

Freie Mitarbeit als Herausforderung für die Professionalisierung in der Weiterbildung

Christel Lenk

Zusammenfassung

In der Praxis der Weiterbildung wird schon seit einiger Zeit der Trend beobachtet, dass die Nachfrage nach kurzfristigen und punktuellen Maßnahmen auf Kosten der langfristigen Konzepte steigt. Die flexible Anpassung daran ermöglicht der Rückgriff auf freie Mitarbeiter mit unterschiedlichen Qualifikationsprofilen. Der nachfolgende Beitrag skizziert in groben Zügen die Bedeutung der freien Mitarbeit für die Weiterbildung und stellt anhand ausgewählter Ergebnisse einer empirischen Studie verschiedene Aspekte zum Ist-Zustand am Beispiel des Bundeslandes Hessen vor.

Ein Rückblick: Trotz hoher Bedeutung bleibt die freie Mitarbeit in der Weiterbildung ein Forschungsdesiderat

Der langjährige Präsident des Berufsverbandes der Freien Berufe, Volfrad Deneke, machte bereits 1956 darauf aufmerksam, dass trotz jahrhundertelanger Sozialgeschichte die Pädagogen und Forscher in der Neuzeit mehr und mehr aus der Geschichte der Freien Berufe herausgetreten sind. Das verwundert doch sehr, denn wer den Weiterbildungsbereich kennt, weiß, dass den freien Mitarbeitern dort schon rein zahlenmäßig eine ungeheure Bedeutung zukommt. Warum finden sie so wenig Beachtung in den professionstheoretischen Überlegungen der Erwachsenenbildung?

Als Ende der 1960er Jahre die ersten Diplomstudiengänge mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung etabliert wurden, konzentrierte sich lange Zeit die nachfolgend einsetzende Professionalisierungsdebatte auf die hauptamtlichen Mitarbeiter in leitenden Funktionen. Dies war insofern nachvollziehbar, da diese junge wissenschaftliche Disziplin noch über keine „begründungssichernde Tradition“ (vgl. Faulstich 2003) verfügte und bemüht war, Inhalte für eine berufliche Ausbildung aus den Anforderungen an professionelles Handeln abzuleiten (vgl. Günter/Unsel 1990, S. 80).

Die weitreichenden Bildungsreformen in den 1960er und 1970er Jahren hatten allerdings zu einer nicht vorhersehbaren Ausweitung von außerschulischen und weiterführenden Bildungsangeboten geführt, welche flexibel auf die Komplexitätssteigerung der sozialen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen reagieren musste. Die Pluralität von Bildungsträgern mit jeweils besonderen Organisationskulturen und Zielgruppen erschwerte die Erkundung des Weiterbildungsbereiches als Berufsfeld ebenso wie die Vielfalt thematischer Bezüge und Problemfelder. Der geforderten Flexibilität und Praxisnähe von Weiterbildung konnte man nur unter Hinzuziehung von freien Mitarbeitern gerecht werden. Bereits 1989 ergab eine Befragung von 463 Weiterbildungseinrichtungen in Hessen ein Verhältnis von 4.275 hauptberuflich Beschäftigten zu 33.390 frei- und nebenberuflichen Mitarbeitern (vgl. Faulstich 1996, S. 57). Spätestens hier wurde deutlich, dass das dichotomisierende Schema hauptberufliche versus freiberufliche Mitarbeit den realen Verhältnissen nicht mehr gerecht wurde. Für die Zukunftsfähigkeit der Erwachsenenbildung waren damit die frei- und nebenberuflich tätigen Weiterbildner als Leistungsträger nicht mehr zu übersehen (vgl. Nittel 2000, S. 193). Erziehungswissenschaftliche Studien, die sich Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre unter subjektorientierten Gesichtspunkten mit den freien Mitarbeitern beschäftigten, konzentrierten sich zunächst noch auf die öffentlich-rechtliche und konfessionelle Erwachsenenbildung. Obwohl diese Studien aufschlussreiche Aspekte offenlegten, wurde dieser Fokus dem heterogenen Feld pädagogisch Tätiger nicht mehr gerecht. Uneinheitliche Begriffsdefinitionen erschwerten zudem die Erkundung professionstheoretischer Aspekte. Als „Kursleiter neuen Typs“, „nebenberufliche Mitarbeiter“ oder „Honorarkräfte“ verloren diese in gewisser Weise an Bedeutung und niemand nahm von ihnen Notiz (vgl. Nittel/Völzke 2002, S. 14). Dass es sich hierbei unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten um eine typische freiberufliche Tätigkeit handelt, wie sie in § 18 Abs. 1 des EStG aufgeführt wird, die besondere berufliche Qualifikationen und eine persönliche Leistungserbringung im Interesse der Auftraggeber und der Allgemeinheit voraussetzt (§ 1 Abs. 2 PertGG.), wurde einfach übersehen.

