesundheitswesen“ fällt ein typischer Frauenarbeitsbereich auf. Hier findet sich ein vergleichsweise hoher Anteil geringverdienender Vollzeitarbeitender. Die vielfältige Anzahl beruflicher Organisationen in diesem Bereich und ihre Entwicklung sind vor dem Hintergrund der Monopolisierung der Pflege durch die Kirchen im 19. Jahrhundert zu verstehen. Verbindende Tendenzen sind nach Krampe (vgl. Krampe 2009, S. 27 und 31

- eine für die heutige Zeit und im Vergleich zu anderen europäischen Ländern außergewöhnliche Dominanz konfessioneller Verbände;
- ein stark ausgeprägtes berufsständisches Denken;
- die betonte Herausbildung von Eliten; eine starke vertikale und horizontale Ausdifferenzierung innerhalb des Berufs.

(KRAMPE 2009, S. 31)

Zeitgleich mit der Etablierung der Pflegewissenschaften in Deutschland begann ein Anstieg des Männeranteils bei Mitgliedern und Funktionären. Tatsache ist heute, dass „in allen Institutionen des Gesundheitswesens Männer die Spitzen der Hierarchien besetzen – bei den Kassen, den Krankenhausgesellschaften, den Verwaltungsleitern, den Gremien und Einrichtungen der Selbstverwaltung....[das] machte deutlich, dass es für Frauen wenig Chancen gab“ (ebd., S. 242).

Die von Krampe dargestellte Situation in den Pflegewissenschaften zeigt die weitreichenden Folgen des Gesundheits-Reformgesetzes von 1988. Unter dem Kosten-

und Wettbewerbsdruck infolge der zunehmenden Bedeutung privat gewerblicher Pflegeunternehmen und ihrer Verbände wurden Wege gesucht, die Verpflegung durch den Einsatz Geringqualifizierter oder gar nicht qualifizierter Mitarbeiter/innen anzubieten. Das trug zum Ökonomisierungszwang der Mitglieder der Landesverbände bei, trotz differenter Professionalitäts- und Qualitätsvorstellungen verschlechterten sich dadurch die Arbeitsbedingungen für die dort Tätigen (vgl. Krampe 2009, S. 220/221). Nach den Ergebnissen der Datenanalyse scheinen trotz fortschreitender Akademisierung auch die dort unterrichtenden Freiberuflerinnen davon betroffen zu sein. Die Vermutung liegt nahe, dass ihre Interessensvertretung zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur unzureichend gewährleistet ist.

In den offenen Fragen am Schluss der Befragung bekamen die Freiberufler die Möglichkeit über die öffentliche Anerkennung und Akzeptanz ihrer Arbeit nachzudenken. In den typischen Frauenarbeitsfeldern Soziales, Gesundheitswesen und Altenpflege klagten die freiberuflichen Frauen über schlechte Bezahlung und damit verbundener Herabsetzung ihrer Arbeit. Im Bereich Familien/Jugend/Kinder glauben einige der befragten Frauen an die Einordnung ihrer Tätigkeit als freizeitliches Engagement. Hier besteht aus Sicht der Befragten dringender Verbesserungsbedarf für den Imagegewinn. Der hohe Grad der Akademisierung in diesen Bereichen korrespondiert nicht mit der öffentlichen Anerkennung dieser Arbeit und es wird ein direkter Bezug zwischen dem Ansehen der auftraggebenden Einrichtung und der Akzeptanz ihrer Arbeit als ernst zu nehmender Beruf hergestellt.

Die vorangegangenen Befunde sind bei organisationsbezogenen Angeboten in der freien Wirtschaft nicht zu beobachten. Hier ersetzt anscheinend die „freie“ Vertragsgestaltung mit entsprechenden externen Mitarbeitern zunehmend das „Normalarbeitsverhältnis“ für bestimmte Dienstleistungen. Das bedeutet, eine berufsbiographische Umorientierung kann in diesen Bereichen die Möglichkeit einer Aufstiegskarriere eröffnen. Unter Berücksichtigung der absehbaren Veränderungen des Arbeitsmarktes, die zunehmend von Erwerbspersonen verlangen in gewissen Abständen den eigenen Standort neu zu bestimmen und neue Herausforderungen anzunehmen (vgl. Buck u. a. 2002, S. 80) ist dieser Aspekt nicht unwesentlich.

In den Bereichen Supervision, Coaching und Mediation, welche im Rahmen der Erhebung stark vertreten sind, geben fast alle Befragten weitere berufliche Aktivitäten an. Am häufigsten findet sich die Kombination mit einer zusätzlichen Lehrtätigkeit. Bei nur fünf Personen von 186 trifft dies nicht zu.

Dieses Ergebnis der „Hessenstudie“ wird durch andere Forschungsarbeiten bestätigt. Für den Teilbereich der Supervision liegt eine Studie mit dem Titel „Supervision in Österreich“ vor. Hier untersuchte ein Forscherteam der Universitäten Salzburg und Wien mit einer österreichweiten Befragung die Praxis von Supervision in Österreich. Angeschrieben wurden 1.478 Personen, welche Mitglied im Berufsverband der Supervisorinnen (ÖVS) waren oder im Berufsverband der Psychotherapeuten (ÖBVP) auf der Supervisorinnenliste standen. Die damit erworbene Datenbasis belief sich auf 636 Fragebögen, die zur Auswertung kamen (vgl. Steinhardt 2005, S. 132/133) Der Frauenanteil

betrug 63,5 %, der Altersdurchschnitt lag bei 45,5 Jahren. 75 Prozent aller Supervisoren übten diesen Beruf zwischen einer und sechs Stunden pro Woche aus. Zusammengezählt kamen 90 Prozent auf nicht mehr als zehn Stunden pro Woche. Es zeigte sich, dass die Mehrheit der Supervisoren einer „Patchwork-Berufstätigkeit“ mit mindestens zwei, manchmal sogar drei, unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten nachging. Die Supervision wurde in geringem zeitlichem Umfang ausgeübt und trug eher marginal zum Gesamteinkommen bei. Die Supervision war überwiegend eine Neben- bzw. Teilzeitbeschäftigung, bei welcher sich die Gruppe der nicht Berufstätigen aus Pensionisten, Studierenden, Eltern in Karenzurlaub und Hausfrauen zusammensetzte (vgl. ebd. S. 137).

Die Deutsche Gesellschaft für Supervision e. V. veröffentlichte 2005 eine Auftragsarbeit über Coaching als Beratungsleistung. Der Professions- und Organisationssoziologe Prof. Stefan Kühl stellt darin unter dem provokanten Titel „Das Scharlatanerieproblem“ 90 kommentierte Thesen zur Entwicklung des Coachings vor. Diese ergeben sich aus den Auswertungsergebnissen von 26 Tiefeninterviews mit Vertretern aus Organisationen und Unternehmen. Eine dieser Thesen bezieht sich auf die Entkopplung von Angebot und Nachfrage und dem Befund, dass ein erheblicher Teil des Umsatzes der Coaches nicht mit dem Coaching von Klienten gemacht wird (vgl. Kühl 2005, S. 20).

Auch die Ergebnisse der vorliegenden Forschungsarbeit weisen darauf hin, dass man davon ausgehen kann, dass es kaum Personen gibt, die ausschließlich vom Coaching bzw. der Supervision ihren Lebensunterhalt bestreiten.

Die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit ist geprägt durch den direkten persönlichen Kontakt mit den Teilnehmern und Kunden. Die verschiedenen Handlungsfelder stellen unterschiedliche Anforderungen an die Freiberufler. Qualifikation und Engagement sind nicht die alleinigen Kriterien für die erfolgreiche Bewältigung der Arbeitsaufgaben. Während der Trainings- und Lehrbereich aufgrund der Ergebnisse der Mehrfachnennungen zusätzliche Beratungs- und Betreuungsanforderungen erwarten lässt, erfordert nach der Einschätzung der Befragten die Fallarbeit im sozialen und organisationsbezogenen Kontext vor allem Analyse- und Problemlösungsfähigkeiten.

Die Weitläufigkeit des Weiterbildungsbereiches bedingt eine unterschiedliche Gewichtung verschiedener Kernkompetenzen. Unter dem Gesichtspunkt der Professionalität freiberuflichen Handelns scheint eine differenzierte Betrachtung der einzelnen Segmente des Feldes angebracht.

Die freiberuflich Tätigen erfahren nach eigener Einschätzung bei Teilnehmern, Unternehmen und in Fachkreisen Anerkennung und genießen ein hohes Ansehen, sie werden aber außerhalb davon kaum wahrgenommen. Fast vierzig Prozent der Befragten glauben, dass ihre freiberufliche Weiterbildungstätigkeit im öffentlichen Bewusstsein nicht präsent ist. Dies steht nicht nur im krassen Gegensatz zu ihrer zahlenmäßigen Bedeutung sondern auch zum öffentlichen Nutzen ihrer Tätigkeit. Diesen reflektierten 285 Befragte im Rahmen der Erhebung (vgl. Kapitel 4.5.7).

Die Kategorien der Antworten weisen zwei sich unterscheidende Kontextualisierungsmuster auf. Einmal wird auf modernitätstheoretische Aspekte, wie die professionelle Begleitung von Veränderungsprozessen und die Bearbeitung gesellschaftlicher Problemlagen verwiesen, zum anderen auf volks- und betriebswirtschaftliche Nutzeffekte. Beide Einschätzungen spiegeln sich in den Erwartungen, die man aus den aktuellen Diskussionen von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Technologie-, Sozial- und Bildungspolitik (vgl. Faulstich u. a. 1991, S. 237) an die Weiterbildung kennt.

Die freiberuflich Tätigen definieren mit 44 Prozent als Aufgabe ihrer Arbeit in erster Linie die personenbezogene Förderung und Unterstützung. Der Wertbezug der personenbezogenen Unterstützung zeigt nach Ansicht der Befragten Wechselwirkungen mit gesellschaftlichen, politischen und volkswirtschaftlichen Problemlagen. Sie führen an, durch die professionelle Begleitung von Veränderungsprozessen, der Steigerung von Lebensqualität und –leistung sowie der Vermittlung von Werten langfristige Auswirkungen auf die Kostensenkung in den Sozialausgaben, dem Gesundheitswesen, der Bearbeitung gesellschaftlicher Defizite und der Qualitätssteigerung von Arbeitsleistungen auszuüben.

