

Gegenrede: Professionalisierung und Prekarisierung

Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen?

Die gesellschaftliche Bedeutung der Weiterbildung ist unbestritten. Zweifellos hat das Postulat des lebenslangen Lernens zu einer Aufwertung des Weiterbildungssystems geführt. Gegenwärtig bietet die Weiterbildungsbranche annähernd 700.000 Beschäftigten (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 151) berufliche Perspektiven in einer durch vorwiegend akademische Abschlüsse geprägten Dienstleistungsbranche. Schnell ist man verleitet, die erfolgreiche Expansionsgeschichte der Weiterbildung mit ihren jeweiligen Funktionszuschreibungen in unterschiedlichsten Politikbereichen zum Anlass zu nehmen, neue Professionalisierungschancen für die Beschäftigten zu sehen.

Der empirische Blick auf die Beschäftigungslagen trübt die oben beschriebene Perspektive. Vielmehr ist eine differenziertere Betrachtung der Berufsentwicklungsperspektiven erforderlich, denn der akademische Diskurs zur Professionalisierung hat sich von den realen Beschäftigungslagen abgekoppelt. Trotz des Bedeutungsgewinns der Weiterbildung kann von einer kontinuierlich kollektiven Professionalisierung des Personals nicht gesprochen werden. Vielmehr zeigt sich zunehmend die Kehrseite der Medaille, da weite Teile des Diskurses mittlerweile auf die Frage der Prekarisierung in den Beschäftigungslagen gerichtet ist, so dass man zugespitzt von „Prekarisierung statt Professionalisierung“ (Dobischat/Fischell/Rosendahl 2010) sprechen könnte. Aber vielleicht sind die Berufsentwicklungsprozesse im heterogenen Weiterbildungsfeld doch zu vielschichtig, als dass man sie mit der zugespitzten Dichotomie umschreiben kann.

Unsichere Zeiten für Weiterbildner

Obwohl die Weiterbildungslandschaft schon seit jeher von einem hohen Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse geprägt war, ist sie exemplarisch für die Beobachtung von dynamischen Entwicklungsprozessen moderner Arbeitsformen (vgl. Alfänger/Cywinski/Elias 2014). Dabei wird der Verberuflichungsdiskurs seit geraumer Zeit von der Debatte um prekäre Beschäftigung flankiert, denn die berufliche und soziale

Lage der Lehrenden wird kontinuierlich von Unsicherheiten überlagert.

Bis heute ist es nur einem Teil der Weiterbildungsbeschäftigten gelungen, die Tätigkeiten in der Branche zum Kern ihrer Erwerbsarbeit zu machen. Für die Weiterbildungslandschaft kann insofern nicht davon ausgegangen werden, dass aus der Perspektive der „natural history“ die erste Stufe im Professionalisierungsprozess überschritten worden wäre (vgl. Wilensky 1964). Es lassen sich zwei Beschäftigtengruppen erkennen, bei denen die Prekarität und Professionalisierung in einem Spannungsverhältnis stehen: hauptberufliche Honorarkräfte in der öffentlich geförderten allgemeinen Weiterbildung und angestellte Weiterbildner in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung. Für die Betroffenen zeigt sich prekäre Beschäftigung als eine Kumulation von Unsicherheitsfaktoren beim Einkommen, bei der Beschäftigungsstabilität und der Beschäftigungsfähigkeit sowie auch hinsichtlich der Absicherung im sozialen System, wenngleich bei dem Versuch, dies objektiv zu fassen, deutlich wird, dass von vielen Beschäftigten ihre Lage selbst nicht als prekär angesehen wird (vgl. Nittel 2011). Die hier zu diskutierenden prekären Beschäftigungsverhältnisse sind nur ein kleiner Ausschnitt aus dem heterogenen Bild der Beschäftigung insgesamt. Dennoch sind die prekären Lagen das Ergebnis struktureller Defizite innerhalb der Weiterbildungsbranche, die die Qualität und Funktion öffent-