2005 erschien erstmalig eine bundesweite repräsentative Studie des WSF „Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in der Weiterbildung“, die zu dem Ergebnis kam, dass von ca. 650.000 Lehrenden insgesamt nur etwa ein Drittel die Lehrtätigkeit hauptberuflich ausübte. Weiterbildung wurde als Teilarbeitsmarkt mit Mehrfachbeschäftigungen und hochgradig atypischen Arbeitsverhältnissen geortet (vgl. Dobischat/Fischell/Rosendahl 2009, S. 2). Die hohe Zufriedenheit der Befragten mit der Ausübung ihrer erwachsenenbildnerischen Tätigkeit schien allerdings vor diesem Hintergrund Fragen aufzuwerfen. Der Begriff der Freiberuflichkeit, welcher unter den Aspekten flexibler Erwerbsformen und hybrider Arbeitsverhältnisse mit den prognostizierten Veränderungen in der Arbeitswelt korrespondiert, wird auch in dieser Studie nicht weiter thematisiert.

Die Heterogenität, der in der Weiterbildung engagierten Berufskulturen, stellt eine nicht bestreitbare Herausforderung für Qualitäts- und Professionalisierungsanforderungen dar. Eine Vielzahl der großen Bildungseinrichtungen unterzieht sich

inzwischen aufwendigen Zertifizierungsverfahren, ist in der Praxis aber auf freie Mitarbeiter mit unterschiedlichsten Qualifikationsprofilen angewiesen. Der Wunsch nach Überschaubarkeit und Orientierung bedarf entsprechender, insbesondere auch segmentvergleichender Analysen.

Die inhaltlichen und didaktischen Herausforderungen, die damit verbunden waren und sind, wenn berufstätige Erwachsene Schulabschlüsse nachholen, Personen auf nichtschulischen Umwegen eine Hochschulzugangsberechtigung erhalten, die Bildungs- und Berufswegeplanung vor dem Hintergrund staatlicher Förderungen unabhängig von den finanziellen und anderweitig unterstützenden Möglichkeiten im Elternhaus vollzogen werden kann oder berufliche Fortbildungswünsche trotz fehlender Erstausbildung verwirklicht werden können, um hier nur einige wenige Beispiele zu nennen, stellen eine Herausforderung für das berufliche Handeln der Erwachsenenbildner dar. Was Tietgens 1988 mit dem „harten Kern“ der Anforderungen an das Berufshandeln jenseits eines berufsständisch orientierten Professionalisierungsverständnisses meinte und als situative Kompetenz bezeichnete, enthält zumindest, wie er schlussfolgerte, eine kognitive und eine ethische Dimension (vgl. Tietgens 1988, S. 37).

Ziel der Studie „Freiberufler in der Weiterbildung – empirische Studie am Beispiel Hessen“

Im Jahre 2010 erschien die Studie „Freiberufler in der Weiterbildung – Empirische Studie am Beispiel Hessen“ (Lenk 2010). Die quantitative Erhebung war, wie der Titel schon sagt, auf das Bundesland Hessen begrenzt und für die Datenerhebung wurden insgesamt trägerübergreifend 2.238 Institutionen und kommerzielle Einzelanbieter angefragt. Im Rahmen der Befragung wurde ein weites Spektrum von Bildungsanbietern erfasst. Dazu gehörten Volkshochschulen, Industrie- und Handelskammern, gewerkschaftliche, wissenschaftliche, kirchliche und kommerzielle Angebote sowie die Berufs- und Fachverbände und öffentlich geförderte, aber nicht öffentlich-rechtliche Bildungsarbeit. Einbezogen waren ebenfalls implizite Bildungsangebote bei Unternehmen der Luftfahrt, der Autoindustrie, des erwachsenen Strafvollzugs und der Bundeswehr.

