

3. Traditionelles und neues Berufs- und Professionsverständnis

»Der Kampf des Alten, Bestehenden, Beharrenden mit Entwicklung, Aus- und Umbildung ist immer derselbe. Aus aller Ordnung entsteht zuletzt Pedanterie; um diese los zu werden, zerstört man jene, und es geht eine Zeit hin, bis man gewahrt wird, dass man wieder Ordnung machen müsse. Klassizismus und Romantizismus, Innungszwang und Gewerbefreiheit, Festhalten und Zersplittern des Grundbodens: es ist immer derselbe Konflikt, der zuletzt wieder einen neuen erzeugt. Der größte Verstand des Regierenden wäre daher, diesen Kampf so zu mäßigen, dass er ohne Untergang der einen Seite sich ins Gleiche stellte [...].«

GOETHE 2008:520

Wer sich im Bereich Begriffsgeschichte zu Profession und Beruf kundig macht, erfährt spannende historische Einordnungsmöglichkeiten, welche uns heute Orientierung darüber geben, dass die Begriffe Beruf und Profession zutiefst in die europäische – auch christliche – Tradition eingewoben sind. Im Folgenden werden als kurzes Intro die drei deutschen Wörter Beruf, Profession und Arbeit mit ihrer Herkunft vorgestellt (Bibliographisches Institut & F.A. Brockhaus 2001):

- Wortherkunft »Beruf«: mhd. beruof – »Leumund«, die nhd. Bedeutung hat Luther geprägt, der das Wort in der Bibel zunächst als »Berufung« durch Gott für griech. klesis, lat. vocatio gebrauchte, dann auch für Stand und Amt des Menschen in der Welt, die schon Meister Eckart als göttlichen Auftrag erkannt hatte. Dieser ethische Zusammenhang von Berufung und Beruf ist bis heute wirksam geblieben,

wenn das Wort jetzt auch gewöhnlich nur die bloße Erwerbstätigkeit meint.

- Wortherkunft »Profession«: »Beruf, Gewerbe«: Das Fremdwort wurde im 16. Jhd. aus gleichbed. frz. *profession* entlehnt, das auf lat. *professio* »öffentliches Bekenntnis« (zum Beispiel zu einem Gewerbe) zurückgeht.
- Wortherkunft »Arbeit«: Das gemeinerm. Wort mhd. *ar(e)beit*, ahd. *ar(a)beit* ist wahrscheinlich eine Bildung zu einem im germ. Sprachbereich untergegangenen Verb mit der Bed. »verwaist sein, ein zu schwerer körperlicher Tätigkeit verdingtes Kind sein«. [...] Das Wort bedeutete noch bis in das Nhd. hinein »schwere körperliche Anstrengung, Mühsal, Plage«. Den sittlichen Wert der Arbeit als Beruf des Menschen in der Welt hat Luther mit seiner Lehre vom allgemeinen Priestertum ausgeprägt. Er folgte dabei Ansätzen zu einer Wertung der Arbeit, wie sie sich in der Ethik des Rittertums und in der mittelalterlichen Mystik finden. Dadurch verlor das Wort Arbeit weitgehend den herabsetzenden Sinn »unwürdige, mühselige Tätigkeit«. Es bezeichnete nun die zweckmäßige Beschäftigung und das berufliche Tätigsein des Menschen.

Beruf, Profession und Arbeit können als kulturelle Erscheinungsformen einer je historisch verfassten Gesellschaft verstanden werden. Die Berufsidee lässt sich schon in der Reformationszeit nachweisen, der Begriff Beruf verdrängte die vorherigen Begriffe Gewerbe und Stand jedoch erst spät, nämlich im 20. Jahrhundert (Fürstenberg 2013:40). Dabei wurde im deutschsprachigen Raum ein sehr weitentwickeltes Berufsbildungssystem etabliert, welches im Weiteren als Referenzpunkt dienen soll, da das typische Berufskonzept Deutschlands zum Großteil auch für Österreich gilt. Aber auch für ganz Mitteleuropa gilt laut Fürstenberg (2013:41), dass Beruf die »Kulturform der Arbeit« ist und sich »funktionale und Statusaspekte der Berufswirklichkeit vermischen«. In diesem Sinne ist sowohl Beruf als auch Profession etwas *Gemachtes*. Mejsstrik, Wadauer und Buchner (2013) sprechen daher von der »Erzeugung des Berufs« und erläutern, es könne kein einheitliches Bild von Beruf vorausgesetzt werden, vielmehr gebe es sehr viele verschiedene Konzepte. Gesamtgesellschaftliche Werte spiegeln sich in den Kulturen der Berufstätigkeit. Wie Arbeit, Beruf und Profession gesehen werden, ist ein Teil gesamtgesellschaftlicher etablierter Sichtweisen:

»Shared cultural norms have a profound impact at the way that individuals construct, perform, and relate to employment, as well as on how work is viewed. What motivates us to work: financial necessity or personal fulfilment? What constitutes high- or low-status work? How important is it to be employed? At what age will we retire? How will we feel if we are laid off?« (Smith 2013:145)

Für Fürstenberg (2013:41) ist Beruf die etablierte »Kulturform der Arbeit«. Die Berufsidee ist Teil des Leitbildes einer »Berufsgesellschaft«. Diese Berufsgesellschaft stellt darauf ab, dass in der Gesellschaft eine normative Erwartung an den Einzelnen existiert zu arbeiten. Berufstätigkeit kann also nicht nur als »äußerlicher Zwang« betrachtet werden, sondern auch als Überzeugung, durch Eigenleistung persönliche Lebensziele erreichen zu können. Die Berufsidee steht zentral für diese Entwicklung (Fürstenberg 2013:39f). Von Kurtz (2005:48) wird Beruf als »Brücke zur Gesellschaft«, als eine Art »Bindeglied zur Sozialstruktur« interpretiert. Der Beruf bietet dem Individuum die Möglichkeit, über sich selbst hinauszugehen, an gesellschaftlicher Wertschöpfung teilzuhaben. Über berufliche Beziehungen werden Netzwerke geknüpft, Anerkennung erlangt, Ehen gestiftet, Gratifikationen ebenso vergeben wie Druck und Benachteiligungen erlitten. Beruf stellt für Menschen »eine höchst bedeutsame Basis ihrer sozialen Identität dar« (ebd.:49). Smith (2013:145f) teilt die Bedeutung von Arbeit für das Individuum in drei Wertetypen ein: Arbeit erfüllt die Werte soziale Teilhabe, Selbstverwirklichung und materielle Werte.

Aus Sicht von Beck, Brater und Daheim (1980:41) biete die Berufsform für den Berufstätigen Schutz vor Dequalifizierung, Konkurrenz und Ausbeutung. Erst durch die Definition von Berufen werde die Individualisierung der Anbieter/innen von Arbeitskraft gegenüber Abnehmer/innen¹ (etwa Betrieben) aufgehoben. Der freie privatwirtschaftliche Markt wird dadurch unterbrochen. Auf Seiten des Anbieters von Arbeitskraft, in unserem Fall des/der Erwachsenenbildner/in, ist es von Interesse einerseits Qualifikationen auszubilden, die in möglichst vielen Betrieben einsetzbar sind, andererseits muss die Qualifikation auch spezifisch und

1 | An dieser Stelle wird bewusst die gängige Form Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen nicht verwendet, weil betont werden soll, dass »Arbeitnehmer/innen« nicht nur Nehmende sind, sondern auch Gebende, nämlich Gebende ihres Arbeitsvermögens.

unersetzbar sein, so dass die Konkurrenz reduziert ist. Eben das gewährleisten Berufe und Berufsverbände:

»Die Institutionalisierung beruflicher Teilarbeitsmärkte wirkt also der arbeitsmarktimmanenten Dynamik der Individualisierung entgegen, puffert den einzelnen bis zu einem gewissen Grad gegen die Konsequenzen unmittelbarer Marktschwankungen ab und ermöglicht so überhaupt erst subjektiv eine kontinuierliche Berufsperspektive und -planung. Zugleich ist mit dieser Institutionalisierung für die einzelnen Arbeitenden eine zentrale Entlastung verbunden, indem auf diese Weise ein normativ-rechtlich verpflichtendes Fundament geschaffen wird, auf das sie sich als Orientierungsrahmen und Richtschnur bei individuellen Vertragsabschlüssen beziehen und berufen können und das sie bis zu einem gewissen Grad gegen Willkürlichkeiten der betrieblichen Arbeitskräftepolitik schützt.« (Beck/Brater/Daheim 1980:80)

Üben Erwachsenenbildner/innen einen traditionellen Beruf aus? Im folgenden Unterkapitel wird behandelt, ob Erwachsenenbildner/in ein Beruf ist. Dabei gilt: Obwohl es in dieser Arbeit vorrangig um Professionalisierung geht, wird Verberuflichung mitbehandelt. Jede Profession ist gleichzeitig ein Beruf, nicht jeder Beruf ist jedoch eine Profession. Als Profession werden meist Berufe mit besonders anforderungsreichen Ausbildungen und Qualifikationen beziehungsweise akademische Berufe bezeichnet (Kurtz 2001:12). Kurtz (2005) unterscheidet Beruf von Profession aufgrund der Pluralität der Berufszugänge, nur Professionen seien an ein eng und eindeutig definiertes Zugangsprozedere gebunden:

»Jede Profession beinhaltet zugleich auch die Form Beruf. [...] Heute ist es mehr als ungewöhnlich, wenn eine Ausbildungsform nur noch für einen festen Beruf qualifiziert: Betrachtet man das ganze Spektrum von einfachen Tätigkeiten bis hin zur hochqualifizierten Wissensarbeit, finden sich eher Formen loser Koppelung zwischen beiden Seiten [Ausbildung und Berufsausübung, Anm. P.H. St.]. Anders verhält es sich bei der Ausbildung für Professionen, die auf ein ganz bestimmtes klar abgegrenztes Berufsfeld, wie etwa den Beruf des Arztes oder den Beruf des Lehrers, vorbereitet.« (Ebd.:135)

Vor einer Überbetonung der Unterscheidung zwischen Beruf und Profession warnen van Maanen und Barley (1982). Für ihre Untersuchungen von Berufen innerhalb von Organisationen erscheint den Autoren die

Unterscheidung irrelevant und allzu theoretisch aufgeladen. Sozialforscher/innen sollten der Behauptung von (angeblichen) Professionen nicht zu viel Glauben schenken. Die Prozesse des Gewinnes von Selbstkontrolle in der beruflichen Praxis sind für die Autoren bei Berufsgruppen und Professionen sehr ähnlich:

»Second, and far more important, the professions are not to be considered as a class apart from other occupations. The notion of a profession is one of those seemingly natural concepts fraught with unexamined ideological baggage that has penetrated much organizational and occupational research. Too often researchers simply accept a profession's own definition and image of itself without examining what uses are to be found behind such definitions and images. Third and finally, the process of professionalization must be understood as but one path by which occupational communities may gain self-control. There are no fundamental distinctions to be found between a profession and an occupation which are inherent in the work itself.« (van Maanen/Barley 1982:50)

Für Bestimmungen darüber, ob Erwachsenenbildner/in ein Beruf ist, werden im Folgenden bestehende Definitionen der Berufssoziologie und der angewandten Berufsforschung herangezogen. Dazu werden zunächst (1) die von der Berufssoziologie festgehaltenen Merkmale von Berufen herangezogen, dann (2) die Definitionen von Ausbildungsberuf und Beschäftigungsberuf gegenübergestellt und schließlich (3) die aktuelle Definition von CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) aufgeführt.

Merkmale traditionell verstandener Berufe aus der Berufssoziologie

1. Standardisierte Ausbildung (Pahl 2013:18, Beck/Brater/Daheim 1980:19f)
2. Gesellschaftliche Einbettung und Definition ihres Status; »Berufsprestige« (Pahl 2013:18)
3. Orientierung für Berufstätige, berufliche Identität; Beruf stellt für Menschen »eine höchst bedeutsame Basis ihrer sozialen Identität dar« (Kurtz 2005:49)
4. »Aufstiegsleitern« (Pahl 2013:18)
5. Spezielle Tätigkeitsfelder und Qualifikationen (Pahl ebd.)