Autoren |

Prof. Dr. rer. pol. phil. habil. Rolf Dobischat, Leiter des Fachgebiets Wirtschaftspädagogik/Berufliche Aus- und Weiterbildung am Institut für Berufs- und Weiterbildung (IBW) der Universität Duisburg-Essen

rolf.dobischat@uni-due.de

Dr. phil. Arne Elias, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachgebiet Wirtschaftspädagogik/Berufliche Aus- und Weiterbildung am Institut für Berufs- und Weiterbildung (IBW) der Universität Duisburg-Essen

arne.elias@uni-due.de

Literatur |

Alfänger, J./Cywinski, R./Elias, A.: Weiterbildung im Wandel – Ein Laboratorium moderner Arbeitsformen? In: Dobischat, R./Hufer, K.-P. (Hrsg.): Weiterbildung im Wandel. Profession und Profil auf Profitkurs. Schwalbach/Ts. 2014, S. 39-63

Alfänger, J./Cywinski, R./Elias, A.: Beschäftigung in der Weiterbildung. Der gespaltene Weiterbildungsmarkt im Spannungsfeld von Profession und Prekarität. Essen 2016

Alfänger, J./Cywinski, R./Elias, A./Dobischat, R.: Erwerbsarbeit in der Weiterbildungsbranche – Prekäre Beschäftigung in einem polarisierten Arbeitsmarkt. In: WSI-Mitteilungen 2/2016, S. 95-104

Ambos, I./Koscheck, S./Martin, A.: Personalgewinnung von Weiterbildungsanbietern. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2014. Bonn 2015

Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld 2016

Dobischat, R.: Förderung der beruflichen Weiterbildung – Konsequenzen aus der „Hartz-Reform“. In: WSI-Mitteilungen, 4/2004, S. 199-205

Dobischat, R./Elias, A.: Erwerbsarbeit und Prekarität in der Weiterbildung – Notwendigkeit, Nutzen und Grenzen des Mindestlohns in der Weiterbildung. In: Bäcker, G./Lehndorff, S./Weinkopf, C. (Hrsg.): Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten. Wiesbaden 2016, S. 379-391

lich verantworteter Weiterbildung und mit ihr Teile der Strategie des lebenslangen Lernens infrage stellen.

Deprofessionalisierung und Prekarisierung

Angestellte in der öffentlich finanzierten beruflichen Bildung waren am stärksten von Transformations- und Umwälzungsprozessen, wie zum Beispiel durch die Hartz-Gesetze, betroffen. So wurde unter der Chiffre von „Angebots- zur Nachfrageorientierung“ bei den Bildungsträgern deutlich die Funktion eines arbeitsmarktpolitischen Dienstleisters gestärkt. Andererseits wurden sie in einen verschärften Wettbewerb am Bildungsmarkt mit erheblich reduziertem Finanzvolumen gedrängt, was deutliche Spuren in der Beschäftigungslage hinterlassen hat. Mit der Konfrontation eines um weniger Finanzressourcen konkurrierenden Weiterbildungsmarkts musste die Branche die bis dato bestehende Schutzzone mit komfortabler und kontinuierlicher Finanzierung zwangsläufig verlassen, was nicht ohne Konsequenzen für die Beschäftigten bleiben konnte (vgl. Dobischat/Elias 2016).

Die mitunter geringen Einkommen, die aus der Weiterbildungstätigkeit erzielt werden, bilden den Nukleus der Prekaritätsdebatten. Die materielle Sicherungsfunktion des Personals ist dabei nicht nur in der Wahrnehmung der Beschäftigten, sondern auch bei dem Versuch einer objektiven Betrachtung des Beschäftigungssystems eine wesentliche Größe zur Bestimmung der Beschäftigungsqualität.

Die Einkommen der Angestellten im Bereich der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung lagen im Jahr 2011 mehrheitlich im unteren Einkommensbereich, anders als vergleichsweise im betrieblichen oder allgemeinen Weiterbildungsbereich (vgl. Alfänger/Cywinski/Elias 2016, S. 320). 25 Prozent der hauptberuflich Angestellten erhielten einen Stundenlohn, der unterhalb des ab 2012 eingeführten Mindestlohns von 12,60 Euro lag. Rund 14 Prozent waren in einem als einkommensprekär zu bewertenden Bereich von unter 1.750 Euro anzusiedeln und rund 35 Prozent waren unterhalb eines Einkommens von 2.250 Euro beschäftigt, das sich bei einer 40-Stunden-Woche auf Basis des ab 2012 gültigen Mindestlohns erwirtschaften lässt (ebd., S. 341).