Das Ziel war, segmentübergreifende Aussagen über die freien Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung zu erhalten, wobei der Frage nach dem Ausbildungs- und Qualifikationsniveau der freiberuflich Tätigen eine besondere Bedeutung zukam. Viele waren dem Aufruf ihrer Einrichtung gefolgt und beteiligten sich an der Befragung, fielen bei genauerer Betrachtung aber nicht unter die Kategorie „Freiberufler“. Nach erfolgter Datenbereinigung betrug die Datenbasis 501 Fragebögen, die als freiberufliche Erwachsenenbildner/innen eingestuft werden konnten.

Möchte man das Datenmaterial vorrangig unter professionalitätsbezogenen Aspekten der freien Mitarbeit betrachten, macht es Sinn, die oben angedeutete Bandbreite unterschiedlicher Bildungsanbieter nicht aus dem Blick zu verlieren. Die statistischen Lagemaße bei der Datenselektion sprechen für eine hohe Differenz zwischen den verschiedenen Segmenten der Erwachsenenbildung. Dies betrifft nicht nur die

Verdienstmöglichkeiten, sondern auch den Tätigkeitsumfang und damit korrespondierende Zusatzaktivitäten. Die nachfolgende Ergebnispräsentation beschränkt sich vor dem Hintergrund häufig zitierter Argumente, welche in der Professionalisierungsdebatte der letzten Jahre immer wieder angeführt wurden, auf die Aspekte der „unscharfen“ Tätigkeitsprofile sowie die Pluralität von Bildungsträgern mit ihren organisationsbezogenen Eigenheiten und unterschiedlichen Zielgruppen. Um ein Ergebnis an dieser Stelle vorwegzunehmen sei darauf hingewiesen, dass laut Datenlage anscheinend das eine nicht vom anderen getrennt betrachtet werden kann.

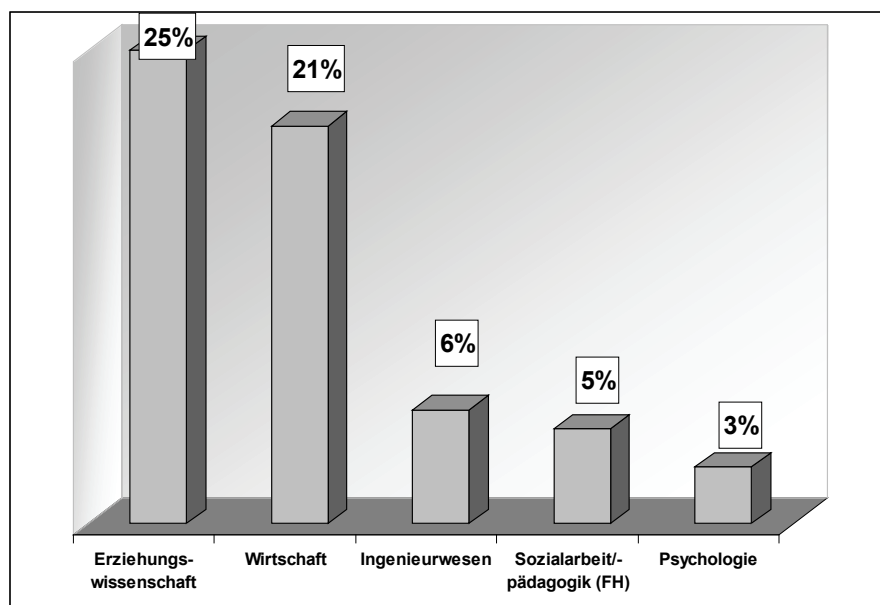
Lebensbegleitendes Lernen in einer Doppelfunktion und Mehrfachqualifikationen als Normalfall