6. Geregelte Erwerbschancen durch Einsatz des Berufes in diversen Betrieben (Beck/Brater/Daheim 1980:20)

Wer diese sechs Merkmale mit der Berufsgruppe der Erwachsenenbildner/innen vergleicht, kommt zu dem ersten Ergebnis, dass viele der genannten Punkte sich auch in der erwachsenenbildnerischen Praxis wiederfinden. Folgende Merkmale lassen sich zwar finden, jedoch nicht verbindlich und nicht überall:

- Aufstiegsleitern (Punkt 4) dürfte es nur in einzelnen Organisationen geben
- Geregelte Erwerbschancen durch den Einsatz in diversen Betrieben (Punkt 6)
- Spezielle Tätigkeitsfelder und Qualifikationen, die definiert sind (Punkt 5)
- Erlebte berufliche Identität als Erwachsenenbildner/in (Punkt 3), dies wohl selten, und vor allem in traditionellen Einrichtungen der Erwachsenenbildung

Folgende Berufsmerkmale finden sich nicht:

- Ein *gesamtgesellschaftlich sichtbarer Status und Berufsprestige* (Punkt 2): »Das Kernproblem der Weiterbildner ist ihre mangelnde öffentliche Sichtbarkeit [...]«, meinen Nittel und Schütz (2013:126). Auch für Österreich stellt Gruber (2006:184) fest: »Die Profession kommt in der bildungspolitischen Diskussion und öffentlichen Meinung in Österreich nicht vor.«
- Eine *standardisierte Ausbildung und Zugangsbedingung* zur Berufstätigkeit (Punkt 1) gibt es ebenfalls nicht (Lenz 2005:51f). Pointiert meint Brugger dazu (zitiert nach ebd.:52): »Erwachsenenbildner/innen sind sozial und politisch engagierte Personen, die mit ihren persönlichen Voraussetzungen dem entsprechen, was die Einrichtungen der Erwachsenenbildung von ihnen verlangen [...]«.

Ausbildungsberuf – Beschäftigungsberuf

Eine weitere berufspädagogische Bestimmungsschablone ist jene von Ausbildungs- und Beschäftigungsberuf. Rauner (2013) definiert »Ausbildungsberuf« als Beruf, dessen Ausbildung durch das Berufsbildungsge-

setz geordnet ist (ebd.:159). Ein »Beschäftigungsberuf« wiederum ist »jene Spezifizierung, Spezialisierung und Kombination von Leistungen einer Person [...], welche für sie Grundlage einer kontinuierlichen Versorgungs- und Erwerbschance ist.« (Kurtz 2001:11, den Soziologen Weber heranziehend). Beruf ist in dieser Definition durch die Möglichkeit eines kontinuierlichen Erwerbs gekennzeichnet. Laut Nittel und Schütz (2013:115f) gibt es für Erwachsenenbildner/innen keinen eindeutigen »Leitberuf« beziehungsweise kein »Leitberufsbild« und damit keine verbindliche Ausbildung. Demnach ist berufssoziologisch gesprochen Erwachsenenbildner/in kein »Ausbildungsberuf«. Tatsächlich bestreiten jedoch viele Erwachsenenbildner/innen ihren gesamten Erwerb im Tätigkeitsfeld der Erwachsenenbildung, sie müssen hier Leistungen erbringen und sind spezialisiert. Es handelt sich beim Beruf der Erwachsenenbildner/in um einen Beschäftigungsberuf, weil der Markt und die Branche immer größer werden.

CEDEFOP-Definition

CEDEFOP definiert »Ausbildungsberuf/reglementierter Beruf« in der »Terminology of European education and training policy«:

»Eine berufliche Tätigkeit oder eine Gruppe beruflicher Tätigkeiten, deren Aufnahme oder Ausübung (oder eine der Arten der Ausübung) direkt oder indirekt durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist.« (CEDEFOP 2014:214)

Gemessen an dieser Berufsdefinition, die auf Reglementierung und Rechtsvorschriften referiert, ist Erwachsenenbildner/in in den allermeisten Fällen kein Beruf. Einschränkend hierzu ist jedoch für Österreich zu ergänzen: Es gibt Sektoren der Erwachsenenbildung, in denen Reglementierungen bestehen. Ein Beispiel hierfür ist das österreichische *Arbeitsmarktservice* (AMS), welches für Trainer/innen dezidierte Vorgaben hat. Im Falle des AMS referieren diese Reglementierungen sprachlich jedoch nicht auf Erwachsenenbildner/innen, sondern vielfach auf Trainer/innen. Dezidierte kollektivvertragliche Reglementierungen für »Beschäftigte in privaten Einrichtungen der Erwachsenenbildung« gibt es in Österreich beispielsweise auch seit Bestehen der BABE (Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen). Die beruflich ausgeübte Erwachsenenbildung in den Bereichen Nachholen von Abschlüssen des formalen Bildungssystems (Hauptschulabschluss, Studienberechtigung,

Berufsreifeprüfung, Lehrabschluss auf dem zweiten Bildungsweg etc.) und die tertiäre Weiterbildung unterliegen seit ihrem Bestehen gesetzlichen Reglementierungen (Bundesministerium für Bildung 2015, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung und Bundesinstitut für Erwachsenenbildung o.J.c). Weiters setzt die seit 2012 bestehende Einrichtung »Initiative Erwachsenenbildung« einen Standard für Angebote im Bereich von Basisbildung oder Grundkompetenzen und Pflichtschulabschluss. Angebote müssen, um gefördert zu werden, unter anderem definierte Anerkennungskriterien erfüllen, zum Beispiel die Qualifikation des Personals (Initiative Erwachsenenbildung o.J.:11ff). Zusammengefasst ist Erwachsenenbildner/in verglichen mit traditionellen berufssoziologischen Bestimmungen von Beruf

- kein Ausbildungsberuf,
- teilweise ein Beruf im Sinne von Beschäftigungsberuf,
- in den allermeisten Fällen kein Beruf im Sinne gesetzlicher Reglementierung, wenngleich solche in manchen Sektoren der Erwachsenenbildung bestehen.

Handelt es sich beim Beruf der Erwachsenenbildner/in um eine traditionell verstandene Profession? In der Professionsforschung ergibt sich eine Schwierigkeit für europäische und deutschsprachige Forschung aus der Tatsache, dass ihr Ursprung in den USA liegt, wo es eine andere Berufstradition und ein anderes Berufsverständnis gibt (Mieg 2003:11ff, Kurtz 2005:36). Im deutschsprachigen Raum findet sich mit der Tradition des reglementierten dualen Berufsbildungssystems eine Voraussetzung, die international nicht gegeben ist. Im Vergleich zu den USA etwa besteht daher laut Voß (1994:136) weniger die Notwendigkeit, Kriterien für ethisch hochstehende Berufsausübung zu systematisieren. Dieser unterschiedlichen gesellschaftlichen Einbettung von Beruf und Profession entspricht ein unterschiedliches Professionsverständnis: Professionen in den USA werden generell freier verstanden als in Europa. In der anglo-amerikanischen Berufswelt bezeichnet *professions* organisierte Berufsgruppen mit relativ großer Autonomie. Die Berufssoziologie hat für diesen Prozess des Gewinns an Einheitlichkeit, Selbstkontrolle und Autonomie gegen Eingriffe von außen den Begriff »professionelle Schließung« eingeführt (Abbott 1988, Mieg 2003).

Die deutschsprachige Auseinandersetzung mit Professionen fokussiert laut Kurtz (2003:97) weniger auf professionelle Schließung als auf

das Zusammenspiel zwischen Wissenschaft und Praxis sowie auf den staatlichen Einfluss. Es ist jedoch interessant zu sehen, dass dennoch die Definitionen für Professionen heute sehr ähnlich sind. Laut Smith (2013:643f), die den US-amerikanischen Zugang repräsentiert, sind Professionen Berufe, die sich durch eine gehobene Ausbildung, exklusives Wissen und Gemeinwohlorientierung auszeichnen (»service orientation, that encourages professionals to put the public interest before their own«), staatliche Regulierung existiert ebenso wie ein limitierter Zugang zu dieser Tätigkeit. Nach dem deutschen Berufssoziologen Kurtz (2005:35f) weisen klassische Professionen die Merkmale wissenschaftlich fundiertes Sonderwissen, lang andauernde, theoretisch fundierte Ausbildungsgänge auf akademischem Niveau, einen Code of Ethics, ein exklusives Handlungskompetenzmonopol, gemeinnützige Funktionen, Autonomie bei der Berufsausübung und Selbstkontrolle auf.

Der Tätigkeitsbereich traditionell verstandener Professionen ist immer in einer beruflichen Praxis verankert, in der die Interaktion mit Menschen im Zentrum steht. Professionen sind nach Stichweh (1987) typischerweise mit der Hilfe zur Bewältigung von kritischen Schwellen und Gefährdungen menschlicher Lebensführung beschäftigt. Sie unterstützen Menschen in Situationen, »deren Kontrolle außerhalb der Handlungsmöglichkeiten der Normalperson liegt, so daß die Vermittlung, Intervention und Hilfe eines Experten gesucht wird« (ebd.:227f). Wichtig ist jedoch auch, dass die Problemdefinition fast ausschließlich in der Hand der Angehörigen einer Profession liegt (ebd.:229). Dieses Machtgefälle in der Interaktion zwischen den Professionsangehörigen und den Klient/innen führt zur Forderung, dass Angehörige einer Profession ein »Dienstideal« (Wilensky 1972:211) haben, welches besagt, dass sie verantwortungsvoll handeln und Eigennutz hinter die Ausübung ihrer professionellen Tätigkeit zurückstellen. Genau auf dieses Verständnis von Professionen nimmt auch Nittel (1997:75) Bezug, wenn er meint, Erwachsenenbildung sei als Profession nicht ohne ein Ideal von Gemeinnützigkeit zu denken. Erwachsenenbildung hat es im Unterschied zu bürokratischen und privatwirtschaftlichen Bereichen ähnlich wie Mediziner/innen, Rechtsanwalt/innen oder Priester/innen mit Klient/innen zu tun, also nicht mit Kund/innen und auch nicht mit Bittsteller/innen.

»In der in Deutschland als einschlägig bezeichneten Literatur [...] werden Professionen als besonders ausgewiesene, zumeist akademische Berufe definiert, die

ein bestimmtes Verhältnis nach innen (Korpsgeist) aufweisen, Dienstleistungen für ihnen anempfohlene Menschen erbringen, systematisch erzeugtes Wissen auf außeralltägliche Probleme anwenden und ihr Handeln dem Gemeinwohl unterordnen.« (Nittel 2003:23)

Wie sieht nun die Diagnose für Erwachsenenbildner/innen bezüglich der Frage aus, ob sie als klassisch verstandene Profession gelten können? Das Bild, das sich im Folgenden – für Österreich – kursiv aufzeigen lässt, ist eines, welches keine eindeutigen Schlüsse zulässt. Es gibt Merkmale einer klassisch verstandenen Profession der Erwachsenenbildung in Österreich, jedoch betreffen diese nie alle Erwachsenenbildner/innen. Und wenn es diese Merkmale gibt, so liegen sie mitunter quer zur Professionstheorie: Beispielsweise wird die berufliche Interessensvertretung in Österreich stark von Anbieterinstitutionen wahrgenommen und nicht von den Berufsvertreter/innen in ihrer Rolle als Arbeit- und Auftragsnehmende. Betrachtet man die weiter oben genannten klassischen Merkmale von Professionen, so entspricht die Berufspraxis von Erwachsenenbildner/innen nicht einer Profession. Es fehlen ihr folgende durchgängig vorhandene Merkmale:

- Akademische Bildung
- Eigene Berufsvertretung
- Autonomie und Selbstkontrolle
- Hoher gesellschaftlicher Status
- Einheitliches Berufsbild
- Exklusives Handlungskompetenzmonopol

Erwachsenenbildner/innen weisen jedoch einzeln oder in Untersektoren der Erwachsenenbildung Merkmale klassischer Professionen auf:

- Wissenschaftlich fundiertes Sonderwissen in Form von einschlägigen Lehrstühlen an Universitäten und Ausbildungen auf akademischem Niveau. Es existiert also ein wissenschaftlicher Fundus, auf den zurückgegriffen werden kann.
- Tätigkeitsbereich besteht aus gemeinnützigen Funktionen.²

2 | Der Unterschied zwischen einer privatwirtschaftlichen Profitorientierung und einer gemeinnützigen Orientierung in der (erwachsenenbildnerischen) Professionsausübung bekommt vor diesem Hintergrund eine besondere Bedeutung.

- Selbstkontrolle durch Berufsverbände, Interessenvertretung ist teilweise vorhanden.³
- Ansätze eines exklusiven Handlungskompetenzmonopols, das sich aus der Existenz von Verträgen zwischen Anbieterverbänden und Ministerium erschließt, sowie eines eigens ausgewiesenen Politikbereichs der Erwachsenenbildung sind vorhanden.⁴

Nach dieser ersten kursorischen Einordnung von Erwachsenenbildung als mögliche klassisch verstandene Profession soll noch eine grundlegende Kritik am klassischen Professionsverständnis angebracht werden, die aus Sicht der Geschlechterforschung unerlässlich ist. Was nach Wetterer (1993:20ff) unbelichtet bleibt, ist, dass die historische Quelle dieses klassischen Professionsverständnisses Berufe und »Verbindungen« sind, die nur Männern vorbehalten waren.⁵ Dementsprechend sind die Werte und Basisannahmen, die zu klassischen Professionen gehören und die zum Teil bis heute Wirkung haben, auf ihren Zusammenhang mit Geschlecht

3 | Für Österreich vgl. dazu Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung und Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (o.J.b). Auf dieser Website werden nationale Interessenvertretungen gelistet. Deren Formalisierungs- und Institutionalisierungsgrad ist unterschiedlich stark ausgeprägt und die Selbstkontrolle dementsprechend nivelliert. Darüber hinaus werden dort nicht nur Erwachsenenbildner/innen als Auftrag- und Arbeitnehmer/innen erfasst, sondern auch Erwachsenenbildungsverbände, die zwar die »Interessen der Erwachsenenbildung« vertreten, dies aber auch und vor allem in der Rolle von Anbieter/innenverbänden (und damit in der Rolle von Arbeit- und Auftraggeber/innen für Erwachsenenbildner/innen).