Risikoreiches Beschäftigungsfeld

Eine weitere Dynamik zur Prekarisierung ist durch die Flexibilisierung der Arbeitsverträge zu beobachten. Be-

reits infolge der Hartz-Gesetzgebung und der daraus resultierenden Verunsicherung über die zukünftige Branchengeschäftslage, wie sie sich aus den Klimawerten des wbmonitor ablesen lassen (vgl. Ambos et. al. 2015, S. 5), war feststellbar, dass Weiterbildungsanbieter ihre fest angestellten Mitarbeiter in Honorarverträge überführten (vgl. Dobischat 2004). Neben dem Rückgriff auf flexible Beschäftigungsformen, wie dem Einsatz selbstständiger Lehrkräfte auf Honorar- und Werkvertragsbasis, wird in der Branche auch zunehmend auf befristete Beschäftigung gesetzt. In Bezug auf Neueinstellungen ist das gesamte Berufsfeld Erziehung und Wissenschaft mit Befristungsquoten von 76 Prozent negativ auffällig (vgl. IAB 2013). Analysen weisen darauf hin, dass Befristungen in der öffentlich finanzierten beruflichen Weiterbildung deutlich häufiger anzutreffen sind als in anderen Weiterbildungssegmenten. Für die Gruppe der Berufseinsteiger liegt die Befristungsquote bei erschreckenden 84 Prozent (vgl. Alfänger/Cywinski/Elias 2016, S. 358). Insgesamt muss für die Beschäftigtengruppe in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung für die letzten Jahre ein Trend zur Prekarisierung festgestellt werden, der nicht allein als temporär, sondern als kontinuierlicher Prozess einer Destabilisierung der Erwerbsarbeit zu werten ist. Damit ist ein in der Vergangenheit prosperierendes Tätigkeitsfeld für die Beschäftigten immer angespannter und risikoreicher geworden. Zwar ist nur ein Teil der Beschäftigten von prekärer Beschäftigung betroffen, dennoch bleibt das Beschäftigungsfeld für Neueinsteiger zunehmend unattraktiv.

Einkommen unter der Prekaritätsschwelle

Die Gruppe der selbstständigen Honorarkräfte ist deutlich häufiger von prekären Beschäftigungsbedingungen betroffen. Insbesondere dort, wo in der Summe mehrere nebenerwerbliche Tätigkeiten zu einem haupterwerblichen Individualberuf zusammengefasst werden, wie im Bereich der selbstständigen Lehrtätigkeiten. Auch hier kumulieren Unsicherheitsfaktoren im Sinne einer prekären Gesamtbeschäftigung. Wenngleich auf freiberuflicher Basis in der Weiterbildung gute bis sehr hohe Honorare erwirtschaftet werden können, an denen sich auch gelungene individuelle Professionalisierung ablesen lässt (vgl. Nittel 2011), erweist sich der Bereich der öffentlich finanzierten allgemeinen Weiterbildung, und darin besonders

die Integrationskurse, als Hort prekärer Arbeit von Selbstständigen. Gerade an dieser Gruppe zeigt sich die inter- und intrasegmentäre Polarisierung der Weiterbildungslandschaft: Im Vergleich zu Honorarkräften aus anderen Weiterbildungsbereichen, aber auch im Vergleich zu den fest Angestellten im gleichen Segment, erzielen die Honorarkräfte und Freiberufler in der öffentlich geförderten allgemeinen Weiterbildung die geringsten Honorare und Einkommen (vgl. Alfänger/Cywinski/Elias 2016).