Diese Einschätzung deckt sich sowohl mit dem Alltagsverständnis einer Tätigkeit im Bildungsbereich als auch mit den Erwartungen bildungspolitischer Konzepte und gibt Anlass bei diesem Ergebnis einen Moment zu verweilen. Mit dem zuvor erwähnten Anspruch der personenbezogenen Förderung verbindet sich ein pädagogisches Grundmuster, indem Wissensvermittlung und Subjektbildung untrennbar miteinander verbunden sind. Fachlichkeit und „die Breite seiner Nutzungsmöglichkeit für das Ziel der Subjektbildung“ (Lisop/Huisinga 2004, S. 82) erweitern im pädagogischen Kontext den Blick über die Lehr- und Lerngegenstände hinaus. Dies erhält besondere Bedeutung, durch die schnellere Veralterung von Wissensbeständen.

„Über die Kategorie des Deutens hinaus wird die Logik des pädagogisch-professionellen Handelns im Wahrnehmen, Auslegen und Entscheiden zwecks Vermitteln und Integrierens gesehen. Pädagogisches Handeln wird als optimierendes Handeln in Mehrfaktorengefügen gesehen“ (ebd. S. 83).

Im Gegensatz zu dem rein akademischen Wissen, welches personenunabhängig gilt, objektiv und intersubjektiv validierbar sein soll (vgl. Buchholz 1999, S. 137), ist im Praxisfeld die passgenaue Entscheidung über Ziele, Inhalte und Methoden eine personengebundene Leistung und ein Merkmal von Professionalität. Die Transferierbarkeit von Bildungszielen und -inhalten mit langfristiger Gültigkeit auf vielerlei Anwendungsgebiete gewinnt zunehmend an Bedeutung (vgl. ebd., S. 23).

Die Datenanalyse brachte die Vertretung einer Vielzahl unterschiedlicher Fachkulturen zum Vorschein. Gerade in dieser Offenheit scheint ein Vorteil für die Bearbeitung laufender Veränderungen in der Arbeitswelt und der Gesellschaft zu liegen. Der Erwerbsstatus der Freiberuflichkeit ermöglicht eine zeitnahe Reaktion auf veränderte Ansprüche und die Besetzung entstehender Nischen. Im Gegensatz dazu gestalten sich Veränderungen und Umstrukturierungen in Organisationen oft schwieriger und

langwierig. Die Frage, die sich vor diesem Hintergrund stellt, ist die Frage nach dem Gemeinsamen und dem Verbindenden, der beruflichen Identität und woher die Weiterbildner ihr Mandat zur Ausübung ihrer Tätigkeit erhalten. Wie kann über alle Vielfältigkeit und Verschiedenheit hinweg Professionalität von gekonnter Selbstdarstellung unterschieden werden? Die eigentliche Arbeit leisten die Freiberufler in der Regel als Einzelarbeiter, sei es im Unterrichtsraum, im Beratungszimmer oder im Büro. Die personenbezogene Förderung ist ein hoher Anspruch und erfordert jenseits technischer Anwendung von Methoden und Wissen einen Klienten- und Teilnehmerbezug, der nicht nur abstrakt theoretisch sondern in Form von „(Fall-)Verstehen“ und dem Treffen von Entscheidungen, welche Bedeutung für die Lebenspraxis des Anderen haben, praktiziert werden muss. Vor diesem Hintergrund ist Müllers pointierte Zusammenfassung der Ergebnisse der Ostwestfalen-Studie in seinen Überlegungen zur Professionalisierung beruflicher Weiterbildung sehr aufschlussreich. Bezogen auf die freiberuflichen Mitarbeiter heißt es da:

„Die Debatte um die Professionalisierung der Erwachsenenbildung bleibt müßig oder zumindest Stückwerk, solange in ihr die eigentlichen EB-Vermittler, die direkten Repräsentanten der Erwachsenenbildung, mit den die Teilnehmer in den Bildungsveranstaltungen unmittelbaren Kontakt haben und auf die Inhalte, die Gestaltung und die Ergebnisse der Erwachsenenbildung ganz wesentlichen Einfluß ausüben, nicht miteinbezogen werden. Diese Vermittler sind im großen und ganzen die freien Mitarbeiter.“ (Müller 2003, S. 104)

In der Weiterbildung geht es um die *Bildung Erwachsener*, dabei handelt es sich um die pädagogische Kernaufgabe der Erwachsenenbildung. Gerade weil kein einheitliches Berufsbild für die Weiterbildung entwickelt werden kann und Qualität in der Weiterbildung nicht ausschließlich formal definierbar und kontrollierbar ist, fordert Müller *„Wissenschaft, Verbände, Träger und Weiterbildner [sollten] sich verstärkt darum bemühen, den gemeinsamen Kern einer Tätigkeit in der Erwachsenenbildung, das Verbindende zwischen den vielgestaltigen Arbeitsplätzen der Weiterbildung herauszuarbeiten, um so in der Vielfalt über ein Mindestmaß an gemeinsam geteiltem Problembewusstsein und Aufgabenverständnis zu verfügen. Klarheit in der Vorstellung von den eigenen Aufgaben ist die notwendige Voraussetzung für deren qualitative Erfüllung und für gesellschaftliche Anerkennung“* (ebd., S. 116).

5.2.1 Kernaussagen zu den Ergebnissen der Datenanalyse

Die vorangegangene Zusammenfassung bietet in Abhängigkeit zum jeweiligen Erkenntnisinteresse und Blickwinkel die Möglichkeit unterschiedlicher Schlussfolgerungen. Nachfolgende Kernaussagen sind als Thesen zu den Ergebnissen der Datenanalyse zu verstehen und versuchen sich von Hypothesen des Prekariats und der Zuschreibung von Defiziten fernzuhalten, welche der notwendigen Akzeptanz der Hauptgruppe der dort Tätigen in der Öffentlichkeit schaden. Betrachtet man den Weiterbildungsbereich in seiner Offenheit und segmentübergreifend zeigt sich aus Sicht der hier vorgestellten Ergebnisse im Gegenteil ein Trend zur Normalität moderner

Erwerbsbiographien und ein ungeheures Potential an Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten.

1. Die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit spiegelt die prognostizierte Pluralisierung der beruflichen Erwerbsformen und übernimmt eine Vorreiterposition für moderne Arbeitsbedingungen. Eine hohe Anzahl der Freiberufler/innen bewegt sich zwischen unterschiedlichen Berufsrollen hin und her.
2. Die Freiberuflichkeit ermöglicht die Korrektur von Berufsentscheidungen unter der Voraussetzung eines hohen Qualifikationsniveaus.
3. Es zeichnet sich eine Feminisierung der freiberuflichen Weiterbildungstätigkeit ab, die zum einen darin begründet ist, dass diese Erwerbsform die Vereinbarkeit von Erziehungs- und Familienzeiten mit einer Berufstätigkeit unterstützen und insbesondere Frauen ermöglicht ihren Erwerbsumfang flexibel an die bestehenden Lebensverhältnisse anzupassen. Zum anderen verschlechtern sich zurzeit die Aufstiegschancen für Frauen in bestimmten Segmenten des allgemeinen Arbeitsmarktes.
4. Die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit weist eine hohe Flexibilität gegenüber berufsbiographischen Entwürfen auf. Sie dient unterschiedlichen Zwecken innerhalb der Erwerbsbiographie. Diese reichen von der Berufseinmündung, der Etablierung am Arbeitsmarkt, der beruflichen Umorientierung bis zum beruflichen Aufstieg und der Absicherung bestehender Lebensverhältnisse durch Zuverdienst. Der Weiterbildungsbereich ermöglicht somit eine berufliche Orientierung an neuen Möglichkeiten des Ein-, Um- und Aufstiegs sowie der finanziellen Absicherung.
5. Es findet sich unter den freiberuflichen Weiterbildnern ein großer Personenkreis mit Mehrfachqualifikationen und mit polymodularem Qualifikationsprofil. Ein akademischer Abschluss als Erst- oder einzige Ausbildung ist unterrepräsentiert und scheint zunehmend eine Ausnahme darzustellen.
6. Lebensbegleitendes Lernen in einer Doppelfunktion ist ein strukturelles Merkmal der freiberuflichen Tätigkeit. Die Freiberufler müssen den Erhalt ihres „Expertenstatus“ ständig erneuern. Die Notwendigkeit der permanenten Weiterbildung betrifft die Weiterbildner selbst ebenso wie ihre „Klientel“.
7. Etablierte Freiberufler bringen in der Regel langjährige Berufserfahrung und ein gewisses Mindestalter mit. Das kann u. a. als Ergebnis der langen Ausbildungszeiten und dem Erwerb notwendiger Berufserfahrung gesehen werden. Eine Altersbeschränkung scheint es dagegen nicht zu geben. Die Dauer der Freiberuflichkeit korreliert positiv mit der Höhe des Einkommens und dem Gefühl der Sicherheit.
8. Bedingt durch die Offenheit des Feldes liegt eine Stärke der Freiberuflichkeit in der Flexibilität der Arbeitsformen, der Wissensbestände und Methoden. Sie korrespondiert mit den Veränderungen des Weiterbildungsbedarfes.
9. Die Arbeitsleistung der Freiberufler erfährt eine unmittelbare Bewertung durch ihre „Klientel“. Diese Beurteilung durch Teilnehmer oder Kunden entscheidet in wesentlichem Umfang über Erfolg und Nicht-Erfolg. Das verstärkt die Selbstver-

pflichtung zur eigenen Weiterbildung, zur Werteorientierung und erfordert die eigenverantwortliche Schaffung struktureller Rahmenbedingungen.