4 | Für Österreich vgl. dazu das Förderungsgesetz (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung und Bundesinstitut für Erwachsenenbildung o.J.a).

5 | Vgl. dazu auch Nuissl (1997:14): »Berufe sind von ihrer Entstehungsgeschichte her männlich. Im ›Orbis pictus‹ von Comenius (aus dem Jahre 1779) sehen wir etwa Bilder vom Schneider (Sartor) und vom Schuster (Sutor), andererseits aber Bilder von dem ›Gewerbe‹ (Testura) und der ›Leinwand‹ (Lintea). In den beiden letzten Fällen handelt es sich um weibliche Berufe: Weberin und Wäscherin. Die Frauen sieht man auch auf den Bildern. Diese Berufe werden aber mit dem Gegenstand bezeichnet. Die Beziehung zwischen Mensch und bearbeitetem Gegenstand hat also auch eine gesellschaftspolitische Dimension, die Herrschaft und Unterdrückung, Freiheit und Macht enthält.«

und Hierarchie zu befragen. Können klassische Bestimmungen von Profession und Beruf auf die aktuelle Arbeit und Berufstätigkeit einfach umgelegt werden? Folgt man Wetterer, müsste man dies wohl mit Nein beantworten, sicher jedoch werden die historische Entwicklung eines Berufs und die Geschlechterlagen darin nochmals interessanter. Wetterer (1993:82) analysiert die historische Entwicklung von Berufen und stellt fest, die Aufwertung von Berufen sei männlich annotiert und die Abwertung weiblich. Durch die anhaltende Verbindung bestimmter Formen von Beruflichkeit mit Männlichkeit oder mit Weiblichkeit entsteht die »Konstruktion einer berufsspezifischen Geschlechterdifferenz«, welche im Nachhinein natürlich oder sachlich notwendig erscheint:

»Die Aufspaltung eines zunächst einheitlichen Tätigkeitsfeldes in einen hochqualifizierten und männlich annotierten Teil einerseits, einen minder- oder dequalifizierten und weiblich annotierten Teil andererseits stellte ein Muster dar, das sich fortan in vielen Berufsbereichen durchsetzte und das noch heute stets dort zu beobachten ist, wo etwa durch die Einführung neuer Technologien neue Berufsfelder erschlossen werden. Dabei tritt die Sachlogik, der diese Aufteilung oberflächlich betrachtet zu entsprechen scheint, stets auch als je berufsspezifische Konstruktion der Geschlechterdifferenz in Erscheinung, während unter der legitimatorischen Oberfläche, in Prozessen sozialer Schließung, die Verteilung ökonomischer Ressourcen und Zugriffschancen verhandelt wird. Und dabei verstärkt sich mit der Vielzahl der Fälle, die dem einmal etablierten Beispiel folgen, nicht zuletzt der Eindruck einer geschlechtsspezifischen Ausdifferenzierung von Fähigkeiten und Berufsneigungen, der dann im jeweils nächsten Schritt als quasi empirische Vorgabe in weitere Prozesse der Konstruktion einer berufsspezifischen Geschlechterdifferenz eingebracht werden kann.« (Ebd.)

Im Falle der Erwachsenenbildung, in der aktuell zu einem Großteil Frauen tätig sind (Venth 2006), und ihrer strukturellen Professionalisierung ist die Geschlechterfrage von höchster Relevanz. Gieseke bringt dies in aller Schärfe auf den Punkt.

»Weiterbildung/Erwachsenenbildung ist gleichsam die Frau im Bildungssystem, sie ist so postmodern, aber sie begreift sich selbst nicht, sie hat ihre sich selbst stärkende Performance nicht abgeliefert. Sie war in ihrer Vielgliedrigkeit zu wenig selbstreferentiell. Man macht sie unsichtbar und nutzt ihre Leistungen.« (Gieseke 2001:79)

Diese Anmerkungen mögen an dieser Stelle genügen, um aufzuzeigen, dass das Konzept von Beruf und Profession aus geschlechtersensibler Perspektive hinterfragt werden muss. Es muss aber auch die Geschlechterdimension einer Erwachsenenbildung, die sich professionalisiert, diskutiert werden. Abgesehen von der Kategorie Geschlecht ist bei Prozessen der Professionalisierung über weitere gesellschaftliche Strukturfaktoren zu sprechen, weil diese einen bestimmenden Faktor in Durchsetzungsprozessen darstellen, etwa Ethnie, Alter und »Klasse« der Gruppe, welche sich professionalisieren will. Im Folgenden wird die Entstehung von Berufen und Professionen auch unter diesem Gesichtspunkt beleuchtet.

3.1 DIE ENTSTEHUNG VON BERUFEN UND PROFESSIONEN

Die Entstehung von Berufen, die Festlegung ihrer Inhalte (zugehörige Qualifikationen, Tätigkeitsprofil) sowie die Abgrenzung zu anderen Berufen sind keine naturwüchsigen Tatsachen, sondern – wie Beck, Brater und Daheim (1980:42) zeigen – (politisch) hergestellt und veränderbar. Diese Tatsache in den Blick zu nehmen, kann erhellend und hilfreich sein. Die Berufsgestaltung ist aufs Engste mit gesellschaftlicher Segmentierung und Ungleichheit verbunden:

»Wie die Berufsform ganz allgemein sich aus den Verkaufs- und Konkurrenzkonflikten der Arbeitskraftanbieter am Arbeitsmarkt herausgebildet hat, so kann auch die Entstehung der Einzelberufe nicht unabhängig von diesen strukturellen Interessenlagen und -konflikten gesehen werden [...].« (Ebd.:71)

Es ist kein Zufall, dass ein gesamtgesellschaftliches Milieu bestimmte Tätigkeitsfelder mit spezifischem Status zu etablieren vermag. Einzelne »Reproduktionsmilieus« mit ihrer spezifischen Interessenslage und spezifischen Fähigkeiten kennzeichnen und »schaffen« einzelne Berufe. Berufsschneidungen⁶ und Kompetenzprofile sind nur zum Teil sachlich begründet. Sachaspekte sind bei der Entstehung von Berufen weniger tragend, als sie erscheinen, »sachlich-technische Argumente« der Berufs-

6 | Berufsschneidungen sind Grenzen zwischen verschiedenen Berufen, die anhand von Qualifikationen und Tätigkeitsbereichen gezogen wurden. Daraus ergibt sich eine gesellschaftliche Berufsdifferenzierung und Arbeitsteilung.

entstehung müssen daher nicht zuletzt in ihrer Legitimation herstellen- den Dimension gesehen werden (ebd.:42). Und wenn einzelne »Repro- duktionsmilieus« Berufe und Professionen vorantreiben, so entspricht der Status des Geschaffenen ihrem eigenen Status (ebd.:44). Der Status eines Berufs korreliert daher nicht so sehr mit der gesellschaftlichen Bewertung seiner Funktion, sondern mit den Zuschreibungen zu einer spezifischen Schichtzugehörigkeit der Berufsinhaber/innen. Hier zeigt sich der gleiche Gedankengang wie bei der Geschlechterzuordnung und Bewertung beruflicher Tätigkeiten (Wetterer 1993:82): Während Wetterer die gesellschaftliche Bewertung von Berufen als an Geschlechterkonst- ruktionen gebunden betrachtet, wird sie von Beck, Brater und Daheim (1980) als an »Milieu, Schicht und Status« einer gesellschaftlichen Grup- pe gebunden verstanden.

Dass die Entstehung von Berufen ein Durchsetzungsprozess ist, wur- de bereits in diesem Kapitel erläutert. Es wurde die Entstehung von Pro- fessionen als »Aushandlungsprozess« (Kraus 2012:38) dargestellt. Kraus, die sich mit der Erwachsenenbildung auseinandersetzt, greift zur Ver- anschaulichung Nittel (2000) auf, der sich mit gesellschaftlichem Man- dat (dem Auftrag) und gesellschaftlicher Lizenz (der Berechtigung) be- schäftigt. Für Nittel ist es eindeutig, dass die Erwachsenenbildung ein *breites* Mandat und eine (zu) *enge* Lizenz habe (ebd.:29ff und 218ff). Die Erwachsenenbildung verfügt also über breite Zuständigkeiten und weni- ge dezidierte Berechtigungen dazu, eine Dienstleistung exklusiv erbrin- gen zu dürfen. Gelingende Professionalisierung würde bedeuten, Mandat und Lizenz in größere Übereinstimmung zu bringen. Das gesellschaft- liche Mandat, der Zuständigkeitsbereich (das professionell begleitete Lernen Erwachsener) wäre zu diskutieren, der Tätigkeitsbereich müsste definiert, womöglich begrenzt und in seiner hohen Bedeutung für die Gesellschaft festgelegt werden. Das Einführen einer Lizenz, also die Be- rechtigung exklusiver Erfüllung eines gesellschaftlichen Bedarfs, muss von einer Gruppe von Professionsvertreter/innen vorangetrieben werden. »Grundlegend sind vielmehr gesellschaftliche Aushandlungsprozesse, die bereits bei der Frage beginnen, was als ein gesellschaftliches Zentral- problem angesehen wird und was nicht, und auch die Frage beinhalten, welche Gruppe mit ihrer Bearbeitung mandatiert und wie sie lizenziert wird«, so Kraus (2012:38).

Abbildung 1: T-Shirt als Beispiel für Berufe im Kampf um Anerkennung



Quelle: Thomas Ryczek: Internetseite, mit T-Shirts mit »lustigen Sprüchen« (<http://lustige-sprueche-t-shirt.de/vom> 26.2.2018)

Im Folgenden werden vier Konzepte der Berufssoziologie vorgestellt, die die Mechanismen der Entstehung und Durchsetzung neuer Berufe und Professionen beschreiben. Sie geben eine noch genauere Orientierung darüber, wie Professionalisierung und Durchsetzung einer strukturell verankerten Profession in einzelnen Schritten zu denken sind: 1) Stadien der Durchsetzung einer Profession nach Wilensky, 2) Vier berufspolitische Strategien laut Beck, Brater und Daheim, 3) Kontinuierlich höherer Systematisierungsgrad bei der Entstehung von Professionen nach Hartmann und 4) Professionalisierung durch Disziplinbildung nach Stichweh.

1) Stadien der Durchsetzung einer Profession nach Wilensky

Wilensky untersucht die Entwicklung von Professionen in den USA. Er zeichnet in seinem Aufsatz »Jeder Beruf eine Profession?« nach, was Muss-Bestandteile einer Profession sind und teilt die Dynamik der Durchsetzung einer Profession in Stadien ein (Wilensky 1972:202f):

- a. Zusammenfassung der Berufsfunktion zu einem Hauptberuf
- b. Einrichtung von Ausbildungsstätten, anfangs durch Pionier/innen unter den Berufsangehörigen oder Klient/innen, seltener Berufsorganisationen⁷
- c. Bildung von Berufsverbänden, hier beobachtet Wilensky in seinen Untersuchungen interessanterweise, dass die Etablierung einer Universitätsausbildung meist der Bildung von Berufsverbänden vorausgeht
- d. Fortgesetzte Werbung für den neuen Beruf und gesetzliche Lizenzierung, letztere steht nach Wilensky meist am Ende des Prozesses der Professionalisierung
- e. Generierung von Regeln, nach denen unqualifizierte Praktiker/innen aus der Profession eliminiert werden können

2) Vier berufspolitische Strategien laut Beck, Brater und Daheim

Beck, Brater und Daheim (1980:81ff) arbeiten vier »berufspolitische« Strategien heraus, welche Berufe verfolgen müssen, damit sie gesellschaftlich Bestand haben können. Im Gegensatz zu Wilensky sehr anschaulichen Stadien der Durchsetzung handelt es sich bei den folgenden Strategien bereits um auf einer abstrakteren Ebene zusammengefasste Bestimmungsstücke für die Durchsetzung von Berufen. Innerhalb der einzelnen Strategien müssen Berufsgruppen verschiedene Schritte auf dem Weg zu ihrer gesellschaftlichen Etablierung gehen.