Die Komplexitätssteigerung sozialer und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen führt nicht nur zu einer Vielfalt thematischer Bezüge von Bildungsangeboten, sondern auch zu unterschiedlichen Lernarrangements. Wir wissen, dass sich diese durch räumliche und zeitliche Entgrenzung auszeichnen können und werden dies auch in der Datenanalyse in zweierlei Hinsicht wieder finden. Die Notwendigkeit des lebensbegleitenden Lernens scheint nicht nur die Adressaten der Bildungsangebote einzuholen, sondern die beruflichen Inhalte der Freiberufler selber unterliegen einer kontinuierlichen Veränderung und erfordern eine Wissens-, Kompetenz- und Leistungsorientierung, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Dazu kommt, dass neue Problemfelder erkennbar werden, die zu unscharfen Angebotstrennungen und der Entstehung von Grauzonen führen. So ist zum Beispiel in vielen Fällen ein fließender Übergang zwischen erwachsenenbildnerischen Maßnahmen, Sozialpädagogik und Therapie zu beobachten, was im Rahmen der Befragung bei der Auswertung der offenen Fragen die Kategorienbildung erschwerte. Von den Befragten gaben 429 Personen an, dass ihre freiberufliche Hauptaktivität in den Bereich „Lehren und Unterrichten“ fällt. Zusätzlich nannte diese Teilgruppe aber noch folgende Kernaktivitäten:

- beraten/betreuen (60 %)
- recherchieren/konzipieren/planen (27 %)
- managen/organisieren/verwalten (26 %)
- coachen/supervidieren (33 %)
- forschen/publizieren/evaluieren (10 %).

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 Fortbildungen sowie nach zertifizierten oder anderweitig interessierenden Qualifikationen. Die sich abzeichnende Akademisierung bei den freien Mitarbeitern (Akademikeranteil von 70 %) weist zunächst einmal einige Besonderheiten auf. Ein akademischer Abschluss als Erstausbildung und einzige formale Qualifikation ist mit 36 Prozent unterrepräsentiert. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass 64 % der Akademiker mindestens eine Zusatzqualifikation vorzuweisen haben. Weit mehr als die

Hälfte bringt zudem eine abgeschlossene Berufsausbildung mit. Erwartungsgemäß finden sich hier typische Frauen- und Männerdomänen bis auf eine Ausnahme, den kaufmännischen Bereich. Während bei den Ausbildungen im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Dienstleistungssektor der Frauenanteil um die 90 % liegt, fällt die Geschlechterverteilung im kaufmännischen Bereich nicht signifikant auf. Ein Blick auf die akademischen Hintergründe der Befragten zeigt eine starke Dominanz der erziehungs- und wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge. Weit abgeschlagen folgen das Ingenieurwesen, die Sozialarbeit/Sozialpädagogik und die Psychologie. Der Rest ist zwar durch eine ausgeprägte Heterogenität ausgezeichnet, statistisch betrachtet aber eher unbedeutend.



Werfen wir einen Blick auf die Inhalte der bereits vorhandenen Zusatzqualifikationen, dann fallen folgende Besonderheiten auf: Erziehungswissenschaftler sowie Psychologen haben kaum Bedarf an Zusatzqualifikationen mit pädagogischen oder (sozial-)psychologischen Inhalten; hier dominieren eindeutig die Weiterbildungen mit beratenden und therapeutischen Inhalten.

Im Gegensatz dazu haben Wirtschaftswissenschaftler einen hohen Bedarf an pädagogischer und (sozial-)psychologischer Nachqualifizierung. Bei den Psychologen liegt der Schwerpunkt fast ausschließlich auf Weiterbildungen mit therapeutischen Inhalten, wenn man vom Bereich „Coaching/Supervision/Mediation“ einmal abliest. Bei den Erziehungswissenschaftlern, spielen allerdings Weiterbildungen zur Moderation und Präsentation eine Rolle, was bei den Psychologen, Sozialarbeitern und Sozialpädagogen mit Fachhochschulabschluss nicht vorkommt.