10. Die verschiedenen Segmente des Weiterbildungsbereiches bieten unterschiedliche berufliche Entfaltungsmöglichkeiten für Freiberufler. Das betrifft sowohl die Verdienstmöglichkeiten als auch den Tätigkeitsumfang.
11. Es kann davon ausgegangen werden, dass es kaum Personen gibt, die ausschließlich mit Coaching oder der Supervision ihren Lebensunterhalt bestreiten.
12. Die geringe öffentliche Präsenz der Freiberufler und ihr bedeutender Beitrag zur Bearbeitung gesellschaftsrelevanter Felder stehen in einem krassen Missverhältnis.
13. Die thematischen Inhalte der freiberuflichen Vollzeittätigkeit unterliegen einer ständigen Erweiterung und Veränderung.
14. Es zeichnet sich eine inhaltliche Differenzierung ab zwischen der dreistelligen Beziehung im Bildungswesen (Vermittler–Lernender– Lerngegenstand) und dem zweistelligen Verhältnis von Professionellem und Klienten bei den aus therapeutischen Kontexten entstandenen Handlungsfeldern.
15. Der freiberuflichen Vollzeittätigkeit geht häufig eine Art Erkundungs- und Erprobungsphase voraus. Diese scheint auf die weitere Gestaltung der Freiberuflichkeit einen wesentlichen Einfluss auszuüben.

6 Schlussbetrachtung

Betrachtet man das Abgrenzungsmerkmal klassischer Professionen im Kontext der europäischen Geschichte, so war es zunächst die Basis wissenschaftlichen Wissens, welche diese Berufe auszeichnete. Somit entsprachen sie den höheren Fakultäten der frühzeitlichen europäischen Universität: Theologie, Recht und Medizin (vgl. Van-derstraten in Helsper u. a. 2008, S. 99). In der Folgezeit entstanden neuzeitliche Professionen, die sich zu modernen Dienstleistungen mit intellektuellem Hintergrund und Wissen sowie einem hohen Grad an Selbstverantwortlichkeit entwickelt haben. Bei genauerer Betrachtung stellt sich die Frage, ob Wissensbasiertheit als hervortretendes Abgrenzungsmerkmal gegenwärtig die Vergabe eines Monopols noch rechtfertigt. *„Mittlerweile lässt sich für die verschiedensten Berufsfelder zunehmende Wissensbasiertheit und Abhängigkeit von spezifischer Expertise beobachten“* (ebd., S. 99). Eine Gleichwertigkeit der erbrachten Leistung von konkurrierenden Berufen würde die Neuvergabe von Monopolen erübrigen.

Unter professionstheoretischen Gesichtspunkten weist die freiberufliche Tätigkeit in der Weiterbildung typische Einzelaspekte der klassischen Professionen auf. Dazu zählen die Akademisierung von Berufswissen sowie eine spezifische Beziehung zwischen Professionellen und Teilnehmern, Klienten oder Auftraggebern, die notwendigerweise durch Vertrauen und der Unabhängigkeit der Freiberufler von den Interessen Dritter geprägt ist. Hinzu kommt die ständige Erweiterung oder Veränderung der Inhalte und Tätigkeitsfelder. Daraus folgt die Selbstverpflichtung den Expertenstatus durch eigene Fortbildung zu erhalten. In der Regel bauen erfolgreiche Professionalisierungen auf Prozesse auf, in denen personenbezogene Leistungen auf der Basis gesicherter Wissensbestände und durch die Selbstbeschränkung auf den beruflichen Kernbereich der erworbenen Ausbildung erbracht werden. In der freiberuflichen Weiterbildungstätigkeit erschwert das Fehlen einer gemeinsam geteilten theoretischen Grundlage und die Möglichkeit der Einmündung von Personen mit heterogenen beruflichen Herkunftten sowie die Pluralität der Zusatzqualifikationen die Beurteilung der Professionalität. Dazu kommt die Flexibilität dieser Erwerbsform im Gesamtentwurf der individuellen Berufsbiographie. All dies verhindert zum jetzigen Zeitpunkt ein klar abgrenzbares Berufsbild. Damit kann der Bezugspunkt professionstheoretischer Überlegungen gegenwärtig nicht die Profession sein sondern die Entwicklung von Professionalität. Die Partikularisierung der freiberuflichen weiterbildnerischen Praxis führt oftmals zu einer Infragestellung scheinbar erreichter Fortschritte. Es gibt be-

gründete Anzeichen für die Vermutung, dass bereits ein hohes Niveau an Professionalität erreicht ist, wobei dieser Prozess aus den genannten Gründen noch als ungeschlossen verstanden werden muss. Im Vergleich mit den Zeitzeugenerzählungen zur hessischen Erwachsenenbildung zwischen 1945 und 1980 (vgl. Nittel/Maier 2006) zeigt sich bereits eine deutliche Zunahme der Akademisierung und spezialisierter Zusatzqualifikationen. Eine genauere Analyse der vorhandenen Qualifikationen und ihrer Inhalte stellt jedoch eine Aufgabe für eine neue Forschungsarbeit dar.

Die Qualität der Weiterbildung hängt in entscheidendem Maße vom Qualitätsbewusstsein der freien Mitarbeiter und deren pädagogischer Handlungskompetenz ab. Hier scheint die Schaffung von mehr Transparenz und Öffentlichkeit jenseits der Grenzen disziplinärer Zuordnungen angebracht. Selbst- und Fremdakzeptanz kann nur erreicht werden durch Verstehen des Besonderen, Verbindenden der Professionalität in der Weiterbildung. Öffentliche Ignoranz verweigert der wichtigsten Mitarbeitergruppe in diesem Bereich die ihr zustehende Beachtung, die Anerkennung und das notwendige Mitspracherecht.

Die Ergebnisse der vorgestellten Forschungsarbeit zeigen, dass es sich hierbei um einen überwiegend mehrfachqualifizierten Mitarbeiterstab handelt, dessen Potentiale aufgrund der geringen Beachtung durch Öffentlichkeit und Forschung nicht publik werden. Anstelle oftmals latent mitschwingender Defizitzuschreibungen im professionstheoretischen Diskurs scheint es dringend angebracht, dass Forschung, Bildungspolitik, Organisationen und die Betroffenen selbst für mehr Präsenz im öffentlichen Bewusstsein sorgen und die Fähigkeit zur professionellen Verständigung (weiter-)entwickeln. Mit dem Forschungsgegenstand der freiberuflichen Tätigkeit in der Weiterbildung liegt ein hoch interessantes mehrperspektivisches Feld brach, welches großes Potential an Erkenntnisgewinnen birgt. So zeigt es unter anderem Tendenzen auf, wie sich berufliche Akteure mit Risiken arrangieren, mit Unsicherheiten umgehen und wie die selbstregulierenden Kräfte des Marktes wirksam werden und einen direkten Einfluss auf die Berufsausübung erhalten.

Freiberuflichkeit ist ein Seismograph für die strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Die hohe Flexibilität dieser Arbeitsform ermöglicht eine unmittelbare Reaktion auf sich abzeichnende Veränderungen im Erwerbsverhalten und deren soziale Auswirkungen. Wir finden in dieser Arbeit sowohl hybride Beschäftigungsverhältnisse, bei denen ein sicheres Arbeitsverhältnis das Haupteinkommen sichert oder als Nebenbeschäftigung die freiberufliche Haupttätigkeit absichert, als auch parallel ausgeübte Freiberuflichkeiten mit unterschiedlichen Inhalten sowie die Kombination von Freiberuflichkeit und Gewerbe. In einigen Fällen wird die freie Weiterbildungstätigkeit als bewusste Übergangslösung genutzt, was im Rahmen der Erhebung nur peripher erfasst wurde. Insbesondere die veränderte gesellschaftliche Situation von Frauen kommt hierbei zum Tragen. Der heute gesetzlich verankerte Gleichheitsgrundsatz kann die differente Lebenssituation von Frauen nicht kurzfristig verändern. Die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufstätigkeit bedeutet für die Frauen Selbständigkeit und Existenzsicherung. Die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit bie-

tet gut ausgebildeten Frauen eine Perspektive sich in einem Berufsfeld mit hoher Attraktivität zu etablieren, wobei die befragten älteren Frauen dieser Erhebung ihr freiberufliches Engagement weniger häufig als erfolgreiche Berufstätigkeit einstufen als die Männer. Deutlich wird aufgrund der Ergebnisse dieser Forschungsarbeit, dass der Wechsel von einer freiberuflichen Teilzeit- zu einer freiberuflichen Vollzeittätigkeit häufig von den Frauen in Abhängigkeit vom Heranwachsen ihrer Kinder vorgenommen aber unterschiedlich schnell vollzogen wird. Das Nachrücken jüngerer Frauen, welche schneller als ihre Vorgängerinnen in die Vollzeit-Freiberuflichkeit wechseln, führt zu einer Tendenz der Feminisierung dieses Arbeitsfeldes. Für sie ist der reflexive Umgang mit flexiblen Beschäftigungsverhältnissen von besonderer Bedeutung. Ein Aspekt moderner Gesellschaften zeigt sich auch in der Gleichzeitigkeit und Gleichwertigkeit unterschiedlicher Frauenbilder. Es ist wahrscheinlich, dass dies einen Einfluss auf die Absicherung der Existenzgrundlage gegen Ende des Berufslebens ausüben kann. Unter diesem und anderen Gesichtspunkten ist eine vertiefende Gegenüberstellung etablierter Freiberuflerinnen mit langjähriger Berufspraxis und Neueinsteigerinnen aufschlussreich. Es scheint nach den Ergebnissen der Datenanalyse wenig sinnvoll der freiberuflichen Weiterbildungstätigkeit per se das Potential der Prekarität zu unterstellen ohne die subjektiven Verarbeitungsformen von nicht abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen in die Beurteilung mit einzubeziehen. *„Atypische Beschäftigungsverhältnisse müssen nicht prekär sein, wenn die Betroffenen anderweitig abgesichert sind...“* (Brinkmann u. a. 2006, S. 19). In reichen Gesellschaften, in welchen sich in der Vergangenheit hohe Sicherheitsstandards etablieren konnten, kann die Ausbreitung unsicherer Lebens- und Beschäftigungsverhältnisse nicht verhindert werden. Die Wettbewerbsbedingungen einer weltmarktorientierten Wirtschaft führen zu einer Flexibilisierung von Löhnen, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen (vgl. ebd., S. 14). *„Dabei beeinflussen die Neigungswinkel der Erwerbsbiographie, individuelle Qualifikationen und Kompetenzen, Geschlecht, Ethnie und Lebensalter die Art der Auseinandersetzung mit und die Bewertung von prekären Beschäftigungsverhältnissen“* (ebd., S. 17). Bei der Betrachtung flexibler Beschäftigungsverhältnisse muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass mit der Analyse der Freiberuflichkeit im Weiterbildungsbereich ein Arbeitsfeld in den Blick gerät, in welchem Geringqualifizierte kaum Chancen haben dürften. Eine Erhebung im Baugewerbe oder Einzelhandel würde mit hoher Wahrscheinlichkeit andere Befunde liefern. Bezogen auf den Weiterbildungsbereich unterliegt die Freiberuflichkeit einer direkten Abhängigkeit durch die Leistungsbeurteilung durch Andere. Mit 72 Prozent definiert die überwiegende Mehrzahl der Befragten ihren beruflichen Erfolg als Weiterempfehlung aufgrund zufriedener Teilnehmer oder Auftraggeber und setzt somit auf passives oder aktives Empfehlungsmarketing. Das stellt besondere Anforderungen an die eigene Leistungsorientierung der Freiberufler. Für sie ist es unerlässlich ihre Wissens- und Kompetenzgrundlagen permanent zu aktualisieren und weiter zu entwickeln. Bezugnehmend auf die These, dass die Freiberuflichkeit in der Weiterbildung als Seismograph für die strukturellen Veränderungen in der Arbeitswelt dient, lassen sich unter berufspolitischen Gesichtspunkten drei große Entwicklungslinien beobachten. Dabei ergibt sich zunächst einmal

eine Individualisierung von Erwerbsbiographien aus einer Reihe von Unterpunkten, die eine Reaktion auf aktuelle Arbeits- und Lebensbedingungen darstellen.