- *Unverzichtbarkeitsstrategien:* Es werden bedarfsbezogene Leistungen angeboten, die für eine große Zahl von Abnehmer/innen unverzichtbar und durch keine andere Leistung ersetzbar erscheinen.
- *Strategien inner- und zwischenberuflicher Konkurrenzreduktion:* Hierzu gehören die Festschreibung eines Berufsbildes, die Formulierung von Zugangsbedingungen und Ausbildungsvoraussetzungen, Berufsverbände, Qualitätsstandards. Damit sollen die Ansprüche konkurrierender Berufe minimiert werden. Innerberuflich kann es zu Kon-

7 | Ähnliches sagt Stichweh (1987:248): »Professionelle Assoziationen sind typischerweise befaßt mit der Überwachung der Grenze, die zwischen der Profession und ihrer gesellschaftlichen Umwelt liegt, und d.h., daß sie vor allem auch an Fragen der Ausbildung des Nachwuchses orientiert sind.«

kurrenzabsprachen und Regelungen für den Umgang mit Anbieter/innen kommen.

- *Erweiterung der möglichen Einsatzfelder:* Wenn Berufsgruppenangehörige leicht Betriebe oder Arbeitgeber/innen wechseln können, so verstärkt dies ihre Macht. (Voraussetzung ist jedoch, dass es definierte und überall in ähnlicher Weise auftretende Qualifikationsprofile und Tätigkeitsbereiche gibt.)
- *Ersetzung der Fremdkontrolle durch Eigenkontrolle:* Die Handlungsautonomie von Professionen wird durch staatliche Anerkennung, durch staatlich geschützte Ausbildungsordnungen und staatlich anerkannte Berufsverbände geschützt. Zusätzlich zu dieser staatlichen Absicherung müssen Professionen sich einen Handlungs- und Veränderungsspielraum auch dem Staat gegenüber sichern. Dies können sie nur durch Anerkennungsstrategien der Öffentlichkeit gegenüber und durch Darstellung ihrer hohen, unverzichtbaren Kompetenz erreichen.

**3) Kontinuierlich höherer Systematisierungsgrad
bei der Entstehung von Professionen nach Hartmann**

Hartmanns (1972) Schema überzeugt vor allem dadurch, dass es die Unterschiede zwischen Arbeit, Beruf und Profession theoretisch untermauert und das Verhältnis zwischen Arbeit, Beruf und Profession als ein Kontinuum darstellt. Zu den Kategorien, welche die Positionen auf dem Kontinuum »Arbeit-Beruf-Profession« bestimmen, gehören der Systematisierungsgrad von Wissen und das Ausmaß an Vergesellschaftung (zum Beispiel die Bildung von Verbänden).

*Tabelle 1: Schema Kontinuum »Arbeit-Beruf-Profession«
nach Hartmann (1972)*

Dimension	Arbeit	Beruf	Profession
1. Wissen	→→→→→→→	→→→→→→→	→→→→→→→
	Systematisierung niedrig		Systematisierung hoch
2. Soziale Orientierung	→→→→→→→	→→→→→→→	→→→→→→→
	Vergesellschaftung niedrig		Vergesellschaftung hoch

Die Dimension Wissen beginnt im »Systematisierungsgrad niedrig« und begleitet hier Tätigkeiten, die Hartmann als Arbeit bezeichnet. Es handelt sich um »unsystematisches, amorphes Wissen« (ebd.:40). Auf dem mittleren Systematisierungsgrad von Wissen ist der Beruf zu verorten. Die höchste Stufe der Systematisierung von Wissen bedeutet die »Ausarbeitung des Wissens zu Theorien und kausalen Zusammenhängen«. Hier sind laut Wilensky Professionen zu verorten. Die Dimension *Soziale Orientierung* zeigt sich bei Arbeit als niedrig: Arbeitstätige sind untereinander kaum »vergesellschaftet«, sie sind individualisiert. Vergesellschaftung geschieht zum Beispiel in Form einer Berufsvertretung oder einer Branche (eines Wirtschaftssektors). Je stärker zusätzlich das Bewusstsein für die gesellschaftliche Bedeutung der eigenen Tätigkeit ausgeprägt ist und je eher gesellschaftliche Anerkennung und Prestige zugestanden werden, umso eindeutiger handelt es sich um Profession.

Dieser Zugang hat auch Konsequenzen für die Durchsetzung einer neuen Profession: Wenn es sich um ein Kontinuum zwischen Arbeit, Beruf und Profession handelt, so kann strukturelle Professionalisierung als ein Prozess gedacht werden, der zuerst über das Stadium des Berufs führt. Die *Berufsstufe* wird von Hartmann folgendermaßen beschrieben: Hier bestehen bereits Wissensbestände, die Fertigungswissen miteinbeziehen, Erfahrungswissen, aber auch Wissen über Leitung und Verwaltung (ebd.:41). Die Dimension der »sozialen Orientierung« auf der Ebene von Beruf bedeutet, dass im Berufsverständnis wirtschaftliche Zusammenhänge in größerem Ausmaß und über das Individuum hinausgehend bewusst werden: Die »Branche, der Wirtschaftszweig und die Volkswirtschaft« (ebd.) geraten in den Blick. Auf der *Professionsstufe* bestehen Wissensbestände in Form von wissenschaftlichen Theorien und Kausalerklärungen. Das Kriterium Effizienz spielt eine große Rolle und wird durch erklärendes Wissen ergänzt (ebd.). Im Bereich der »sozialen Orientierung« zeigen sich hier laut Hartmann zusätzlich zum hohen Bewusstsein für die Einbindung in die Gesellschaft eine soziale Dienstgesinnung und auch eine taktisch-organisatorische Einflussnahme auf die Öffentlichkeit (ebd.:41f).

Wenngleich an diesem Schema ersichtlich wird, dass ein Kontinuum von Wissen und Vergesellschaftung besteht, warnt Hartmann (ebd.:199): Nicht jeder Beruf könne sich professionalisieren. Oft fehle die Autonomie und »Dienstgesinnung« (ein Beispiel ist etwa, wenn Berufe wie Werbe-

macher/innen sehr stark vom Markt abhängig sind), manchmal sei die Wissensbasis zu breit und vage, manchmal zu eng, um eine Profession zu sein. Wilensky spricht Berufen, an deren Professionalisierung nicht die Öffentlichkeit, sondern nur sie selbst ein Interesse hat (zum Beispiel Public Relations, ebd.:199), die Möglichkeit ab, sich zu professionalisieren. Auch Berufe, die im Dienste von Auftraggeber/innen stehen, etwa die Personalentwicklung, die also keine eindeutige »Dienstgesinnung« und keinen klaren Klient/innenbezug haben, können sich nach Wilensky (1972:211) schwer professionalisieren:

»Und endlich werden viele Berufe zwar den Anspruch auf professionellen Status erheben und doch schließlich einsehen müssen, dass niemand diesen Anspruch honoriert, außer ihnen selbst. Ich neige dazu, darunter alle die Berufe zu rechnen, in denen die kommerzielle Marktorientierung deutlich überwiegt, also etwa die Public-Relations-Manager, Werbeleute und Beerdigungsunternehmen.« (Ebd.:199)

4) Professionalisierung durch Disziplinbildung nach Stichweh

Im Aufsatz »Professionen und Disziplinen – Formen der Differenzierung zweier Systeme beruflichen Handelns in modernen Gesellschaften« erläutert Stichweh (1987) drei Formen der Entstehung neuer Professionen aus systemtheoretischer Sicht. Laut Stichweh ist die eigentliche Professionalisierung, also die Konzentration auf eine einzige Kernrolle und eine einzige Aufgabe einer Profession, schwierig durchzusetzen. Stichweh analysiert nun, dass Vertreter/innen neuer Professionen durch »Disziplinbildung«, das heißt die Generierung einer neuen wissenschaftlichen Disziplin, Professionalisierung zu begründen und voranzutreiben versuchen. Als Beispiel für eine solche strukturelle Professionalisierung durch Disziplinbildung nennt er für Deutschland die Erziehungswissenschaft und Pädagogik. Dieser Zugang würde sich einerseits mit dem Befund decken, dass das Neu-Auftreten klassischer Professionen heute nicht mehr möglich ist (Kurtz 2003:106), andererseits hat auch Wilensky (1972:202f) bereits festgestellt, dass in der Entwicklung von Professionen die Etablierung einer Universitätsausbildung der Bildung von Berufsverbänden vorausgeht. Der Systemtheoretiker Stichweh setzt seinen Fokus immer darauf, welches eindeutig definierte gesellschaftliche Problem eine Profession verwalten darf und muss – der gesellschaftliche Zentralwert Gesundheit etwa wird verwaltet von der Medizin, der gesellschaftliche Zentralwert Gerechtigkeit wird verwaltet von der Jurisprudenz. Da

jedoch in modernen Gesellschaften eine eindeutige Problemwahl nicht mehr durchsetzbar sei, könne auch bei einer Disziplinbildung auf die eindeutige Problemwahl verzichtet und ein interdisziplinäres Gebiet der Forschung und Lehre etabliert werden. Disziplinbildung kann ein früher Teil der Entwicklung von Professionen sein, Disziplinen sind dabei oft nicht mehr eindeutig voneinander abgegrenzt.

Zusammengefasst ergeben sich aus diesen vier Ansätzen, die die Entstehung von Berufen und Professionen aus sehr unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchten, Schlussfolgerungen für die Erwachsenenbildung und ihre strukturelle Professionalisierung:

- Der Weg der Erwachsenenbildung zur Profession kann sich über die Stufe Beruf vollziehen, indem hier berufsspezifisches Wissen gesammelt und systematisiert wird, gleichzeitig wäre die Vergesellschaftung der Berufsangehörigen immer weiter voranzutreiben, was bedeutet, dass diese sich – in welcher Intensität und Form auch immer – als Berufsgruppe verbinden und austauschen.
- Erwachsenenbildung auf der Stufe des Berufs könnte sich damit als Branche, als Wirtschaftszweig der Gesellschaft verstehen.⁸ Auf der Stufe Profession jedoch ist es jedoch laut hier behandelten Konzepten nicht möglich, rein kommerziell zu agieren, die Dienstgesinnung der Professionellen muss gewährleistet sein. Über die Branchenbildung hinaus wäre daher unter anderem ein Code of Ethics, eine verpflichtenden Dienstgesinnung im Verständnis der Angehörigen der Profession dezidiert einzuführen.
- Weiters muss die Profession der Erwachsenenbildung ihre Wissensbasis definieren und fixieren: Sie darf nicht zu breit sein, aber auch nicht zu eng, dies betrifft also die Definition der Wissensbestände, welche Erwachsenenbildner/innen auszeichnen, wobei die Wissensbestände den Einsatzbereichen und Tätigkeitsprofilen korrespondieren.
- Die Profession, aber auch der Beruf Erwachsenenbildner/in muss sich von anderen Berufen abgrenzen können und eigene Grenzen und Zu-

8 | Das Einführen einer »Branche« geschieht aktuell in Österreich, zum Beispiel mit der neuen Berufsvereinigung von privaten Anbieter/innen von Erwachsenenbildung (Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen o.J.).

ständigkeiten markieren und durchsetzen. Dieser Punkt bedeutet, dass Zuständigkeitsbereiche, welche auf einem gesellschaftlichen Bedarf fußen, gefunden und definiert werden und mitunter auch gegen angrenzende Professionen verteidigt werden. So kann es bei diesem Durchsetzungsprozess und Verteidigungsprozess darum gehen, wer welche Berufsbezeichnung verwenden darf, wer für welchen gesellschaftlichen Bedarf an Dienstleistung zuständig ist, einzelne Professionen werden sich hier voneinander genau abzugrenzen suchen (oder womöglich für beide vorteilhafte Formen des Zusammenwirkens finden, wie wechselseitige Anerkennungsvereinbarungen).

- Disziplinbildung, beziehungsweise der Ausbau der wissenschaftlichen Disziplin Erwachsenenbildungsforschung, ist ein Weg der strukturellen Professionalisierung und kann der Bildung von Berufsvertretungen und Professionen vorausgehen (Disziplinbildung wiederum ist heute unter Umständen nur mehr interdisziplinär möglich). Die Profession Erwachsenenbildner/innen hat im deutschsprachigen Raum bereits eine Disziplin, auf die sie referieren kann.⁹ Die Disziplin Erwachsenenbildungsforschung ist auszubauen und zu pflegen.
- Die Milieu-, Schichtzugehörigkeit und das Geschlecht der Gruppe, welche Verberuflichung und Professionalisierung vorantreibt, spielt eine prägende Rolle im Professionalisierungsprozess, der auch einer der gesellschaftlichen Durchsetzung ist. Eine Analyse dieser gesellschaftlichen Kategorien im Bezug auf Professionsangehörige kann demgemäß Aufschluss darüber geben, wie die hier vertretenen Milieufaktoren und Habitusformationen mit dem bisherigen Fortschritt der Professionalisierung der Erwachsenenbildung in Verbindung stehen. Eine derartige Analyse steht bislang noch aus.