Mitgebrachte Zusatzqualifikationen nach akademischen Abschlüssen
(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 %

Von den Personen, die bereits Fortbildungen durchlaufen haben, geben über 90 % an, dass sie kontinuierlich ihr Fachwissen mithilfe von Fachzeitschriften und Büchern aktualisieren und reflektieren. Auch die Internetnutzung, die Fachgespräche mit Kollegen und die Angebote von nicht akademischen Anbietern spielen eine große Rolle. Dagegen werden die akademischen Weiterbildungsangebote nur von 15 % Prozent der Befragten genutzt.

Feminisierung der Erwachsenenbildung erzeugt unterschiedliche Erwerbsmodelle

Bei allen Disziplinen ist eine deutliche Überrepräsentanz der Frauen zu finden und bei der Betrachtung der Berufsanfänger (max. drei Jahre Berufserfahrung), fällt auf, dass dreimal so viele Frauen nachrücken wie Männer. Der freiberufliche Beschäfti-

gungsstatus scheint bei den Männern an Attraktivität zu verlieren, zumindest was den Weiterbildungsbereich betrifft. Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer behalten die freiberufliche Nebentätigkeit aus unterschiedlichen Gründen meistens über viele Jahre hinweg bei, überlegen aber keinen Vollzeiteinstieg, wohingegen es bei den Frauen häufig die alleinige Haupttätigkeit ist. Besonders bei den Wirtschaftswissenschaftlern scheinen die Frauen in ein bisher von Männern besetztes Feld vorzudringen. Die meisten männlichen Vertreter dieser Disziplin sind bereits seit mehr als sieben Jahren in dem Feld tätig. Es gibt kaum Neueinsteiger. Das verstärkte Nachrücken jüngerer Frauen hat aber bei genauerer Betrachtung nichts mehr mit dem Mitarbeiterstypus „Honorartätigkeit als Freizeittätigkeit“ zu tun, wie ihn einige subjektorientierte Arbeiten in den 1990er Jahren ausmachten. Zwei große Linien werden hier erkennbar: Die Freiberuflichkeit als Vollzeit-Arbeitsmodell für mehrere Auftraggeber (die Anzahl der Auftraggeber korreliert mit dem Verdienst) und einer hohen Verpflichtung zur ständigen Aktualisierung des Fach- und Methodenwissens oder die Freiberuflichkeit als vorübergehendes Erwerbsmodell für nur einen Auftraggeber, welches ein zusätzliches Einkommen sichert und eine hohe Flexibilität gegenüber Familienzeiten aufweist. Die Teilzeiterwerbstätigkeit bei den Frauen mit kleinen Kindern unter drei Jahren ist doppelt so hoch wie die Vollzeittätigkeit und verschiebt sich kontinuierlich mit dem Älterwerden der Kinder in Richtung Vollzeit. Allerdings ist hier zu beobachten, dass Wirtschaftswissenschaftlerinnen wesentlich früher in die Vollzeitarbeit einsteigen als die Erziehungswissenschaftlerinnen. Viele der jüngeren Erziehungswissenschaftlerinnen sehen dies als Vorstufe zur eigentlichen Berufstätigkeit.

Teilzeitarbeitsmarkt Schulisches Lehren und Soziales Feld versus vollzeitorientierte Freiberuflichkeit im wirtschaftsnahen Umfeld

Betrachten wir den Tätigkeitsumfang nach beruflichen Inhalten, fallen erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Segmenten der Weiterbildung auf, welche dann wiederum den Rahmen für unterschiedliche Arbeitsmodelle anbieten. Die vorwiegend in Vollzeit ausgeführten Inhalte sind allerdings auch jene, die wesentlich bessere Verdienstmöglichkeiten aufweisen.

Während in den Bereichen Organisationsberatung, Projektmanagement und Führungstechniken weit über die Hälfte in Vollzeit ihre freiberufliche Tätigkeit ausübt, dominieren bei den beruflichen Inhalten Kinder/Jugend/Familien, schulisches Lehren, Gesundheitswesen und Therapie die Teilzeitbeschäftigungen. Hier zeigen sich deutliche Unterschiede unter dem Gesichtspunkt berufsbiographischer Entwürfe. In allen Bereichen wird die Freiberuflichkeit zunächst während einer Art Orientierungsphase zum Erwerb von Berufserfahrung und der beruflichen Nutzung von Elternzeit oder anderen Karenzzeiten genutzt. Nach dieser Berufseinstiegsphase zeichnen sich allerdings deutliche Unterschiede ab. Während in der einen Gruppe der Anteil der teilzeitarbeitenden Freiberufler konstant bleibt, kommt es in wirtschaftsnahen Bereichen zu einer deutlichen Steigerung der vollzeitarbeitenden Freiberufler, und die Bedeutung der Freiberuflichkeit für die Sicherung des Lebensunterhaltes nimmt zu. Der