1. anpassungsfähige, individualisierte Erwerbsformen

- hybride Beschäftigungsverhältnisse
 - Freiberuflichkeit als Nebenbeschäftigung
 - Festanstellung als Nebenbeschäftigung zur Freiberuflichkeit
 - Freiberuflichkeit und Gewerbe
 - inhaltlich unterschiedliche Freiberuflichkeiten gleichzeitig
- Übergangsbeschäftigungen
- Teilzeit als Haupterwerbstätigkeit, Neben- oder Zuerwerb

Die Anforderungen an diese berufsbiographischen Eigenleistungen verlangen nach einer qualifikatorischen Anpassung an flexible berufliche Herausforderungen.

2. lebensbegleitendes Lernen und modulare Mehrfachqualifikation

- berufliche Inhalte verändern sich
→ das führt zu einer verstärkten
- Wissens-, Kompetenz- und Leistungsorientierung zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit

Das wiederum kann nur gelingen, wenn die Akteure zielgerichtet versuchen die strukturellen Rahmenbedingungen für die flexiblen Beschäftigungsverhältnisse in einzelnen Punkten mitzugestalten und einer Selbstausbeutung entgegenzuwirken.

3. aktive Mitgestaltung struktureller Rahmenbedingungen

- berufliche Alternativen entwerfen und erproben
- Mobilität von Arbeitsinhalten und Arbeitsbeziehungen
- Streben nach Balance von Arbeit und Privatleben
- Werteorientierung

Dabei scheint „beruflicher Erfolg“ eine definitionsabhängige Größe zu sein und abhängig von der augenblicklichen lebensweltlichen Prioritätensetzung.

Ganz deutlich wird, dass eine Analyse „der Weiterbildung“ immer auch nach den sich abzeichnenden relevanten Unterschieden in den verschiedenen Segmenten des Weiterbildungsbereiches fragen muss. Es scheint nicht zulässig aufgrund der Ergebnisse aus einzelnen Segmenten verallgemeinernde Rückschlüsse auf das Feld als Ganzes zu schließen ohne dies zu überprüfen.

Viele der vorliegenden Ergebnisse bestätigen Erkenntnisse aus anderen Arbeiten. Einige der vorgestellten Aussagen, wie das Vorausgehen einer Erprobungsphase, die Lagerung berufsbiographischer Entwürfe, die zunehmende Wichtigkeit von Marketinginstrumenten je bedeutsamer die Freiberuflichkeit für die Existenzsicherung und die wellenförmige Einmündung von Lehrern in die Weiterbildung in Abhängigkeit davon, in welchen Umfang diese dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, sind dazu gekommen. Neue Fragestellungen können aufgrund der Ergebnisse konkreter gestellt werden. Dennoch kann eine Forschungsarbeit, die das Feld der freiberuflichen Weiterbildungstätigkeit in seiner Offenheit zu erfassen versucht, nur dazu dienen, erste Ein- und Überblicke zu gewinnen und weiteren Forschungsbedarf zu formulieren. Die präsentierten Ergebnisse unterstreichen in eindrucksvoller Weise die Wichtigkeit interpretative Schlussfolgerungen auf vorliegende Befunde zu beschränken und darüber hinaus gehenden Vermutungen auf der Grundlage entsprechend formulierter Forschungsfragen nachzugehen.

Anhang

Liste der unterstützenden Einrichtungen und Personen

A-P-DOK® – Beratung für Büro-Organisation, Storck, Edith, 61440 Oberursel

ACCESS academy, Vorbereitung auf die Eignungstests und Auswahlverfahren von Luftfahrtunternehmen, 64390 Erzhausen

ACT – Anwender Computer Training, 63450 Hanau

Agentur Zielgenau, Marketing-Fundraising-Corporate Social Responsibility, 64367 Mühlthal

Akademie für lebenslanges Lernen, VHS Odenwaldkreis, 64711 Erbach

Arbeit und Leben Hessen, 61440 Oberursel

Arbeitskreis VHS KursleiterInnen-Vertretungen

Auer, Christine, Mag.-art./Dipl.-Diak.wiss, 69126 Heidelberg

Bechtel, Manuel, Systemischer Supervisor SG/Supervisor DGSv/ Gestalttherapeut/
Diplomsozialarbeiter/Genderpädagoge

berami berufliche Integration e. V., 60389 Frankfurt am Main

Beratung Raeder, Ernährungsberatung und -therapie, 63128 Dietzenbach

Berufsbildungs- und Technologiezentrum Lahn-Dill der Handwerkskammer Wiesbaden

Berufsbildungswerk der Versicherungswirtschaft Rhein-Main (BWV) e.V., 65189 Wiesbaden

Berufsförderungswerk des Handwerks e. V., 34497 Korbach

Berufsfortbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw),
35392 Gießen

Berufsverband der Erziehungswissenschaftler und Erziehungswissenschaftlerinnen,
BV-Päd. e. V., 44145 Dortmund

Berufsverband der Verkaufsförderer und Trainer BDVT, RC Rhein-Main, 65199 Wiesbaden

bps-training, Trainerin und Coach Frau Preuß-Scheuerle M.A., 65428 Rüsselsheim

BRAINSTORMMarketing, Management-Coaching, 64753 Brombachtal

Burg Fürsteneck, Akademie für berufliche und musisch-kulturelle Weiterbildung, 36132 Eiterfeld

ChangeWorks GmbH & Co KG, ChangeWorks Akademie, 65185 Wiesbaden

Coaching-Praxis Dr. Andreas Knierim, 34119 Kassel

DEKRA Akademie GmbH, ServiceCenter Frankfurt, 60386 Frankfurt am Main

Deutsches Institut für Betriebswirtschaft (dib) GmbH, 60323 Frankfurt am Main

DGB-Bildungswerk Hessen e. V., 60329 Frankfurt am Main

Dr. Barbara Osterkamp, www.bo-coaching.de, 93059 Regensburg

Dr. Damm, Diethelm, Institut für Selbstorganisation und betriebliche Selbstverwaltung e. V., 65207 Wiesbaden

Dr. Gusset-Bährer, Sinikka Psychologin und Diplom-Gerontologin, 64625 Bensheim

Dr. Thorn, Petra, Dipl.-Sozialarbeiterin/Dipl.-Sozialtherapeutin/Familientherapeutin DGSF, 64546 Mörfelden

EDUCATIONCENTER BBZ GmbH, 36100 Petersburg

Erährungsberatung und -therapie, Dipl. Oecotrophologin Kirstin Raeder, 63128 Dietzenbach

Evangelische Fachhochschule Darmstadt, 64293 Darmstadt

Evangelisches Bildungszentrum für die zweite Lebenshälfte, 63619 Bad Orb

Fachhochschule Wiesbaden, University of Applied Sciences, Zentrale Arbeitsstelle für wissenschaftliche Weiterbildung, 65185 Wiesbaden

folgenreich wandeln, Kommunikationsentwicklung, Seminare Coaching Mediation, Barbara Palme, 36419 Ketten

Frauenbetriebe, Qualifikation für die berufliche Selbständigkeit e. V., 60486 Frankfurt am Main

FrauenGesundheitsZentrum Für Frauen und Familien, 60318 Frankfurt

Frauennotruf Frankfurt, 60486 Frankfurt am Main

GABAL – Gesellschaft zur Förderung Anwendungsorientierter Betriebswirtschaft und Aktiver Lehrmethoden in Hochschule und Praxis e. V.

Gesellschaft für Wirtschaftskunde e. V., 63452 Hanau

Global Schools, Frau Williams, 36041 Fulda

Handwerkskammer Rhein-Main, Hauptverwaltung Frankfurt, 60325 Frankfurt am Main

IG Metall Bildungsstätten Lohr – Bad Orb, 63619 Bad Orb

IHK zu Dillenburg und Wetzlar, Geschäftsfeld Aus- und Weiterbildung, 35685 Dillenburg

INBAS GmbH, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt-und Sozialpolitik, 63065 Offenbach

Industrie- und Handelskammer Darmstadt, 64295 Darmstadt

Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main, 60313 Frankfurt

Industrie- und Handelskammer Giessen-Friedberg, Geschäftsbereich Aus- und Weiterbildung, 61169 Friedberg

Industrie- und Handelskammer Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern, 63450 Hanau

Industrie- und Handelskammer Offenbach am Main, 63067 Offenbach am Main

Institut für neuro-emotionales Coaching, 35638 Leun-Lahnbahnhof

Kath. Familienbildungsstätte Hanau, Frau Krahwinkel, 63450 Hanau

Kallweit-Dittmann, Elke, Training-Beratung-Seminare, 34369 Hofgeismar

kgf-entwicklungsberatung, Karin G. Fritzsche (Supervisorin (DGsV) / Lehrbeauftragte für Themenzentrierte Interaktion (RCI), 67434 Neustadt

KLIEM Training und Beratung, 61389 Schmitten/Ts.