Diese Konklusionen folgen den Darstellungen berufssoziologischer Erkenntnisse, die zumeist in den letzten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts erarbeitet wurden. Ich vertrete die Position, dass diese Bestimmungen noch Gültigkeit haben, jedoch kommt aus heutiger Sicht ein weiterer perspektivischer Zugang zu diesen Themen hinzu. Aus heutiger Sicht tritt hinzu, dass Beruf und Profession dezidiert als gesellschaftliche Konst-

9 | Wie die Disziplin und das Praxisfeld der Erwachsenenbildner/innen zusammenwirken, wäre eine eigene genaue Untersuchung wert und ist meines Wissens noch nicht sehr genau beleuchtet.

rukte, als etwas vom Menschen Geschaffenes und sich immer weiter Entwickelndes gesehen werden (vgl. dazu etwa Pfadenhauer 2005 oder auch Mejstrik et al. 2013). In dieser Situation scheint mir für Professionalisierungsbemühungen der Erwachsenenbildung vorab eine Frage vorrangig klärungsbedürftig, nämlich die Frage welches Ausmaß struktureller Verankerung für neu auftretende Professionen heute noch möglich ist und wie diese beschaffen sein müssen. Eine Verortung diesbezüglich wird im Folgenden geleistet, indem die Kritik am traditionellen Berufs- und Professionskonzept wiedergegeben und die Suche nach neuen Konzepten für Profession und Beruf fortgesetzt wird. Im Kapitel 3,3 wird danach ein neues Professionsverständnis vorgestellt, welches anleitend für aktuelle Professionalisierungsbemühungen sein kann.

3.2 NEUE KONZEPTE FÜR »BERUFLICHKEIT« UND PROFESSION

Bislang habe ich in die Problematik der Professionalisierung der Erwachsenenbildung eingeführt und habe herausgestellt, dass die genauere Orientierung an berufssoziologischen Konzepten für die Profession und Disziplin von Bedeutung ist, um die Mechanismen hinter Professionalisierung verstehen zu können. Es wurden traditionelle Konzepte von Profession und Beruf sowie die Entstehung von Berufen und Professionen beschrieben. Bei der Auseinandersetzung mit diesen Konzepten ist erkennbar, dass auch die Konzepte selbst in Bewegung sind und sich womöglich inhaltlich widersprechen. Der Befund, dass traditionelle Ausprägungen von Beruf und Profession in dieser Form heute nicht mehr denkbar seien besteht beispielsweise parallel dazu, dass theoretische Bestimmungsstücke von Beruf und Profession nach wie vor Gültigkeit für heutige Arbeitsverhältnisse haben. Neue Konzepte besagen jedoch auch, dass Beruf heute als *Beruflichkeit* zu sehen sei und Profession als *Professionalismus*. Erwachsenenbildung, die strukturelle Professionalisierung vorantreiben möchte, muss sich auf diesem theoretischen Terrain zurechtfinden, auch wenn das Ergebnis der permanenten Veränderung professionssoziologisch und berufspädagogisch entwickelter Konzepte unklar ist und notwendigerweise auch bleiben muss. In diesem Kapitel wird daher neuen Konzepten für Beruf und Profession nachgegangen und die Ursachen für die Erosion traditioneller Berufe und Professionen werden angeschnitten. Hinter

den Erkundungen steht die Frage, wie Verberuflichung und strukturelle Professionalisierung heute aussehen müssten, wenn traditionell verstandene Berufe und Professionen nicht mehr möglich sind beziehungsweise einem starken Wandel unterliegen.

Vom Beruf zur Beruflichkeit

Was das traditionelle Berufsverständnis in Bedrängnis bringt, ist die rasche Veränderung beruflicher Tätigkeiten und beruflicher Beschäftigungsverhältnisse und damit der Berufsbilder (Kurtz 2001, Voß 1994 und 2001, Kraus 2007, Mayer-Ahuja 2011). Weiters haben Berufe heute ihren engen Zuschnitt und ihre Tätigkeitszuordnung verloren. Gruber (2001:202f) konstatiert eine »Entgrenzung des Berufsmodells«. Entgrenzung bedeutet die Erweiterung und Internationalisierung beruflicher Handlungsräume. Schnellerer und tiefer greifender Tätigkeitswechsel wird dabei die Norm und die Regel für alle. Für Berufe bedeutet dies, dass die Eindeutigkeit der Berufsprofile verwischt wird und die Überlappungsbereiche von Tätigkeits- und Kompetenzbereichen zwischen verschiedenen Berufen großflächiger werden (ebd.).

Fürstenberg spricht nicht von Entgrenzung, jedoch von einer »Patchwork-Struktur« von Berufen und meint etwas sehr Ähnliches: Berufe weisen nun Elemente auf, die ihnen nicht mehr eindeutig zugeordnet werden können, sondern vielmehr in den allgemeineren Terminus Arbeit passen. Er spricht daher von »Berufsarbeit – Arbeitsberuf«. Fürstenberg (2013) zufolge fällt es

»[...] oft schwer, Berufsqualifikationen, insbesondere auch in ihrer situationspezifischen Anwendung, eindeutig zu bestimmen. Sie nehmen immer mehr eine ›Patchwork-Struktur‹ an. Wir finden also aus funktionaler, auf die Berufstätigkeit bezogener Sicht eine breite Palette von Berufssituationen, die mehr oder weniger in gängige Berufsdefinitionen hineinpassen und sich eher in das Kontinuum Berufsarbeit – Arbeitsberuf einfügen« (ebd.:40f).

Die Folge dieser Veränderungen ist, dass Ausbildungs- und Beschäftigungsinhalte in geringerem Ausmaß in Deckung gebracht werden können und laufend Adaptionen vorgenommen werden müssen (Rauner 1997). Neue Konzepte werden gebraucht, da die traditionelle Kategorie Beruf nicht ausreicht, um das aktuelle Geschehen im Bereich der Arbeit zu fassen. Es steht im Raum, Beruf als eine Leitkategorie der Organisa-

tion von Arbeit und Ausbildung zu verabschieden. Jedoch finden sich in der Fachliteratur auch in aktuellen Auseinandersetzungen Gründe, die dafür sprechen, dass Beruf weiterhin eine wichtige prägende Kategorie im Bereich der Arbeit sei:

- Berufe sind nach wie vor ein unerlässliches Mittel, um den Arbeitsmarkt zu strukturieren. Sie sind für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen eine Quelle zur Einschätzung von Anforderungen und Kompetenzen. Arbeitgeber/innen und auch die politische Verwaltung erlangen aufgrund der Informationen über Erstberufe und darauf folgende Pfade wichtige Informationen über Berufstätige (Pätzold 2013:259f). Kollektivvertragsverhandlungen sind im deutschsprachigen Raum im Rahmen der Sozialpartnerschaft ein Mittel des gesellschaftlichen Aushandlungsprozesses zwischen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen.
- Berufe bieten individuelle Orientierung. Das neue »Prinzip Beruflichkeit« beinhaltet laut Kraus (2007:188f) trotz Krise des traditionellen Berufskonzeptes noch immer, dass Beruf eine individuelle Orientierungskategorie bleibe. Auch wenn mehrmalig Tätigkeiten und Berufe gewechselt werden und neue Kompetenzen hinzukommen, ist der Erstberuf und die persönliche berufliche Zuordnung individuell von großer Bedeutung.
- Berufe schützen in gewisser Weise weiterhin Berufstätige: Berufe bilden laut Pätzold (2013:259) eine Ebene, die »den Zugriff des Unternehmens auf die Person des Arbeitenden beschränkt auf den Rahmen der vom einzelnen Beruf fixierten Zumutbarkeitsgrenzen.«

Welche neuen Konzepte bietet nun die Berufsforschung und Berufssoziologie? Im Folgenden werden kursorisch einige Zugänge von Berufsbildungsforscher/innen, Berufssoziolog/innen und Erwachsenenbildungsforscher/innen vorgestellt, die Beruf auf eine neue Art und Weise zu fassen versuchen. Diese Konzepte geben Hinweise darauf, wie Verberuflichung heute aussehen kann. Häufig kommen entsprechende Konzepte aus dem Bereich der Berufsbildung, da hier am ehesten Handlungs- und Adaptionsbedarf bestehen dürfte. Gruber (2001) geht von Qualifikationen aus und beschreibt auf einer Metaebene, dass Qualifikationen in Berufen heute höher, breiter, rascher erweiterbar sein müssten. Das neue Qualifikationsmodell umfasst:

- »eine hohe Qualifikation auf möglichst allgemeiner Basis, deren Aneignung eher in Form einer schulischen oder universitären Berufsvorbildung erfolgt als in einer klassischen Lehre,
- eine breite Qualifikation [...], die unterschiedliche berufliche Dimensionen miteinander verknüpft [...],
- eine Eignung zur raschen Aufnahme von speziellen Qualifikationen, die bei Bedarf durch inner- und überbetriebliche Weiterbildung ständig ergänzt und weiterentwickelt werden kann,
- eine Verinnerlichung moderner Arbeitstugenden wie Flexibilität, Mobilität, Kreativität et cetera, die über die Aneignung sogenannter Schlüsselqualifikationen erfolgt und die die Grundlage für weitere flexible Anpassungsleistungen bildet.« (Gruber 2001:203)

Ganz ähnlich weicht Rauner (1997:130f) mit einem »offenen dynamischen Berufsbild« die monolithische Struktur von traditionellen Berufsbildern auf und versucht damit, Beruf zu flexibilisieren.¹⁰ Das offene dynamische Berufsbild nach Rauner besteht nicht mehr nur aus einem Stück, sondern aus drei Bereichen:

1. Der *Kernbereich* berufsfeld- und berufsbezogener Inhalte sollte 50 bis 60 Prozent umfassen.
2. Der fachliche *Vertiefungsbereich* ist betriebs- und anwendungsorientiert und umfasst 20 bis 30 Prozent des Berufsbildes.
3. Der *Integrationsbereich* ist durch das Zusammenhangwissen bezüglich Arbeit, Betrieb und Organisation gewährleistet. Er sorgt für Flexibilität beim Arbeitsplatzwechsel und umfasst 20 bis 30 Prozent des Berufsbildes.

Noch konkreter äußert sich Euler (2013) zur Ausgestaltung eines Berufsbildungssystems, welches neuen Berufszuschnitten gerecht wird. Er spricht von einem »flexiblen System der Kompetenzentwicklung« (ebd.:271f). Dieses flexible Modell soll gleichzeitig die Bestimmungsstücke eines Berufs zu einer Einheit bündeln können und Vielfalt derselben fördern. Euler fordert für die Berufsbildung eine »Einheit in Vielfalt im Sinne einer koordinierten Pluralität« (ebd.). Für den Ablauf von Be-

10 | Vgl. dazu auch die Darstellung von Rauners »dynamischer Beruflichkeit« bei Kraus (2007:195).

rufsbildung schlägt er eine umfassende Modularisierung der Aus- und Weiterbildung vor, weiters müssten die Grenzen zwischen Aus- und Weiterbildung weniger scharf gesetzt werden. Auch Zwischenschritte der Aus- und Weiterbildungen können mit Abschlüssen versehen werden (ebd.:272). Durch all diese Elemente sollen Flexibilität und Offenheit gefördert werden, das Berufsprinzip aber erhalten bleiben. Letzteres bedeutet, auf Einheit bildende Elemente (etwa Abschlüsse) nicht zu verzichten, wenngleich diese Einheit in kleinere Einheiten (wie Aus- oder Weiterbildungsmodule und Teilabschlüsse) zerlegt werden müsse. Der besondere Kniff bei diesem flexiblen Modell der Kompetenzentwicklung liegt in der neu aufzubauenden Koordination und den erforderlichen Abstimmungsprozessen sowie generell in der Notwendigkeit, Berufsbildung sowie Aus- und Weiterbildung prinzipiell komplexer, offener und gleichzeitig koordinierter zu denken.¹¹

Die bislang genannten Elemente finden sich gebündelt in der Arbeit von Kraus (2007). Es besteht im Bereich der Berufsforschung offensichtlich eine gewisse Einigkeit darüber, welche Elemente heutigen Berufen zugesprochen werden können und welche für eine neue Fassung von Beruf unerlässlich sind. Kraus' Arbeit »Vom Beruf zur Employability?« enthält viel vom bislang Gesagten, zum Beispiel höhere Flexibilität, höhere Qualifikationen, Modularisierung, größere Bedeutung von Weiterbildung (ebd.:188f). Kraus fasst bestehende Erkenntnisse von Berufsforscher/innen zusammen und nennt das entstehende Konzept »Beruflichkeit«. Dessen Merkmale sind:

- Die Berufsausbildung wird verändert und flexibilisiert (ebd.:199f).
- Berufsbildung wird modularisiert, individualisierte Zertifizierungen und Biografisierung der Berufsbildung nehmen zu (»subjektive Beruflichkeit« [ebd.:194]).
- Die Ausbildung verliert an Bedeutung, die Weiterbildung gewinnt an Bedeutung. Berufsbildung ist auf »Expansionskurs« (ebd.:199).
- Beruflichkeit nähert sich eventuell der Profession an (ebd.:193).