Umfang der Tätigkeit beeinflusst in direkter Weise den erforderlichen Aufwand zum Erhalt derselben. Die Anzahl der Auftraggeber wird größer, das Eingebunden sein in Netzwerke gewinnt an Bedeutung, ebenso wie die Zusammenarbeit mit Kollegen aus anderen oder auch gleichen Fachgebieten. Das Angebot muss flexibel an der bestehenden Nachfrage ausgerichtet werden, was wiederum Anforderungen an den eigenen Wissenserwerb stellt. Bei beiden Modellen kann davon ausgegangen werden, dass die eigene Weiterbildung und die Aktualisierung des Fachwissens bei den Freiberuflern unter den Prämissen von Zeitflexibilität und späterer Gewinnbringung vollzogen wird.

Steigende Verdienstmöglichkeiten korrelieren mit hoher Weiterbildungsbereitschaft

Die befragten Freiberufler räumen der Teilnehmer- und Auftraggeberzufriedenheit einen hohen Stellenwert ein. Dies hat vor dem Hintergrund fehlender arbeitsrechtlicher Sicherheiten nicht ausschließlich intrinsisch motivierte Gründe. Die Zufriedenheit mit der erbrachten Leistung sichert auch den Fortbestand des Einkommens. Die ständige Abhängigkeit von der Beurteilung der Arbeitsleistung durch andere dürfte ein hohes Auslesekriterium darstellen. Obwohl dies eine segmentübergreifende Tatsache sein dürfte, schlägt sich dies nicht in allen Bereichen in den Verdienstmöglichkeiten nieder. Gerade im Bereich der mittleren Monatseinkommen zeichnen sich erhebliche Differenzen innerhalb der verschiedenen Segmente des Weiterbildungsgebietes ab. In den Bereichen Familien/Kinder/Jugendliche und den Lehrenden im Gesundheitswesen erzielen nahezu die Hälfte aller Vollzeittätigen weniger als 1.500,- netto und die höheren Einkommen sind nur geringfügig vertreten. Der hohe Grad der Akademisierung in diesen Bereichen korrespondiert weder mit dem Einkommen noch mit der öffentlichen Anerkennung dieser Arbeit. In den offenen Antwortmöglichkeiten beklagten viele der dort Tätigen einen direkten Bezug zwischen dem Image der auftraggebenden Einrichtung und der Akzeptanz ihrer Arbeit als ernst zu nehmender Beruf.

Ein anderes Bild ergibt sich in den Bereichen Führungstechniken und Personalwesen. Hier liegt das mittlere Einkommen zwischen 2.000,- und 2.500,- Euro netto und mit Zunahme der Vollzeitarbeitenden nehmen ebenfalls die höheren Einkommen zu. Selbst im Bereich Projektmanagement geben noch 28 % der Vollzeitarbeitenden an, dass ihr Nettoeinkommen über 3.500,- Euro beträgt.

In den Bereichen Supervision, Coaching und Mediation, welche im Rahmen der Befragung stark vertreten waren, kann man davon ausgehen, dass es kaum Personen gibt, die ausschließlich damit ihren Lebensunterhalt bestreiten. Von 186 Personen gaben 181 an, noch eine zusätzliche Lehrtätigkeit auszuüben. Zu ähnlichen Ergebnissen kam eine Auftragsstudie der Deutschen Gesellschaft für Supervision aus dem Jahr 2005, in welcher festgehalten wurde, dass ein erheblicher Teil des Umsatzes der Coaches nicht mit dem Coaching von Klienten gemacht wird (vgl. Kühl 2005, S. 20).