Kommunikationstraining & Coaching, 64839 Münster

Kreativ-Institut-Gestalt, Institut für Coachen – Bilden – Forschen, 65510 Idstein

Kreisvolkshochschule Groß-Gerau, Schloss Domberg, 64521 Groß-Gerau

Kreisvolkshochschule Offenbach, 63128 Dietzenbach

LANGUAGE CONSULT / SPRACHTEAM, Büro Rhein-Main, 63263 Neu – Isenburg

Liebel-Fryszner, Inge Diplom-Psychologin, 60388 Frankfurt am Main

Manecke, Jutta Supervision Mediation, 50354 Hürth

maxQ im bfw, Vertriebs- und Kompetenzcenter/Geschäftsstelle Süd-West-Frankfurt, Staatlich anerkanntes Fortbildungszentrum für Berufe im Gesundheitswesen, Staatlich anerkannte Lehranstalt für Altenpflege, 60329 Frankfurt am Main

Messer, Mechthild M. A. Beruf und Biographie Beratung und Training, 60385 Frankfurt am Main

Mütterzentrum Langen e. V., Zentrum für Jung und Alt, 63225 Langen

Naturschutz-Akademie Hessen, 35578 Wetzlar

Nispel, Andrea Projektberatung Qualitätssicherung Weiterbildung, 60487 Frankfurt am Main

Odenwald-Institut der Karl Kübel Stiftung, 69483 Wald-Michelbach

OFFICE-TRAINER, Dipl.-Oek. Karsten Gröteke, 34454 Bad Arolsen

Plagge, Walter Dipl.-Phys., Unternehmensberatung Jansen, 81739 München

Praxis Edel Beck, 64342 Seeheim-Jugenheim

Praxis für psych.Beratung, Supervision und Coaching, Susanne Völker, 65300 Seligenstadt

Praxis für Supervision und Paartherapie – Beratung und Organisationsentwicklung, Johannes F. Feuerbach, 10589 Berlin

Praxis für Supervision und Psychotherapie, Elise Weiss Diplom Supervisorin DGsv und und Sozialpädagogin, Balintgruppenleiterin, 60389 Frankfurt

Private Handelsschule Herrmann, Inhaber: Dr. rer.pol. Lothar Jordan, 36037 Fulda

Provadis in Frankfurt am Main, Industriepark Höchst, 65926 Frankfurt am Main

Repke, Hannelore, 61440 Oberursel

Resonanz Sprech- und Rhetoriktraining, Dr. Fuchs, 60433 Frankfurt am Main

Richtmann, Regina, Systemische Beratung, 35686 Dillenburg

Schätzle, Edeltrud Praxis für Supervision, 64409 Messel

Schröder, Thomas M.A., 65934 Frankfurt am Main

Schwalb, Johannes, Coach, Mediator und Supervisor DGsv, 35398 Gießen

Selbsthilfe-Kontaktstelle Frankfurt, 60318 Frankfurt am Main

Sportjugend Hessen, Soziale Kompetenzen und Erziehung im Sport, 60528 Frankfurt am Main

Sprachcenter-Kassel, 34117 Kassel

Städtische Kliniken Frankfurt am Main – Höchst, Ergotherapie-Schule, 65907 Frankfurt am Main

Szeimis, Werner, 60594 Frankfurt am Main

Tanzstelle Franz Christian Feldmann, 35440 Linden

TeamKomm, Agentur für Mediation-Teamentwicklung-Kommunikationsberatung, 35625 Hüttenberg

Team- und Personalentwicklung, Dipl.-Ing. Beate Remus, 50735 Köln

TrainingClub der Bildungsgruppe ekaabo GmbH, 69469 Weinheim
 triple M, systemische organisationsberatung, 65193 Wiesbaden
 TÜV SÜD Akademie GmbH, Training Center Rhein-Main, 60486 Frankfurt
 Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e. V., 60329 Frankfurt am Main
 Vohmann, Anne, Supervision – Coaching – Training, 65185 Wiesbaden
 Volkshochschule Bensheim, 64625 Bensheim
 Volkshochschule des Landkreises Fulda, 36043 Fulda
 Volkshochschule Groß-Gerau, 64521 Groß-Gerau
 Volkshochschule Offenbach, 63065 Offenbach
 Walter-Kolb-Stiftung e. V., 60313 Frankfurt am Main
 Weiterbildung Hessen e. V., Qualität in der hessischen Weiterbildung, 60322 Frankfurt am Main
www.bildungsspiegel.de, Fachportal für Weiterbildung und Personalentwicklung
 (Bildungsnews 25.04.07)
www.fernstudium-infos.de
www.netzwerk-weiterbildung.de
www.xing.com
 ZamyatSeminare, Training und Beratung, 53797 Lohmar
 Zentrum Arbeit und Umwelt-Giessener gemeinnützige Berufsbildungsgesellschaft
 mbH
 Zentrum für Organisationsentwicklung und Supervision in der EKHn, 61169 Fried-
 berg
 Zentrum für Weiterbildung ZfW gGmbH, 60487 Frankfurt/Main
 Zonta Club Koblenz I e. V., 56077 Koblenz

Fragebogen



Um die Anonymität Ihrer Angaben zu wahren, werden die ausgefüllten Fragebögen von Umschlägen, Begleitschreiben oder E-Mails getrennt an die auswertende Stelle weitergeleitet. Bitte nutzen Sie zur Rücksendung die adressierte letzte Seite des Fragebogens sowie den beigegefügteten Umschlag.

1. Angaben zur Person

- 1a. ☐ weiblich ☐ männlich Wie alt sind Sie? _____
Geburtsland _____ Nationalität _____
- 1b. Familienstand:
☐ ledig ☐ verheiratet ☐ verwitwet ☐ geschieden/getrennt lebend
- 1c. Haben Sie Kinder?
☐ nein ☐ ja ► wie viele _____ ► wie alt sind Ihre Kinder: _____
- 1d. Wie viele Personen wohnen in Ihrem Haushalt (Sie selbst eingeschlossen)?
☐ 1 Person ☐ 2 Personen ☐ mehrere ► wie viele _____
- 1e. Gibt es in Ihrem Haushalt noch andere Personen mit eigenem Einkommen?
☐ nein ☐ ja
- 1f. Welche der folgenden Abschlüsse besitzen Sie: (Mehrfachnennungen sind möglich)
☐ Abgeschlossene Berufsausbildung ► welche _____
☐ berufliche Fortbildung (z. B. Fachwirt, Techniker, Meister) ► welche _____
☐ Fachhochschul-/Universitätsabschluss ► welchen _____
☐ akad. Aufbaustudium/Promotion ► Fachgebiet _____
☐ keinen Abschluss Sonstiges: _____
- 1g. Über welche beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse verfügen Sie neben den oben genannten: (Mehrfachnennungen sind möglich)
☐ Praktika ► wo _____
☐ zusätzliche Qualifikationen ► welche _____
☐ Tätigkeiten in den Bereichen _____
☐ Auslandserfahrungen ► wo _____
☐ besondere Kenntnisse ► welche _____
☐ Sonstiges, und zwar: _____

2. Beruf

2a. War Ihre Erstausbildung:

- ☐ eine Voraussetzung für die jetzige Tätigkeit in der Erwachsenenbildung
- ☐ keine Voraussetzung aber hilfreich für die jetzige Tätigkeit in der EB
- ☐ in einem anderen Bereich und hat mit der jetzigen Tätigkeit in der EB nichts zu tun

2b. Wie üben Sie Ihre Tätigkeit in der Erwachsenenbildung aus? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ als freiberuflich / selbständige Haupttätigkeit
- ☐ neben einer Festanstellung
- ☐ neben einer Ausbildung, beruflichen Auszeit oder der Rente/Pension
- ☐ zeitweise ehrenamtlich
- ☐ nur ehrenamtlich
- ☐ Sonstiges, und zwar: _____

2c. Auf welcher steuerrechtlichen Grundlage üben Sie Ihre Tätigkeit in der Erwachsenenbildung aus?

- ☐ ich habe eine Steuernummer als Freiberufler zugeteilt bekommen
- ☐ ich habe ein Gewerbe angemeldet
- ☐ ich habe mit Kollegen eine GbR oder PG gegründet
- ☐ keine von den genannten
- ☐ Sonstiges, und zwar: _____

2d. Auf welcher vertragsrechtlichen Grundlage üben Sie Ihre Tätigkeit in der Erwachsenenbildung aus? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- ☐ ich arbeite freiberuflich **und** als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte/r
- ☐ ich arbeite auf Grundlage von Honorarverträgen
- ☐ ich arbeite auf Grundlage von Dienstleistungs- oder Werkverträgen
- ☐ es besteht keine formale Regelung

2e. Für wie viele Auftraggeber sind Sie tätig?

- ☐ einen
- ☐ zwei bis fünf
- ☐ sechs bis zehn
- ☐ über zehn

2f. In welchem Umfang üben Sie Ihre Tätigkeit in der Erwachsenenbildung aus?

- ☐ Vollzeit
- ☐ Teilzeit

2g. Die Einkünfte aus dieser Tätigkeit: (Mehrfachnennungen sind möglich)

- ☐ bestreiten Ihren Lebensunterhalt
- ☐ Sie haben noch andere Einkünfte
- ☐ reichen zur Zeit nicht/kaum für Ihren Lebensunterhalt

2h. Das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen aus dieser Tätigkeit beträgt:

- ☐ bis 1.000 €
- ☐ bis 1.500 €
- ☐ bis 2.000 €
- ☐ bis 2.500 €
- ☐ bis 3.000 €
- ☐ bis 3.500 €
- ☐ bis 4.000 €
- ☐ über 5.000 €

2i. Verfügen Sie über ein Büro / Arbeitszimmer außerhalb Ihrer Wohnung?