11 | Modelle für berufliche Abschlüsse für Erwachsenenbildner/innen realisieren dies in Österreich und der Schweiz bereits, in Österreich ist dies etwa die Weiterbildungsakademie Österreich (Weiterbildungsakademie Österreich 2015), in der Schweiz die »Ausbildung von Auszubildenden in der Weiterbildung« (SVEB Schweizerischer Verband für Weiterbildung o.J.).

- An der Orientierungs- und Integrationsfunktion von Berufszuordnungen wird festgehalten, auf das Konzept Beruf in diesem Sinne kann nicht verzichtet werden. Es gibt keine »funktionalen Äquivalente« beziehungsweise »keinen angemesseneren Begriff« für den Beruf (ebd.:154).

Das Konzept Beruflichkeit ist zwar noch nicht eindeutig definiert, es zeigt aber bereits an, dass einerseits auf das Bewährte und weiterhin Funktionale am Beruf nicht verzichtet werden soll und dass andererseits auf neue Beschäftigungs-, Ausbildungs- und Anforderungsverhältnisse reagiert werden muss. Für die Erwachsenenbildung auf ihrem Weg zur strukturellen Professionalisierung und Verberuflichung ergeben sich Hinweise bezüglich des Berufsbildes, das heißt der Qualifikationsgestaltung: Auf eine definierte Qualifikation beziehungsweise Bündelung kann nicht verzichtet werden; höhere (akademische) Qualifikationen sind anzustreben und zuzulassen; die Wege zur Aus- und Weiterbildung müssen offen, modular und flexibel gestaltet werden.

Die Ausgangsfrage, inwiefern eine strukturelle Verankerung von Berufen und Professionen abseits traditioneller Bestimmungen von Beruf heute noch möglich und erforderlich ist, kann hier beantwortet werden: Strukturelle Verankerung ist heute nötig, sie ist jedoch geringer ausgeprägt als in früheren Jahren. Berufstätige sammeln weiterhin berufliche Abschlüsse und Teilabschlüsse – ob es sich um staatliche Abschlüsse handelt und wie tief die gesetzlich geschützte Lizenzierung dabei geht, wird in der vorhandenen Literatur nicht geklärt. Jedenfalls könnte Handlungsbedarf zur Klärung und Definition von Berufen bei Institutionen bestehen, die Berufe verwalten und vorantreiben.¹²

Von der Profession zum Professionalismus

Klassische Konzepte von Beruf sind dysfunktional geworden. Dasselbe gilt auch für Professionen. Hier zeigt sich die Nicht-Passung des klassischen Konzeptes in anderer Weise. Nicht nur die Dynamisierung sowie

12 | An dieser Stelle setzen auch bestehende Projekte an, etwa die Initiative ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) der Europäischen Kommission, bei der eine Plattform und Systematik von Berufen, Fertigkeiten und Kompetenzen sowie Qualifikationen aufgebaut wird (Europäische Kommission o.J.).

der Verlust von individueller Orientierung und die fehlende Passung von Ausbildung und beruflicher Realität stehen im Vordergrund, sondern auch der Verlust von Status und Anerkennung gesellschaftlicher Eliten und die unter Umständen geringere Bandbreite des Bedarfs, den eine einzige Professionen deckt (Mandat). Auch wenn es laut Kurtz (2003:106) Professionen noch immer gebe, so erlaube die heutige Verfasstheit der Gesellschaft das Auftreten weiterer Professionen nicht mehr. Zumindest »Leitprofessionen«, das sind – systemtheoretisch gesehen – Professionen, die Zentralwerte der Gesellschaft qua staatlicher Lizenz gestalten und verwalten, seien undenkbar.¹³ Bestehende Professionen seien Erosionstendenzen ausgesetzt, die sowohl von außen als auch von innen ausgelöst werden. Professionen werden von Kurtz (2003:102) gesehen als »[...] transitorisches Phänomen, deren Höhepunkt bereits überschritten« ist.¹⁴ Was als Profession gilt, unterliegt den jeweiligen gesellschaftlichen Bedingungen und verändert sich mit diesen. Kraus (2012:39) schlägt vor, Professionen als »Prozessbegriff« zu handhaben, da es um ein dynamisches Geschehen der Durchsetzung von Ansprüchen, der Selbstdarstellung, der Verankerung in Form von Institutionen gehe, welches sich laufend verändere.

13 | Medizin »verwaltet« systemtheoretisch gesehen den gesellschaftlichen Zentralwert Gesundheit, Jurisprudenz den Zentralwert Gerechtigkeit.

14 | Eine extremere Position nehmen van Maanen und Barley (1982) ein, die Berufstätigkeit vor Ort untersuchen. Sie zweifeln an, dass es überhaupt Professionen gebe, auf die die traditionellen Merkmale zutreffen würden. Sie beforschen Arbeitswelten in den USA und meinen, von gehobener Effizienz (Wilensky 1972), die Professionen zugeschrieben wird, sowie von Selbstkontrolle der Profession wenig gesehen zu haben. Merkmalstheorien von Professionen seien eher Vorstellungen, die um Professionen herum generiert würden, als tatsächlich gelebte Arbeitsrealität: »Even more crucially, the list of traits which comprise the ideal type of profession have been shown to be empirically suspect. For example, even in the most revered of professions, medicine, recent research questions the effectiveness and even existence of collegial control (Millman, 1979; Bosk, 1979). [...] At best, trait theories such as those surrounding the definition of medicine as a profession suggest not what the profession is, but what it pretends to be (Hughes, 1951)« (van Maanen/Barley 1982:47f).

Abbildung 2: Plakat für Ärzt/innen, mittels dessen sie sich gegen Überprüfungen ihrer Profession zur Wehr setzen



PATIENTEN-INFORMATION

**SPITZEL
ZERSTÖREN
VERTRAUEN.**

Das Gespräch zwischen
Arzt und Patient braucht Vertrauen.

Jetzt schickt die Krankenkasse
„Mystery Shopper“ in Arztpraxen –
also falsche Patienten –
die gar nicht krank sind!

Diese gesetzlich verordneten Spitzel ...

- ▶ unterstellen Ihnen und mir **Betrugsabsichten**
- ▶ stehlen Ihre und meine **Zeit**
- ▶ werden mit Ihren **Beiträgen** finanziert

Dieses Plakat zeigt, dass Professionen nicht mehr so autonom in der Berufsausübung sind, wie es dem klassischen Professionsverständnis entspricht: Die Profession Medizin greift zu Mitteln der Öffentlichkeitsarbeit, um sich gegen den Verlust ihrer Autonomie und Selbstkontrolle zur Wehr zu setzen.

Quelle: Website der Österr. Ärztekammer: www.aerztekammer.at/kundmachungen-der-oak1/-/asset_publisher/R6z0/content/arztekammer-startet-informationsoffensive-gegen-mystery-shopping-/10431 vom 23.3.2018

Was sind nun die Ursachen, die das Auftreten klassischer Professionen heute unmöglich machen? Dies kurz und bündig zu beschreiben, scheint schwierig, folgt doch das Professionsgeschehen zeitlich gebundenen strukturellen Bedingungen, die gesamtgesellschaftliche Mechanismen der Organisation von Arbeit, von Ansehen und der Vertretung gesellschaftlicher Werte betreffen. Wilensky (1972) sieht bereits vor etwa 45 Jahren in der »Bürokratisierung der Arbeit« und in der raschen Veränderung der Wissensbasis eine Bedrohung für Professionen: Die Ausgestaltung von Organisationen zu großen Bürokratien mit einer starken Eigenlogik schwächt die Eigenlogik der freien Berufe (Professionen). Auch die permanente Überarbeitung der Wissensbasis stellt schon in den 1970er Jahren eine Bedrohung für ein stabiles Professionsmodell dar:

»Die in der Zukunft typischen Berufe werden Elemente sowohl des Professions- wie des Bürokratiemodells miteinander kombinieren; der durchschnittliche Professionsangehörige wird sich sowohl an professionellen wie an anderen Gesichtspunkten zu orientieren haben; und der typische Berufsverband dürfte weder den Gewerkschaften noch den traditionellen Professionsgesellschaften entsprechen. Mischformen der Kontrolle wie der Organisation haben wir am wahrscheinlichsten in der Zukunft zu gewärtigen – aber kaum eine geradlinige und einsinnige »Professionalisierung der Arbeit.« (Ebd.:212)

Dem entspricht die »Verabschiedung des Professionalismus« von Elias et al. (2015:04-8f): Wenn die Organisationsform von Arbeit insgesamt durch drei Teilsysteme – Markt, Bürokratie und Professionalismus – geregelt ist, steht es um die Idee von Professionen, die ihre eigene Arbeit inhaltlich und formal bestimmen können, schlecht. Ein Grund dafür sei, dass das Bürokratiemodell mit dem Professionsmodell zunehmend verschmelze. Zusätzlich führen eine zunehmende Ökonomisierung und Marktorientierung (im Sinne eines stärker werdenden privatwirtschaftlichen Dispositivs) zum Zurückdrängen einer möglichen »Dominanz der Experten« (ebd.). Folgende typische Veränderungen werden für heutige Professionen ausgemacht:

- Forderung nach Managementfähigkeiten innerhalb von Professionen (Pfadenhauer 2009)
- Forderung nach ökonomischen, zum Teil sogar betriebswirtschaftlichen Kompetenzen (Meuser 2005, Pfadenhauer 2009)

- Professionen erfahren eine Internationalisierung via Kommunikationsplattformen (Internet und Social-Media-Technik), die Wissensbasis ist daher in einem starken und schnellen Wandel begriffen und wird volatiler (Pfadenhauer 2009).
- Professionen müssen vermehrt soziale, ethische und politische (und nicht zuletzt auch bildungspolitische) dilemmatische Anforderungen wie Wettbewerb, Kompetenzorientierung bei gleichzeitigem Appell zu Chancengerechtigkeit und Durchlässigkeit aushalten (Pfadenhauer 2009:14f).
- Professionsangehörige arbeiten heute mehr in Gemeinschaften (zum Beispiel Ärzt/innen in Gemeinschaftspraxen) (Meuser 2005).
- Professionelle haben es heute mit kritischen Konsument/innen und nicht mehr mit Laien zu tun (Meuser 2005).

Alle diese Bedingungen passen nicht mehr zum Verständnis klassischer Professionen. Das klassische Konzept von Professionen ist also hinfällig beziehungsweise muss verändert werden. Und hier sind die Stimmen der Professionssoziologie uneinheitlich, mitunter auch widersprüchlich. Professionen werden nicht zur Gänze verabschiedet, auch wenn Einigkeit darüber bestehen dürfte, dass es traditionell verstandene Professionen entweder nicht mehr gibt oder diese zumindest nicht mehr neu auftreten können. Gleichzeitig findet sich zum Beispiel in der US-amerikanischen Literatur nach wie vor eine Beschreibung von Professionen, die die klassische Definition von Professionen widerspiegelt. Laut Smith (2013:642) gilt nach wie vor: »[P]rofessions are special types of occupations«. Sie haben eine gehobene Ausbildung, exklusives Wissen, sie zeichnen sich nach wie vor durch Gemeinwohlorientierung aus (»service orientation, that encourages professionals to put the public interest before their own«), staatliche Regulierung existiere ebenso wie ein limitierter Zugang zu dieser Tätigkeit (ebd.:643f).

Andere Professionssoziolog/innen bestimmen »Reduktionsstufen« von Professionen anhand von wenigen Merkmalen. Für Kurtz (2003:97) gelten nur zwei Bestandteile für heutige Professionen: Teilautonomie bei gleichzeitigem staatlichen Einfluss und akademisch-wissenschaftliche Ausbildung. Während bei Kurtz jedoch der staatliche Einfluss kennzeichnend ist, ist dies bei Meuser (2005:258) die Sozialorientierung. Die Wissenschaftsorientierung wiederum ist sowohl für Kurtz als auch für Meuser eines von zwei verbliebenen Merkmalen heutiger Professionen.