Auftragsgeberorientierung als Bezugspunkt professionstheoretischer Überlegungen

Die vorangegangenen Aussagen machen deutlich, dass das weite Feld der Erwachsenenbildung eine heterogene Angebotsstruktur aufweist, die eine flexible Passung an sich ständig verändernde Nachfragen nur unter Einbeziehung lernbereiter und leistungswilliger Freiberufler leisten kann. Die verschiedenen Auftraggeber unterliegen unterschiedlichen, zum Teil historisch bedingten, Organisations- und Finanzierungsstrukturen. Ohne den Rückgriff auf freie Mitarbeiter wären die Wenigsten in der Lage, ihrer rechtlichen oder bildungspolitisch definierten Aufgabe gerecht zu werden. Dabei eröffnet die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit Chancen insbesondere für Frauen in der Familienphase oder in männerdominierten Arbeitsfeldern mit geringen Aufstiegsmöglichkeiten für weibliche Beschäftigte (besonders stark durch Frauen vertreten sind in der oben vorgestellten Erhebung das Ingenieurwesen und die technischen Studienfächer).

Wir finden hier sehr individualisierte Erwerbsmodelle: Freie Mitarbeit als Übergangsbeschäftigung, Teilzeit als Haupterwerbstätigkeit (in manchen Fällen abgesichert durch eine nebenberufliche Festanstellung) und als dauerhaften Nebenerwerb. Wir finden differente Aufgabengebiete und Adressaten, die eine ungleiche Gewichtung beruflicher Aktivitäten und damit korrespondierender Kernaktivitäten nach sich ziehen.

Trotz aller Verschiedenheit gibt es eine Gemeinsamkeit, ein disziplinübergreifendes Muster, welches sich aus dem für statistische Erhebungen eher unüblichen starken Engagement bei der Beantwortung der letzten offenen Frage aufdrängt. Das subjektive Auftragsbewusstsein ist unabhängig vom Erwerbsmodell stark ausgeprägt und häufig der Motivator für die Ausübung der Tätigkeit. Dies lässt sich ungefähr in folgenden Kategorien abbilden: Bearbeitung gesellschaftlicher Defizite und Hilfe für Privatpersonen sowie (überwiegend männlich besetzt) politischer, gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Nutzen.

Macht es vor diesem Hintergrund unter professionstheoretischen Gesichtspunkten nicht Sinn, die Erwachsenenbildung in segmentspezifischen und berufsmodellbezogenen Teilfeldern zu betrachten, welche variable und passgenaue Professionalitätsansprüche als Orientierungspunkte haben?

Literatur

- Deneke, V. (1956): Die Freien Berufe, Stuttgart.
- Dobischat, R., Fischell, M., Rosendahl, A. u. a. (2009): Beschäftigung in der Weiterbildung. Prekäre Beschäftigung als Ergebnis einer Polarisierung in der Weiterbildungsbranche? Gutachten Auftrag der Max-Traeger-Stiftung.
- Faulstich, P. (1996): Höchstens ansatzweise Professionalisierung. Zur Lage des Personals in der Erwachsenenbildung. In: Böttcher, W. (Hrsg.): Die Bildungsarbeiter. Situation–Selbstbild–Fremdbild. Weinheim/München, S. 50-80.
- Faulstich, P./Gnahn, D. (2005): Weiterbildungsbericht Hessen, Frankfurt am Main.
- Kühl, Stefan (2005): Das Scharlatanerieproblem. Coaching zwischen Qualitätsproblemen und Professionalisierungsbemühungen, DGSv Köln.

- Lenk, C. (2010): Freiberufler in der Weiterbildung – Empirische Studie am Beispiel Hessen, Bielefeld.
- Nittel, D. (2000): Von der Mission zur Profession, Bielefeld.
- Nittel, D./Völzke, R. (2002): Jongleure der Wissensgesellschaft. Das Berufsfeld der Erwachsenenbildung, Neuwied.
- Tietgens, H. (1988): Professionalität für die Erwachsenenbildung: In: Gieseke, W. u. a.: Professionalität und Professionalisierung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 28–75.
- WSF (2005): Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in der Weiterbildung – Schlussbericht, BMBF, Kerpen 2005.