- ☐ ja
- ☐ nein

2j. Wie lange üben Sie diese Tätigkeit schon aus? (Angabe in Jahren) _____

2k. Wie haben Sie in der Vergangenheit das Fachwissen für diese Tätigkeit erworben? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- ☐ berufliche Erstausbildung
- ☐ Fort- u. Weiterbildung
- ☐ Universität
- ☐ Selbststudium
- ☐ Fachhochschule
- ☐ Einarbeitung durch andere
- ☐ Sonstiges, und zwar: _____

2. Beruf

2l. Wie aktualisieren, reflektieren Sie Ihr Wissen? (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> In Fachzeitschriften / Büchern | <input type="checkbox"/> Fachgespräche mit Kollegen und Freunden |
| <input type="checkbox"/> Bei Fortbildungsanbietern | <input type="checkbox"/> An Universitäten, Hochschulen, Fachschulen |
| <input type="checkbox"/> Tagungen / Messen | <input type="checkbox"/> Supervision / Coaching |
| <input type="checkbox"/> Lesen von wissenschaftlicher Literatur | <input type="checkbox"/> Im Internet |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges, und zwar: _____ | |

2 m. In welche Bereiche ordnen Sie Ihre beruflichen Aktivitäten ein? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Unterrichten/Lehren/Leiten | <input type="checkbox"/> Managen/Organisieren/Verwalten |
| <input type="checkbox"/> Beraten/Betreuen | <input type="checkbox"/> Forschen/Publizieren/Evaluieren |
| <input type="checkbox"/> Recherchieren/Konzipieren/Planen | <input type="checkbox"/> Coachen/Supervision |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges, und zwar: _____ | |

2n. Beschäftigen Sie: (Mehrfachnennungen sind möglich)

- | | | | |
|--|---------------------------------------|--|--|
| <input type="checkbox"/> freie Mitarbeiter | <input type="checkbox"/> Praktikanten | <input type="checkbox"/> Honorarkräfte | <input type="checkbox"/> Angestellte |
| <input type="checkbox"/> Auszubildende | ▶ wenn ja, wie viele: _____ | | <input type="checkbox"/> keine Beschäftigten |

2o. Unter welchen sozialen Rahmenbedingungen üben Sie diese Berufstätigkeit aus? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- ☐ Ich arbeite alleine
- ☐ Ich arbeite im Projektverbund / in Netzwerken
- ☐ Ich beteilige mich an einer Büro- oder Praxisgemeinschaft
- ☐ Ich arbeite zusammen mit Kollegen, die in dem gleichen Fachgebiet tätig sind
- ☐ Ich arbeite zusammen mit Kollegen aus verschiedenen Fachgebieten
- ☐ Ich erhalte Unterstützung von Familienmitgliedern oder Freunden

2p. Die thematischen Inhalte Ihrer Tätigkeit:

- ☐ sind seit Jahren die gleichen
- ☐ sind wechselnd und richten sich nach dem Bedarf
- ☐ erweitern sich seit Beginn der Tätigkeit ständig

2q. Beschäftigen sich die Inhalte Ihres beruflichen Handelns mit: (Mehrfachnennungen)

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Training | <input type="checkbox"/> Führungstechniken | <input type="checkbox"/> Projektmanagement |
| <input type="checkbox"/> Coaching/Supervision/ Mediation | <input type="checkbox"/> Büroorganisation | <input type="checkbox"/> Sponsoring/Akquise |
| <input type="checkbox"/> Handel/Transport | <input type="checkbox"/> Sprachen | <input type="checkbox"/> Marketing/ Event |
| <input type="checkbox"/> Wirtschaft/Recht | <input type="checkbox"/> Handwerk | <input type="checkbox"/> Controlling |
| <input type="checkbox"/> Technik/Naturwissenschaften | <input type="checkbox"/> Computer/Internet | <input type="checkbox"/> Organisationsberatung |
| <input type="checkbox"/> Politik/Gesellschaft | <input type="checkbox"/> Altenpflege | <input type="checkbox"/> Esoterik/Astrologie |
| <input type="checkbox"/> Kultur/Kunst/Musik | <input type="checkbox"/> Schulisches Lehren | <input type="checkbox"/> Kommunikation |
| <input type="checkbox"/> EDV / IT | <input type="checkbox"/> Wellness/Sport | <input type="checkbox"/> Gesundheitswesen |
| <input type="checkbox"/> Kindern/Jugendlichen/ Familien | <input type="checkbox"/> Tagungen/Messen | <input type="checkbox"/> Therapie |
| <input type="checkbox"/> Philosophie/Religion | <input type="checkbox"/> Personalwesen | <input type="checkbox"/> Öffentlichkeitsarbeit |
| <input type="checkbox"/> Moderation | <input type="checkbox"/> Sonstiges, und zwar: _____ | |

- 2r. Bitte beurteilen Sie Ihre soziale Absicherung (Krankheit, Altersvorsorge) auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 10 (schlecht):

Sehr gut	schlecht								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- 2s. Gehören Sie einem Berufsverband / einer wissenschaftlichen Fachgesellschaft an?

☐ nein ☐ ja ► und zwar: _____

- 2t. Wie schätzen Sie Ihre berufliche Lage zur Zeit ein?

sehr stabil	ziemlich stabil	unsicher	sehr unsicher	weiß nicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 2u. Würden Sie Ihre freiberufliche Tätigkeit gegen eine Festanstellung eintauschen?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ja	würde ich mir überlegen	würde ich mir sehr gründlich überlegen	Nein	weiß nicht

3. Entwicklung der Freiberuflichkeit

- 3a. Haben Sie in der Anfangsphase Ihrer freiberuflichen Tätigkeit eine der folgenden Hilfen in Anspruch genommen? (Mehrfachnennungen sind möglich)

☐ professionelle Beratung ► wo: _____

☐ Hinweise aus dem privaten Umfeld ☐ Hilfe aus dem beruflichen Umfeld

☐ staatliche Förderung ☐ Projektmittel

☐ private Geldanleihen / Bankdarlehen

- 3b. Wie haben Sie Ihre freiberufliche Tätigkeit aufgebaut: (Mehrfachnennungen)

☐ aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus ☐ sofort nach der Ausbildung

☐ aus der Arbeitslosigkeit heraus ☐ Reaktion auf Angebot / Nachfrage

☐ aus einer ehrenamtlichen Tätigkeit heraus

☐ Sonstiges, und zwar: _____

- 3c. Was waren die Gründe, diese Tätigkeit aufzunehmen: (Mehrfachnennungen)

☐ Einstieg in das Berufsfeld, in welchem ich gerne tätig sein wollte

☐ Möglichkeit des Einstiegs in den Arbeitsmarkt

☐ ich war an einem Nebenverdienst interessiert

☐ selbstbestimmt arbeiten zu können

☐ meine beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse ließen sich hier gut einbringen

☐ meine Lebenssituation erforderte eine flexible Arbeitszeitgestaltung

☐ die Gelegenheit berufliche Kontakte zu knüpfen bzw. zu erhalten

☐ die Gelegenheit trotz beruflicher Auszeit am Arbeitsmarkt präsent zu bleiben

☐ die Verbindung von persönlichen Lebenseinstellungen und beruflichem Handeln

☐ Sonstiges, und zwar: _____

- 3d. Wie erreichen Sie Ihre Kunden oder Teilnehmer? (Mehrfachnennungen)

☐ Kunden empfehlen mich / uns weiter ☐ durch Publikationen

☐ eigene Prospekte oder Flyer ☐ Akquise bei mögl. Auftraggebern

☐ Werbung in Tageszeitungen ☐ Internet

☐ Werbung in Fachzeitschriften ☐ berufl. / private Netzwerke

3. Entwicklung der Freiberuflichkeit

- ☐ aus früheren Arbeitskontakten ☐ Messen
☐ Kundenwerbung nicht erforderlich ☐ Sonstiges: _____

3e. Wie wichtig sind für die Ausübung Ihrer Tätigkeit Kenntnisse aus den Bereichen:

	sehr wichtig	ziemlich wichtig	wenig wichtig	nicht wichtig	trifft auf mich nicht zu
01 Personalwesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02 allg. Betriebswirtschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03 Buchhaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04 Psychologie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05 Pädagogik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06 Politik/Gesellschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07 Statistik/Evaluation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08 Präsentation/Moderation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09 Fremdsprachen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 internationale Entwicklungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Werbung/Marketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Rechtliche Bedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 wiss. Methoden/Theorien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 Sonstiges:	_____				

3f. Wie wichtig sind für die Durchführung Ihrer Arbeitsaufgaben:

	sehr wichtig	ziemlich wichtig	wenig wichtig	nicht wichtig
01 Berufserfahrung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02 Unterstützung durch Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03 gut funktionierende berufl. Netzwerke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04 pers. Auftreten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05 Rückmeldung von Teilnehmern/Innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06 Selbstmarketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07 Flexibilität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08 ständige Aktualisierung berufsrelevanten Wissens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09 Beobachtung von Mitbewerbern und Trends	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Übereinstimmung von berufl. Werten und beruflichem Handeln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Sonstiges:	_____			

4. berufliches Selbstverständnis

4a. Wie würden Sie für sich beruflichen Erfolg definieren?

Machen Sie bitte maximal fünf Angaben!

- ☐ volle berufliche Auslastung
- ☐ auf Referenzen mit angesehenem Namen verweisen zu können
- ☐ ein eigenes unverwechselbares Angebot schaffen
- ☐ eine nachhaltige Kundenbindung schaffen
- ☐ Kontinuität der Aufträge
- ☐ aufgrund der Kundenzufriedenheit weiterempfohlen zu werden
- ☐ Anerkennung / positives Image in Fachkreisen
- ☐ für Auftraggeber arbeiten, mit deren Zielen Sie sich identifizieren können
- ☐ guter Verdienst
- ☐ in ein gut funktionierendes Netzwerk eingebunden sein
- ☐ keine beruflich bedingten körperlichen / emotionalen Belastungen ertragen müssen
- ☐ eine Balance zwischen Arbeit u. Privatleben erreichen können
- ☐ Sonstiges, und zwar: _____

4b. Wie würden Sie auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 10 (schlecht) Ihren beruflichen Erfolg zurzeit beurteilen?

Sehr gut

schlecht

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4c. Wie beurteilen Sie den öffentlichen Nutzen Ihrer Tätigkeit in der Erwachsenenbildung und worin würden Sie diesen sehen?

4d. Welches Ansehen / welche Anerkennung genießt diese Tätigkeit Ihrer Meinung nach in der Öffentlichkeit?

Wir danken Ihnen für Ihre Teilnahme und Unterstützung!