Diese Bestimmungen erscheinen wie die letzten Versuche, Professionen anhand von strukturellen Merkmalen zu charakterisieren. Für die

Sozialforschung bleibt es ein Anliegen, einen Begriff und eine theoretische Fassung für Arbeitsformen zu finden, die gehoben sind und sich von durchschnittlich gelagerten Formen von Arbeit (Beruf/Beruflichkeit) unterscheiden. Einigkeit scheint darüber zu bestehen, dass nicht von »De-Professionalisierung« (Meuser 2005:263) gesprochen werden könne, Arbeit also in ihrer Durchführung nicht weniger professionell sei. Das im Vergleich zu früher hohe Ausbildungsniveau und verbreitete Kenntnisse und Fertigkeiten dürften damit einhergehen, dass strukturell verortbare Professionen in ihrer Bedeutung zurücktreten. Professionalität erscheint gesellschaftlich andererseits wichtiger denn je und der Niedergang klassischer Professionen geht mit der Zuweisung höherer Bedeutung zu Professionalität, Expert/innentum und Wissensberufen einher. Pfadenhauer (2005:12) verortet Professionalität dementsprechend bei Expert/innen, Professionalität ist für sie »[...] eine typisch moderne Form von Expertentum – Expertentum nämlich, das an Zertifikat und Lizenz gebunden ist.« Expert/innen sind für Pfadenhauer Berufsangehörige, die über Spezialwissen verfügen und hier wiederum über einen Überblick über das ihnen eigene Wissen (ebd.). Sie können nicht nur Probleme lösen, ihnen stehen auch Begründungen und Lösungsprinzipien zur Verfügung. Mit dem Auftreten neuer Wissensberufe in der »Wissensgesellschaft« und dem Auftreten der Berufsgruppe der »Experten, Ratgeber und Berater« (Kurtz 2005:179) verlieren Professionen an Bedeutung:

»Wenn man unterscheidet zwischen der gesellschaftlichen Form Profession, die die Struktur einiger Funktionssysteme in der Gesellschaft markiert (hat) und Professionalität bzw. professionellem Handeln, dann lässt sich die aktuelle Situation durch zwei gegenläufige Tendenzen beschreiben, die sich nur auf den ersten Blick zu widersprechen scheinen: Auf der einen Seite können die Funktionssysteme der Gesellschaft immer weniger durch die klassischen Leitprofessionen bestimmt werden, und auf der anderen Seite beobachten wir zugleich einen Bedeutungszuwachs der über professionelles Handeln erbrachten professionellen Leistung.« (Ebd.)

Für berufliche Gruppen, die sich professionalisieren wollen, stellt sich nun die Frage: Inwiefern kann nach diesem neuen Professionsverständnis auf strukturelle Elemente einer Profession (wie berufliche Selbstvertretung, gemeinsames strukturell verankertes Tätigkeits- und Zuständigkeitsprofil) verzichtet werden, inwiefern geht dies nicht? Professionen gäbe es bei völligem Verzicht nicht mehr, sondern nur individuell zu verortendes Expert/

innentum. Befragen diese beruflichen Gruppen die Wissenschaft, so erkennen sie, dass diese Profession nicht völlig verabschiedet, sondern vielmehr das Professionsverständnis von einem statischen zu einem »dynamischen Verständnis von Professionalisierung und Professionalismus« (Pfadenhauer/Sander 2010:373) verlagert wird. So wie Kraus (2007, 2012) macht Pfadenhauer (2005, 2009) sich für ein dynamisches Verständnis von Profession stark. Sie verwendet jedoch nicht mehr den Terminus Profession, sondern spricht von Professionalismus. Einer von mehreren Anlässen für ein dynamisches Verständnis von Professionalismus ist für Pfadenhauer dabei die Beobachtung von großer Diversität innerhalb von Professionen:

»In Bezug auf ihren ›Wesenskern‹, die professionelle Arbeit bzw. die Arbeit von Professionellen, wird die interne Differenzierung von Professionen leicht unterschätzt. Bei einer genaueren Betrachtung zeigen sich unter dem Dach einer Profession allerdings derart weitgehende Unterschiede, was etwa den Aufgabenschnitt, die Arbeitsweise und die normative Orientierung angeht, dass sich die Frage stellt, inwieweit die Rede von einer Profession analytisch Sinn macht. Dieser Tatbestand lässt sich anhand von Habitus, praktischem Wissen und Subjektpositionen artikulieren.« (Ebd.:12)

Die Diversität beruflicher Erscheinungsformen, welche von Pfadenhauer hier für Professionen aktuell ausgemacht wird, ist der Erwachsenenbildungsforschung wiederum sehr vertraut und damit zeigt sich hier ganz offensichtlich ein Berührungspunkt zwischen rezenten Gesellschaftsentwicklungen und beruflich ausgeübter Erwachsenenbildung in ihrer aktuellen Erscheinungsform. An die Stelle traditioneller struktureller Merkmale einer Profession wiederum tritt für Pfadenhauer die gelungene Inszenierung, die mit dem entsprechenden Habitus verbunden ist.¹⁵ Sie führt Professionalität auf einen »professionellen Habitus« zurück und folgt damit Bourdieu. Dieser Habitus ist nicht ein gemeinsamer Code, kein gemeinsames Denkschema oder Ähnliches. Der professionelle Habitus ist das – in der Regel unbemerkte – Strukturprinzip hinter dem, was als Profession wahrgenommen wird: »Der Habitus des Professionellen [...] bedingt all jene Entäußerungen, die dem naiven, illusionären Laienverstand als Ausdruck professioneller Kompetenz erscheinen.« (Ebd.:10)

15 | Eine kritische Darstellung der Wirkmechanismen des Habitus findet sich in Truschkat 2009.

»Der Begriff ›habitus‹ ist im Grunde eine recht simple Sache: wer den Habitus einer Person kennt, der spürt oder weiß intuitiv, welches Verhalten dieser Person versperrt ist. Wer zum Beispiel über einen kleinbürgerlichen Habitus verfügt, der hat eben auch, wie Marx einmal sagte, Grenzen seines Hirns, die er nicht überschreiten kann.« (Bourdieu, zitiert nach Pfadenhauer 2009:9)

Pfadenhauer integriert jedoch auch strukturelle Merkmale des Professionalismus in ihr Konzept, nämlich Befugnis und Zertifikate. »Professionelle Kompetenz« besteht für sie darin, dass drei Bestandteile formal zur Deckung kommen (Pfadenhauer 2005:14):

1. Befähigung (meist durch wissenschaftliche Ausbildung)
2. Bereitschaft (angezeigt durch Leistungsangebote)
3. Befugnis (beglaubigt durch Zertifikate)

Im dynamischen Professionalisierungs- und Professionalismusverständnis Pfadenhauers und insbesondere in den Bestandteilen Lizenz, Zertifikate und Befugnis leuchtet meines Erachtens das alte Professionsverständnis durch, also das eines gesellschaftlichen Mandates, eines Auftrages sowie die Lizenz zur Ausübung einer definierten Tätigkeit. Jedoch gibt Pfadenhauer nicht an, wie weitreichend oder wie exklusiv die genannten Elemente Befugnis, Zertifikat oder Lizenz sind. Anzunehmen ist, dass die hier festgestellte Befugnis nicht immer so weitreichend ist wie jene der klassischen Professionen, dass sie also nicht auf national-staatlicher Ebene anzusiedeln ist und dass sie auch keinen so breiten Zuständigkeitsbereich umfasst, wie es etwa bei der Ärzt/innen der Fall ist. Wer die Befugnis, Lizenz oder das Zertifikat vergebende Stellen sind, bleibt hier ebenfalls offen. Denn eine Befugnis muss von einer Institution vergeben werden, die sich an einen vorgegebenen Standard halten muss. In diesem Sinne sind Befugnis vergebende Stellen heute sowohl (traditionelle) Aus- und Weiterbildungseinrichtungen des formalen Bildungssystems als auch (neu auftretende) Zertifizierungsstellen, Qualitätssiegel vergebende Stellen, Akkreditierungseinrichtungen etc.). Neu auftretende Befugnis vergebende Stellen fungieren hier in diesem Verständnis als Instanzen, die die klassische staatliche Lizenz für Professionen in geringerem Gültigkeitsausmaß vergeben.

Veränderung des Professionsverständnisses im Überblick

Um nochmals einen Überblick zu bieten, findet sich hier eine Zusammenschau der Veränderung des Professions- und Professionalisierungsverständnisses:

Tabelle 2: Professionskonzepte und Professionalisierungsverständnis im Wandel der Zeit (Eigene Darstellung)

... Von beruflicher Vergesellschaftung zu Individualisierung – von einteiligen, geschlossenen Berufs-, professionszuschnitten zu mehrteiligen, offenen unklaren ...	Professionskonzept		Professionalisierungsverständnis	
	Klassisches Verständnis von Profession 	merkmalstheoretisch	○○○○○	(Verberuflichung = Ausgang aus Freiwilligkeit und Familie) zunehmende Autonomie in der Berufsausübung und eigene Leistungskontrolle durch Berufsgruppe oder Professionsangehörige Erreichen einer (Teil-)Autonomie
		struktur-funktionalistisch		
		interaktionistisch		
		systemtheoretisch		
	Aufweichen des klassischen Konzeptes zum Beispiel Semi-Profession	Profession ist relativ autonom gegenüber bürokratischen oder organisationalen Hierarchien Erosionstendenzen aufgrund Internationalisierung, schnellem Wandel der Tätigkeitsprofile, breit vertretenem Expert/innen-tum, »Verbetriebswirtschaftlichung« etc.		Europa: Dynamik verbunden mit staatlichem Interesse, staatlich gefördert USA: Dynamik vorwiegend aus der Berufsgruppe heraus
	 Professionalität/ Professionalismus	produktive Ergänzung von Arbeit und bürokratischer Organisation individuell verortete Professionalität/Expert/innen-tum/Professionalismus	unklares Ausmaß an professioneller Standardisierung und struktureller Verankerung: Befugnis, Lizenz, Zertifikat, professioneller Habitus an Stelle staatlicher Lizenz	fehlendes Konzept für strukturelle Professionalisierung immer gekonnteres, individuelles berufliches Handeln, individuelle Professionalisierung

Diese Abbildung zeigt den groben Fluss der Erscheinungsformen und Verständnisweisen von Professionen. Das klassische Professionskonzept bildet den Ausgangspunkt. Zur Professionalisierung sei ganz grundsätzlich erwähnt, dass jede Verberuflichung eine Transferierung ursprünglich privater und familiärer Arbeit auf die gesellschaftliche Ebene bedeutet. Die Organisiertheit gesellschaftlicher Arbeit in modernen Bürokratien bedingt, dass das traditionelle Modell der absoluten Autonomie einer Profession nicht haltbar ist. Das Konzept der Semi-Professionen ist ein Versuch, Professionen mit weniger Autonomie, einem weniger scharf abgegrenzten Mandat und weniger Selbstkontrolle zu fassen (Elias et al. 2015:04-8f, Schrader 2011:85, Stichweh 1987:250f). Während bei Semi-Professionen der Beruf oder die Profession klar definiert ist, so ist das im Stadium des Professionalismus nicht mehr der Fall.

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Das traditionelle Professionskonzept trägt nicht mehr und es ist noch kein neues, breit getragenes und eindeutiges Konzept von Profession vorhanden. Es gibt jedoch, wie im Kapitel 3.2 dargestellt, verschiedene Beschreibungsansätze für Profession heute. So lässt sich ein dynamisiertes und prozessorientiertes Verständnis von Profession konstatieren. Professionen sind sowohl als Prozess der gesellschaftlichen Aushandlung als auch als deren aktuelles Ergebnis zu verstehen und gelten nicht länger als etwas Statisches. Die Beständigkeit klassischer Professionen ist nicht mehr gegeben und auch die Zuordnung von beruflichen Zuständigkeitsbereichen (Mandaten) ist permanent in Bewegung. Auf der anderen Seite gibt es innerhalb der Gesellschaft einen hohen Anteil an Expert/innen und damit individuell zu verortende Professionalität. Die Grenze zwischen individueller Professionalität und strukturell verorteter Profession scheint zu verschwimmen, was dazu führt, dass mitunter nicht mehr von *Profession*, sondern nur von *Professionalismus* (Pfadenhauer) gesprochen wird. Wenngleich heute mitunter die individuell zu verortende Erscheinungsform betont wird, verzichtet keine aktuelle professionssoziologische Beschreibung zur Gänze auf strukturelle Elemente der Verankerung der Profession. Strukturelle Elemente können Zertifikate (Pfadenhauer 2005:14), wissenschaftliche Ausbildungen (ebd., Kurtz 2003:97, Meuser 2005:258) und Abstimmungen sowie Verträge mit dem Staat (Kurtz 2003:97) sein. Neu auftretende strukturelle Elemente dürften im Vergleich zu traditionellen aber weder die Geltungstiefe (staatliche Ebene) noch deren Stetigkeit und Stabilität haben. Die Merkmale traditionell verstandener Professionen – der eige-

ne ethische Kodex, die Gemeinwohlorientierung und die Notwendigkeit, Eigeninteressen hinter die Interessen der Allgemeinheit zurückzustellen – spielen in den aktuellen professionssoziologischen Bestimmungen keine mit diesen Begrifflichkeiten versehene und damit keine explizite Rolle mehr. Lediglich Meuser, im deutschsprachigen Raum, erhält mit der »Sozialorientierung« heutiger Professionen dieses klassische Merkmal. Interessanterweise findet sich dagegen in der US-amerikanischen Definition von Smith (2013:643f) dezidiert eine von Professionen geforderte Zurückhaltung bei der Durchsetzung eigener Interessen.¹⁶

3.3 EIN NEUES PROFESSIONSVERSTÄNDNIS: STRUKTURELL VERANKERT UND DYNAMISCH-OFFEN

Im Folgenden wird ein anderes Professionsverständnis vorgeschlagen, welches es erlaubt, Professionen der Gegenwart zu fassen, und das insbesondere auf strukturelle Aspekte der Professionalisierung fokussiert.¹⁷ Die ungelöste Frage, wie Professionalisierung heutzutage aussehen kann, wenn sie nachhaltig sein soll, bewegt die Erwachsenenbildungsforschung seit geraumer Zeit, zumeist nimmt sie sich des Themas Professionalisierung jedoch nicht in einer Genauigkeit an, die erlauben würde, präzise Zusammenhänge zwischen Berufstätigkeit als Erwachsenenbilder/in und Verortung derselben als Profession zu erfassen. Aktuell fehlt ein

16 | Meine Vermutung hierzu lautet: In dem Moment, an dem das Professionskonzept nicht mehr an staatliche Lizenzen, an den Staat als Bündnispartner für die Einrichtung eines Mandats und eine exklusive Lizenz gebunden ist, reicht die Bestätigung von hoher Professionalität oder Qualität aus, um gewisse Befugnisse zu erlangen. Das heißt, je weitreichender die exklusiven Befugnisse, umso größer wird die Bedeutung der Gemeinwohlorientierung der Profession, eines zugesicherten eingehaltenen ethischen Codes. Eine weitere Hypothese ist, dass die heutige Feststellung von »Befähigung« (Pfadenhauer 2005:14) und damit von Professionalität oder Qualität sowohl die fachlich hochstehende Qualifikation als auch eine ethische korrekte Haltung »mitmeint«. Fraglich ist allerdings, ob damit nicht das, was Professionen auszeichnet, was ihre Legitimität und herausragende Rolle in der Aufteilung von gesellschaftlichen Zuständigkeitsbereichen begründet, verloren geht und ob die Rede von Qualität dies zu ersetzen vermag.

17 | Eine englische Kurzdarstellung findet sich in Steiner 2014.

Konzept dafür, wie Verankerung einer Profession, wie sie heute möglich ist, zu verstehen und theoretisch zu fassen ist. Profession lediglich individuell als Professionalismus zu verorten, wird der Realität nicht gerecht, da auch die individuelle Professionalisierung überindividuelle Referenzpunkte und gesellschaftlich zu verortende Anleitungsmodele braucht und weiterhin strukturelle Elemente der gesellschaftlichen Verortung von Professionen (und Berufen) eine Rolle spielen, insbesondere, wenn es um Durchsetzungsprozesse der Interessen Professionsangehöriger geht.

Es ist jedoch offensichtlich, dass heutige Professionen offener, wandelbarer, (international) vernetzter und ein Stück weit inhomogener sein müssen. Dieser Aspekt kann als die dynamische Seite heutiger Professionen verstanden werden. Mit ihr lässt sich erfassen, was variabel und flexibel bleiben muss, um Wandel auf individueller und fachlicher Ebene zu integrieren. Die von mir gewählte Bezeichnung für die dynamische Seite heutiger Professionen ist vom »dynamisch-offenen Berufsbild« Rauners¹⁸ inspiriert. Rauner trennt einen fixen Kern eindeutiger berufsspezifischer Qualifikationen und Tätigkeiten von einem Bereich flexibel einsetzbarer und sich verändernder Qualifikationen ab. Genauso muss es auch bei Professionen sein: Neben einem fixen Kernbereich muss es einen Vorhofbereich von Qualifikationen und Tätigkeiten geben, der variabel und dynamisch veränderbar ist.

Während Rauner das dynamisch-offene Berufsbild lediglich auf Tätigkeiten und Qualifikationen bezieht, wird dieses Verständnis insofern erweitert, dass auch der dynamisch-offene Charakter der strukturellen Elemente der Etablierung einer Profession gesehen wird. Strukturelle Elemente von Professionen sind etwa ein gesetzlich oder auf formaler Ebene festgeschriebenes Berufsbild, offizielle Berufsbezeichnungen, standardisierte Ausbildungen, gesetzliche Regelungen zur Gestaltung der Tätigkeit, berufliche Interessenvertretungen, festgeschriebene Gehaltsbedingungen, akademische Ausbildungen oder berufliche Abschlüsse. Strukturelle Elemente entsprechen Institutionen und gehen über das Individuum hinaus. Es handelt sich um in der öffentlichen Sphäre mit größerer Verbindlichkeit und Beständigkeit einhergehende Vereinbarungen, die die Professionsausübung betreffen. Das vorgeschlagene Modell sieht nun vor, dass es einen fixierten definierten Kernbereich gibt (etwa ein Kernberufsbild, ein zentraler Professionsverband oder ein Kerncur-

18 | Vgl. dazu die Darstellungen im Kapitel 3.2.

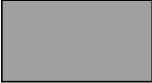
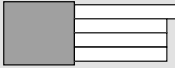
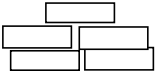
riculum für die Disziplin). Um diesen Kernbereich herum befinden sich offene, modulare, dynamisch zu gestaltende Segmente, welche Flexibilität und Offenheit ermöglichen. Da es im Falle einer strukturellen Verankerung einer Profession Abstimmungsbedarf geben wird, welcher moderiert und geleitet werden muss, dient der Kernbereich dazu, ein gewisses Zentrum der Abstimmung und Verwaltungsprozesse sicherzustellen. Anzunehmen ist, dass hier gehobene Fähigkeiten der Moderation und des Aushandeln gefordert sind.

Im folgenden theoretischen Schema wird das vorgeschlagene Professionsverständnis dargestellt. Es befindet sich in der Mitte eines Kontinuums zwischen einer strukturell verankerten Profession im traditionellen Verständnis und einer Profession, welche kaum mehr strukturelle Elemente vorweist, und daher eher individuellem Professionalismus und individuellem Expert/innen-tum entspricht¹⁹ als einer Profession.

Es wird ersichtlich, dass die Konzepte prinzipiell Vor- und Nachteile bezüglich ihrer Beständigkeit in der Gesellschaft aufweisen. Klassische Konzepte sind zwar sehr stabil, aber auch unflexibel, weswegen sie heute kaum noch auftreten. Gänzlich individueller Professionalismus wiederum ist hoch flexibel, weist jedoch kaum Elemente von Berufsausübung auf, welche die Nachhaltigkeit einer definierten Tätigkeit und Erwerbschancen überindividuell absichern. Laut Schema ermöglicht nur die Mittelstufe zwischen strukturell verankerten, klassischen Professionen und einem dynamisch-offenen, individualisiertem Professionalismus gleichzeitig Stabilität und Flexibilität (in mittlerer Ausprägung).

19 | Dieses Schema wurde bereits vorgestellt in Steiner (2013). Damals wurde jedoch keine Mittelstufe beschrieben, sondern dem dynamisch-offenen Professionsverständnis das traditionelle gegenübergestellt.

Tabelle 3: Schema des strukturell verankerten und dynamisch-offenen Professionsverständnisses

Professionsverständnis	strukturell verankert, traditionell	strukturell verankert und dynamisch-offen	dynamisch-offen
			
Konzeptueller Rahmen	statisch, zentristisch, basierend auf Kompetenzen und Status	statisch und dynamisch, zentrale und dezentrale Elemente, basierend auf Kompetenzen und relativ breitem anerkannten Status	dynamisch, multifokal, basierend auf einer Variationsbreite von Kompetenzen und Repräsentationsleistungen (zum Beispiel Zertifikate)
Institutionalisierungsinstanzen	Disziplin Professionsvertretung Staat	Disziplin und Teildisziplinen, hochschulnahe Bereiche Professionsvertretung und Teilververtretungen evtl. partiell staatlich anerkannt, von relevanten Einrichtungen anerkannt	individueller Professionalismus (keine Disziplinzuordnung, keine Professionsvertretung, individuelles Sammeln von Zugehörigkeiten)
Stabilität	stark ausgeprägt	mittel	gering
Flexibilität	gering	mittel	stark ausgeprägt

Welche empfehlenswerte Vorgehensweise ergibt sich nun aus diesen Überlegungen, wenn man Professionalisierung vorantreiben möchte? Folgendes Zitat mahnt zu Gelassenheit gegenüber der Heterogenität innerhalb beruflicher Gemeinschaften und Professionen und zeigt auf, dass Professionen in der gelebten Berufsrealität kaum das sind, was sie theoretisch sein sollten:

»At any given time, wide discrepancies of status and rewards exist such that any one profession [...] is a mix of many occupations and occupational communities.«
(van Maanen/Barley 1982:49)

Und dennoch wird eine berufliche Gruppe sich nicht ohne die leitende Idee einer Profession professionalisieren. In diesem Kapitel werden im Besonderen Schlussfolgerungen und thesenhafte Aussagen gemacht, die geeignet sind, Professionalisierungsprozesse anzuleiten.

Der Zuständigkeitsbereich von Professionen ist jedoch heute nicht mehr eindeutig zu fassen, an den Rändern der Tätigkeiten zeigen sich unspezifische und sich verändernde Praxisanforderungen, welche ebenfalls erfüllt werden müssen. Hierzu gehören betriebswirtschaftliche Fähigkeiten, Fähigkeiten, die mit Vernetzung und Kommunikation, mit Internationalisierung und Veränderung der Wissensbasis sowie mit neuen technischen Möglichkeiten der Information- und Kommunikationstechnologie zu tun haben, aber auch die Fähigkeit, unterschiedlichen Rollen und Organisationsformen von Arbeit zu begegnen, sowie die Fähigkeit, die eigene Professionalität habituell zu repräsentieren.

Das erarbeitete Professionsverständnis mit strukturell verankerten und dynamisch-offenen Elementen ist bezüglich Flexibilität und Stabilität ausgemittelt. Die angeschlossenen Empfehlungen folgen zwar den behandelten Konzepten, sind aber schon freier und hypothesenartiger formuliert. Die Nivellierung zwischen fixer und beständiger struktureller Verankerung sowie dem gänzlichen Fehlen struktureller Elemente im Professionalisierungsprozess bezieht sich zum einen auf *Elemente des Professionsbildes* (im Sinne von Berufsbild als zugeordnete Tätigkeiten und Qualifikationen) und zum anderen auf die *Generierung von Institutionen* (wie einer Professionsvertretung, gesetzlicher Vereinbarungen, Abschlüsse, Studienrichtungen, Zertifikat vergebende Stellen usw.). Beides sind Elemente struktureller Professionalisierung. Das *Professionsbild* steht jedoch eher in der theoretischen Tradition der Berufsbildungsforschung, während die *Generierung von Institutionen* theoretisch stärker an die Tradition der Professionssoziologie angeschlossen ist. Die folgende Tabelle stellt den fixen, invariablen Kernbereich von Professionen und den dynamisch-offenen Bereich dar²⁰:

20 | Vgl. dazu die Ausführungen zum »flexiblen System der Kompetenzentwicklung« von Euler (2013:271f) im Kapitel 3.2.

Tabelle 4: Übersicht über fixe Kernbereiche und variable, dynamisch-offene Bereiche von Professionen

	fixer Kern	variabler, dynamisch-offener Bereich
Professionsbild	Kern-Qualifikationen und berufliche Kerntätigkeiten	mögliche anerkennbare Teil-Qualifikationen und Tätigkeitsprofile, variabel veränderbar & in das Professionsbild integrierbar
Institutionen	• eine Professionsvertretung (moderiert Teil-Professionsvertretungen) • eine Kern-Disziplin (Teil-Disziplinen und verwandte Disziplinen laufend integrierend) • ein Professionsabschluss als »Erwachsenenbildner/in«	• Teil-Professionsvertretungen • wissenschaftlichen Teil-Disziplinen und verwandte Disziplinen • modulare Elemente von Professionsabschlüssen • Vielfalt von Abschlüssen, in die Profession »Erwachsenenbildner/in« integrierbar

Aus den theoretischen Erkenntnissen können folgende empfehlenswerte Vorgehensweisen gewonnen werden:

- Es muss eine definierte Gruppe von Professionsvertreter/innen geben, die das Anliegen vorantreibt.
- Diese Akteur/innen der Erwachsenenbildung haben das Ziel, sich gesellschaftlich als Profession zu positionieren.
- Auf die erfolgreiche Repräsentation von Professionalität und Kompetenz wird geachtet.
- Es werden Strategien verfolgt, die die Befugnis zur Berufsausübung anstreben.
- Ein Professionsbild (Berufsbild) mit fixen und variablen/offenen Elementen besteht.
- Die (spezifische) Professionsbezeichnung der Erwachsenenbildner/in wird gepflegt, tradiert und geschützt.
- Ein- und Ausschluss passender und nicht-passender Elemente werden als nötige Akte erkannt und laufend praktiziert.
- Eine Gesamt-Professionsvertretung bildet sich und wird gepflegt.
- Teil-Professionsvertretungen werden als Teilbereiche zugelassen und müssen laufend moderiert werden.

- Die Akademisierung der Disziplin wird gepflegt, akademische und sonstige Abschlüsse sind vorhanden oder werden geschaffen.
- Diverse Teilabschlüsse in Form von Zertifikaten und akademischen Graden sind vorhanden und können zum Teil wechselseitig anerkannt und integriert werden.