Literatur

- ALISCH, LUTZ-MICHAEL/BAUMERT, JÜRGEN/BECK, KLAUS (Hrsg.) (1990):** Professionswissen und Professionalisierung, Braunschweig
- ARABIN, L. (1996):** Unterrichtende an hessischen Volkshochschulen, Hessische Blätter für Volksbildung, Sonderband, Frankfurt a. M.
- BECHBERGER, HARALD (1990):** Freie Mitarbeit in der außerbetrieblichen Weiterbildung – empirische Untersuchungen zur Berufsentwicklung in der Weiterbildung, Frankfurt a. M.
- BECK, ULRICH/GIDDENS, ANTHONY/LASH, SCOTT (1996):** Reflexive Modernisierung – Eine Kontroverse, Frankfurt am Main
- BENNER, D./LENZEN, D./OTTO, H.-U. (1992):** Erziehungswissenschaft zwischen Modernisierung und Modernitätskrise, Weinheim u. Basel
- BEREKOVEN, L./ECKERT, W./ELLENRIEDER, P. (1999):** Marktforschung: Methodische Grundlagen und praktische Anwendung, Wiesbaden
- BMBF (Hrsg.) (2004):** Berufliche und soziale Lage von Lehrenden in der Weiterbildung – Bericht zur Pilotstudie, BMBF, Bonn, Berlin 2004
- BMBF (Hrsg.) (2005):** Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland, München
- BRINKMANN, U./DÖRRE, K./RÖBENACK, S./KRAEMER, K./SPEIDEL, F. (2006):** Prekäre Arbeit, Friedrich-Ebert-Stiftung
- BUCHHOLZ, MICHAEL B. (1999):** Psychotherapie als Profession, Gießen
- BUCK, H./KISTLER, E./MENDIUS, H. G. (2002):** Demographischer Wandel in der Arbeitswelt-Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung, BMBF, Stuttgart
- DENEKE, J.F. VOLRAD (1956):** Die Freien Berufe, Stuttgart
- DENEKE, J.F. VOLRAD (1973):** Haben die Freien Berufe noch eine Chance?, Hrsg.: Verband der Ärzte Deutschlands (Hartmannbund) e. V., Mainz
- DEUTSCHER BILDUNGSRAT (Hrsg.) (1972):** Empfehlungen der Bildungskommission – Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart
- DEWE, BERND (1996):** Das Professionswissen von Weiterbildunglern: Klientenbezug. In: Combe, Arno/Helsper, Werner (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Frankfurt/M., S. 714–757
- DEWE, BERND (1988):** Theorien der Erwachsenenbildung, München
- DEWE, B./WIESNER, G./WITTPOHL, J. (Hrsg.) (2001):** Professionswissen und erwachsenenpädagogisches Handeln, Beiheft zum REPORT, Bielefeld

- DEWE, B./FRANK, G./WITTPOHL, J./HUGE, W. (1988):** Theorien der Erwachsenenbildung, München
- DIEKMANN, ANDREAS (1997):** Empirische Sozialforschung, Reinbek bei Hamburg
- DIECKMANN; BERNHARD (1992):** Kursleiter an Volkshochschulen in Berlin (West). Soziale Lage, Qualifikation und Motivation 1979 und 1990, Berlin
- DIECKMANN; BERNHARD (1973):** Gesellschaftsanalyse und Weiterbildungsziele, Braunschweig
- DRUCKER, PETER FERDINAND (1999):** Knowledge Worker Productivity – the biggest challenge. In: California Management Review, Winter 1999, S.79–94
- EDDING, FRIEDRICH (1987):** Zwanzig Jahre Bildungsforschung-Zwanzig Jahre Bildungsreform, Bad Heilbrunn
- ELSTER, FRANK (2007):** Der Arbeitskraftunternehmer und seine Bildung, Bielefeld
- FAULSTICH, P./GNAHS, D. (2005):** Weiterbildungsbericht Hessen, Frankfurt am Main
- FAULSTICH, PETER (2005):** Weiterbildungsforschung, in: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildungsforschung, (S. 223–231), Bielefeld
- FAULSTICH, PETER (2003):** Weiterbildung, München
- FAULSTICH, PETER (2006):** LernKultur 2006, München
- FAULSTICH, PETER (1996):** Höchstens ansatzweise Professionalisierung. Zur Lage des Personals in der Erwachsenenbildung. In: Böttcher, W. (Hrsg.): Die Bildungsarbeiter. Situation–Selbstbild–Fremdbild. (S. 50–80), Weinheim/München
- FAULSTICH, PETER (1992):** Weiterbildung für die 90er Jahre -Gutachten über zukunftsorientierte Angebote, Organisationsformen und Institutionen, Weinheim/München: Juventa
- FAULSTICH, P./TEICHLER, U./BOJANOWSKI, A./ DÖRING, O. (1991):** Bestand und Perspektiven der Weiterbildung. Das Beispiel Hessen, Weinheim
- FAULSTICH-WIELAND, HANNELORE (1992):** Weibliche Identität-Dokumentation der Fachtagung der AG Frauen Institutionen, Weinheim/München
- VON FRIEDEBURG, LUDWIG (1987):** Bildungsreform in Deutschland, Frankfurt/M.
- GARLOFF, A./BURKERT, C./SCHAADE, P. (01/2009):** Frauen auf dem Vormarsch? Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2008, IAB Hessen in der Regionaldirektion Hessen
- GEIßLER, H./LEHNHOFF, A./PETERSEN, J. (Hrsg.) (1998):** Organisationslernen im interdisziplinären Dialog, Weinheim
- GEIßLER, HARALD (Hrsg.) (1996):** Arbeit, Lernen und Organisation – Weinheim
- GEIßLER, HARALD (1991):** Auf dem Weg in die Weiterbildungsgesellschaft. In: W. Wittwer u. a. (Hrsg.), Annäherung an die Zukunft: Zur Entwicklung von Arbeit, Beruf und Bildung (S. 161–189), Weinheim
- GEMEINNÜTZIGE HERTIE-STIFTUNG (1997):** Mit Familie zum Unternehmenserfolg, Frankfurt am Main
- GIDDENS, ANTHONY (1999):** Der dritte Weg, Frankfurt am Main
- GIDDENS, ANTHONY (2001):** Entfesselte Welt – Wie die Globalisierung unser Leben verändert, Frankfurt am Main

- GIESEKE, WILTRUD (1996):** Der Habitus von Erwachsenenbildnern: Pädagogische Professionalität oder plurale Beliebigkeit. In: Combe, A./Helsper, W. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Frankfurt/Main (S. 678–713)
- GLASER, E./KLIKA, D./PRENGEL, A. (2004):** Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft, Bad Heilbrunn/OBB.
- GIESEKE, WILTRUD (1998):** Der Habitus von Erwachsenenbildern, Oldenburg
- GIESEKE, WILTRUD (1988):** Durch berufliche Sozialisation zur Professionalität? In: W. Gieseke u. a.: Professionalität und Professionalisierung (S. 11–27), Bad Heilbrunn
- GÜNTHER, KARL-HEINZ/UNSELD, GEORG (1990):** Nebenberufliche Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung. Selbst- und Aufgabenverständnis, Hohengehren
- HARNEY, KLAUS (1990):** Berufliche Weiterbildung als Medium sozialer Differenzierung und sozialen Wandels. Frankfurt am Main
- HARNEY, K./PÄTZOLD, G. (1990):** Arbeit und Ausbildung – Wissenschaft und Politik. Frankfurt am Main
- HESSISCHER VOLKSHOCHSCHULVERBAND (Hrsg.) (1978):** Zur Rechtsstellung nebenberuflicher Mitarbeiter in der Weiterbildung. In: Wolf Steinweg, Gutachten zur arbeitsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Stellung nebenberuflicher Mitarbeiter an Volkshochschulen und im übrigen Bereich der Erwachsenenbildung, Frankfurt am Main
- HESSISCHER VOLKSHOCHSCHULVERBAND (Hrsg.) (2002):** Hessische Blätter für Volksbildung 2/2002 – Reflexionen zur Praxis der Erwachsenenbildung, Frankfurt/Main
- HESSISCHER VOLKSHOCHSCHULVERBAND (Hrsg.) (1996):** Hessische Blätter für Volksbildung 4/1996 – Erwachsenenbildung als Beruf, Frankfurt/Main
- HELSPER, W./BUSSE, S./HUMMRICH, M./KRAMER, R.-T. (Hrsg.) (2008):** Pädagogische Professionalität in Organisationen, Wiesbaden
- HEUER, U./SIEBERS, R. (Hrsg.) (2007):** Weiterbildung am Beginn des 21. Jahrhunderts, Münster
- HIPPMANN, HANS-DIETER (1994):** Statistik für Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler, Stuttgart
- HUBER L./FISCHER-BLUM, K. (2000):** Erfahrungen von Hochschullehrern in der Weiterbildung, Hamburg (IZHD)
- IAB HESSEN (01/2009), Garloff, A./Burkert, C./Schaade, P.:** Frauen auf dem Vormarsch? Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2008, IAB Hessen in der Regionaldirektion Hessen
- IAB HESSEN (01/2008) Burkert, C./Garloff, A./ Schaade, P.:** Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen – Genderbericht Hessen 2007 IAB Hessen in der Regionaldirektion Hessen
- IWAK (07/2009) Nüchter, O./Demireva, L./Schmid, A.:** Beschäftigungssituation von Frauen in Hessen 2008 –Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Hessen 2008, Frankfurt am Main
- JÜTTING, DIETER H. (Hrsg.) (1992):** Situation, Selbstverständnis, Qualifizierungsbedarf. Nicht-hauptberufliche MitarbeiterInnen in der Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung – Empirische Studien, Frankfurt am Main

- KADE, JOCHEN (1998):** Kursleiter und die Bildung Erwachsener: Fallstudien zur biographischen Bedeutung der Erwachsenenbildung, Bad Heilbrunn
- KADE, JOCHEN (1994):** Einrichtungen der Erwachsenenbildung. In: Lenzen, Dieter (Hrsg.): Erziehungswissenschaft – ein Grundkurs (S. 477–495), Reinbek bei Hamburg
- KADE, J./NITTEL, D./SEITTER, W. (1999):** Einführung in die Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Stuttgart
- KERSCHBAUMER, J./EISCH, K./KOSSENS, M. (2000):** Ratgeber freie Mitarbeit und Scheinselbständigkeit – Arbeits-, sozial-, steuer- und gesellschaftsrechtliche Fragen, Frankfurt a. M.
- KOTLER, P./BLIEMEL, F. (2001):** Marketing-Management, Stuttgart
- KRAMPE, EVA-MARIA (2009):** Emanzipation durch Professionalisierung?, Frankfurt am Main und Darmstadt
- KIL, MONIKA (1998):** Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Weiterbildungsorganisation: Arbeitsbedingungen und Motivierungspotentiale als Impulse für Fortbildung, Personal- und Organisationsentwicklung – am Beispiel der Volkshochschulen in Nordrhein-Westfalen-, Dissertation im Fachbereich 14 der Universität Dortmund
- KIL, MONIKA (2002):** Betriebswissen von Kursleitenden. In: Dewe, B.; Wiesner, G. & Wittpoth, J. (Hrsg.), Professionswissen und erwachsenenpädagogisches Handeln/Beiheft zum REPORT (S. 53–64), Bielefeld Bertelsmann.
- KIL, MONIKA (2003):** Organisationsveränderung in Weiterbildungseinrichtungen: Empirische Analysen und Ansatzpunkte für Entwicklung und Forschung. Bertelsmann-Verlag, Reihe Theorie und Praxis Bielefeld
- KIL, MONIKA (2004):** Arbeitsplatz einschätzungen von Mitarbeitenden: Impulse für die Personalentwicklung (PE)/Grundlagen der Weiterbildung-Praxishilfen, Kap. 4.20.70., S. 1–23
- KORING, BERNHARD (1989):** Zur Professionalisierung der Lehrtätigkeit. Eine empirisch-hermeneutische Fallstudie. In: Zeitschrift für Pädagogik, H. 6, S. 771–788
- KRAUL, M./MAROTZKI, W./SCHWEPPE, C. (Hrsg.) (2002):** Biographie und Profession, Klinkhardt
- KÜHL, STEFAN (2005):** Das Scharlatanerieproblem. Coaching zwischen Qualitätsproblemen und Professionalisierungsbemühungen. DGSv Köln (Hrsg.)
- KUWAN, H./BILGER, F./GNAHS, D./SEIDEL, S. (Hrsg.) (2006):** Berichtssystem Weiterbildung IX, Bonn/Berlin
- LENZEN, DIETER (Hrsg.) (1995):** Erziehungswissenschaften, Reinbek bei Hamburg
- LISOP, INGRID/HUISINGA, RICHARD (2004):** Arbeitsorientierte Exemplarik, Frankfurt am Main
- LISOP, INGRID (2008):** Leben und Erkenntnis, Frankfurt am Main
- MANN, THOMAS (2003):** Die Freien Berufe in Deutschland, Vortrag im Rahmen des Symposiums zum 4. Tag der Freien Berufe, Landesverband der Freien Berufe Thüringen e. V., Erfurt
- MERZ, J./PAIC, P. (2005):** Zum Einkommen der Freien Berufe. Eine Ordered Probit-Analyse Ihrer Determinanten auf der Basis der FFB-Onlineumfrage, FFB Lüneburg

- MOLDASCHL, M./VOß, G. (Hrsg.) (2002):** Subjektivierung von Arbeit, München und Mering
- MÜLLER, ULRICH (2003):** Weiterbildung der Weiterbildner, Hamburg
- NITTEL, DIETER (2009):** Die Erwachsenenbildner. In: Mertens, G./Frost, U./Böhm, W./Ladenthin, V. (Hrsg.): Handbuch der Erziehungswissenschaften, Band II, Schule, Erwachsenenbildung, Weiterbildung (S.1227–1244, Paderborn
- NITTEL, D./MAIER, C. (Hrsg.) (2006):** Persönliche Erinnerung kulturelles Gedächtnis, Opladen
- NITTEL, D./SEITTER, W. (Hrsg.) (2003):** Die Bildung des Erwachsenen, Bielefeld
- NITTEL, D./VÖLZKE, R. (2002a):** Jongleure der Wissensgesellschaft. Das Berufsfeld der Erwachsenenbildung, Neuwied
- NITTEL, DIETER (2002b):** Berufliche Selbstbeschreibungen im Spiegel von Praxisberichten. In: Hessische Blätter für Volksbildung 2/2002, HVV, Frankfurt/Main
- NITTEL, DIETER (2000):** Von der Mission zur Profession, Bielefeld
- NITTEL, DIETER (1998):** Gefühlsarbeit als Erkenntnisquelle. Professionstheoretische Blicke auf „Psycho-Kurse“ an Volkshochschulen. In: Arnold, Rolf /Kade, Jochen /Nolda, Sigrid /Schüßler, Ingeborg (Hrsg.): Lehren und Lernen im Modus der Auslegung: Erwachsenenbildung zwischen Wissensvermittlung, Deutungslernen und Aneignung, Hohengehren
- NITTEL, D./MAROTZKI, W. (Hrsg.) (1997):** Berufslaufbahn und biographische Lernstrategien, Hohengehren
- NITTEL, DIETER (Manuskript):** Freiberufliche Erwachsenenpädagogen–ein (unterschätzter) Gegenstand der Professionsforschung, Frankfurt/M.
- OTTO, H.-U./KRÜGER, H.-H./MERKENS, H./RAUSCHENBACH, T. /SCHENK, B./ WEISHAUPT, H./ZEDLER, P. (Hrsg.) (2000):** Datenreport Erziehungswissenschaften, Opladen
- PETERS, SIBYLLE (Hrsg.) (1998):** Professionalität und betriebliche Handlungslogik, Bielefeld
- RAPOLD, MONIKA (2006):** Pädagogische Kompetenz, Identität und Professionalität, Hohengehren
- RAUSCHENBACH, T./GÄNGLER, H. (Hrsg.) (1992):** Soziale Arbeit und Erziehung in der Risikogesellschaft, Neuwied, Kriftel, Berlin
- RUMP, JUTTA (2003):** Wandel in der Arbeitswelt – Herausforderungen für Mensch und Organisation, in Knauth, P./Wollert, A. (Hrsg.): Human Resource Management, Köln
- SCHERER, ALFRED (1986):** Freie Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung. Frankfurt am Main
- SCHÜTZE, FRITZ (1996):** Organisationszwänge und hoheitsstaatliche Rahmenbedingungen: Ihre Auswirkung auf die Paradoxien des professionellen Handelns. In: Combe, Arno/Helsper, Werner (Hrsg.): Pädagogische Professionalität, (S.183–275), Frankfurt/M.
- SCHIERSMANN, CHRISTIANE/SIEBERT, HORST/ NUISSL; EKKEHARD (Hrsg.) (2005):** Professionalität Beruf Studiengänge, Bielefeld
- SCHIERSMANN, CHRISTIANE (2007):** Strukturen beruflicher Weiterbildung, FernUniversität in Hagen

- SCHNEIDER, H./GERLACH, I./WIENERS, H./HEINZE, J. (2008):** Der berufundfamilie-Index – ein Instrument zur Messung des betrieblichen Familienbewusstseins, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik – Arbeitspapier Nr.4, Münster und Berlin
- SEITTER, WOLFGANG (2007):** Geschichte der Erwachsenenbildung, Bielefeld
- SIEBERT, HORST (1996):** Die Weltwirtschaft im Umbruch: Müssen die Realeinkommen der Arbeitnehmer sinken?, Kieler Arbeitspapiere Nr. 744
- SODAN, HELGE (1997):** Freie Berufe als Leistungserbringer im Recht der gesetzlichen Krankenversicherung, Verlag Mohr Siebeck
- STEINHARDT, KORNELIA (2005):** Psychoanalytisch orientierte Supervision. Auf dem Weg zu einer Profession?, Gießen
- TAUPITZ, JOCHEN (1991):** Die Standesordnungen der freien Berufe, Berlin
- TIPPELT, RUDOLF (1990):** Bildung und sozialer Wandel – eine Untersuchung von Modernisierungsprozessen am Beispiel der Bundesrepublik Deutschland seit 1950, Weinheim
- TIPPELT, RUDOLF (1999):** Bildung und soziale Milieus – Ergebnisse differentieller Bildungsforschung, Oldenburger Universitätsreden Nr. 119
- ULFIG, ALEXANDER (1997):** Lexikon der philosophischen Begriffe, Köln
- WENIGER, ERICH (1952):** Die Eigenständigkeit in Theorie und Praxis, Weinheim
- WITTPOTH, JÜRGEN (2006):** Einführung in die Erwachsenenbildung, Opladen & Farmington Hills
- WSF WIRTSCHAFTS- UND SOZIALFORSCHUNGSINSTITUT (2005):** Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in der Weiterbildung – Schlussbericht, BMBF, Kerpen 2005 (Zugriff 03.07.2008 unter: www.bmbf.de/pub/berufliche_und_soziale_lage_von_lehrenden_in_weiterbildungseinrichtungen.pdf)
- ZOLL, RAINER (2000):** Was ist Solidarität heute?, Frankfurt am Main

Über die Autorin

Christel Lenk (Dr. phil.) ist seit 2002 angestellte Projektleiterin in der Walter-Kolb-Stiftung e. V. in Frankfurt am Main. Sie studierte Theater- Film- und Fernsehwissenschaften in Köln und Berlin sowie Erziehungswissenschaften mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung an der Goethe Universität in Frankfurt am Main.

Personal- entwicklung

Die Personalentwicklung ist ein beliebtes Arbeitsfeld – auch für Erwachsenen- pädagogen.

In qualitativen Interviews hat Tatjana R. Frey Erwachsenenpädagogen befragt, was sie für das spezielle Arbeitssegment qualifiziert, was sie sich zusätzlich aneignen und welche Herausforderungen sich ihnen stellen.

Die Autorin entwirft aus den Ergebnissen mögliche Konsequenzen und Ansatzpunkte für die Erwachsenenpädagogik selbst sowie für die Wirtschaft und die universitäre Ausbildung.



Tatjana R. Frey

Personalentwicklung in Unternehmen – ein Arbeitsfeld für Erwachsenen- pädagogen

Erwachsenenbildung und
lebensbegleitendes Lernen, 8

2007, 261 S.,

29,90 € (D)/49,90 SFr

ISBN 978-3-7639-3333-4

Best.-Nr. 6001622

wbv.de

W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon **0521 91101-11** per E-Mail **service@wbv.de**