Nach aktuellen Hochrechnungen auf Basis der Daten des wpersonalmonitor ist davon auszugehen, dass rund 13 Prozent der in der Weiterbildung tätigen Personen als hauptberufliche Honorarkräfte ihren Lebensunterhalt bestreiten. Von diesen gut 88.000 Personen, die hauptsächlich selbstständig auf Honorarbasis und insgesamt hauptberuflich in der Weiterbildung tätig sind, erwirtschaften rund 63 Prozent ein Einkommen, das unterhalb der Einkommens-Prekaritätsschwelle von 1.750 Euro brutto monatlich liegt. Der Medianlohn der hauptberuflichen Honorarkräfte liegt mit 1.500 Euro deutlich unter den mittleren Einkommen der Angestellten mit 2.900 Euro.

Brisante Lage für Honorarkräfte

Für diese Gruppe wird die Flexibilität ihrer Beschäftigung besonders brisant, wenn sie sich in Abhängigkeit einzelner Auftraggeber befinden. Rund 96 Prozent der hauptberuflich erwerbstätigen Selbstständigen sind Solo-Selbstständige, beschäftigen also keine weiteren Angestellten zur Durchführung ihres Weiterbildungsauftrags. Davon waren rund 56 Prozent zum Befragungszeitpunkt für nur einen Auftraggeber tätig und damit in besonderem Maße von den Unsicherheiten in Bezug auf ihre Beschäftigungsstabilität bedroht.

Die prekäre Lage vieler hauptberuflicher Honorarkräfte tritt besonders zutage, blickt man auf die Einbindung in die sozialen Sicherungssysteme. Trotz der Rentenversicherungspflicht für selbstständig Lehrende haben nur 59 Prozent der hauptberuflich auf Honorarbasis Lehrenden angegeben, in die gesetzliche Rentenversicherung einzuzahlen. Hier deutet sich zukünftig eine negativ verstärkende Wirkung durch die niedrigen Einkünfte an (vgl. Alfänger et al. 2016). Die Unsicherheiten auf die Prekaritätsdimensionen

des Einkommens und der Beschäftigungsstabilität verstärken sich an dieser Stelle und deuten zweifellos darauf hin, dass die hauptberuflichen Honorarkräfte als besonders von einer prekären Gesamtsituation bedrohte Gruppe innerhalb der Weiterbildung zu identifizieren sind.

Prekarität und Professionalisierung

Prekäre Beschäftigung kann sowohl Indikator für einen Professionalisierungs- als auch für einen Deprofessionalisierungsprozess sein. Auf der einen Seite machen sich innerhalb des Segments der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung für die Festangestellten Deprofessionalisierungstendenzen mit Prekarisierungsmustern in den Beschäftigungslagen bemerkbar, die insbesondere durch die Transformationsprozesse infolge der Hartz-Gesetzgebung stimuliert wurden. Auf der anderen Seite weisen die Ergebnisse für die öffentlich geförderte allgemeine Weiterbildung auf einen Trend zunehmender hauptberuflicher Solo-Selbstständigkeit der Lehrkräfte hin. Diese Gruppe ist jedoch nicht einem Prozess unterworfen, der ihre Beschäftigungsbedingungen zunehmend verschlechtern würde; die unsicheren Beschäftigungsbedingungen sind in vielen Fällen darauf zurückzuführen, dass hier vormals als nebenberuflich konzipierte Tätigkeiten nun von Personen ausgeübt werden, die dies – zum großen Teil in Ermangelung von stabilen Beschäftigungsalternativen – als ihren „Hauptberuf“ beziehungsweise ihre „Haupterwerbstätigkeit“ sehen und ausüben. Sie stehen erst am Beginn einer Professionalisierung, verstanden als Verberuflichung, die die Lehrtätigkeit in der Erwachsenenbildung als Beruf nur als ein fernes Ziel erahnen lässt, mit ungewissem Ausgang.

Gerade anhand der mancherorts vorherrschenden Prekarität lässt sich auf Berufsentwicklungsprozesse schließen. Der Ausgang der Entwicklungen scheint vielerorts ungeklärt und bedarf der dauerhaften Beobachtung. Allein dadurch, dass die Disziplin dieses Thema immer wieder für sich entdeckt, wird nicht viel Substantielles für die Professionsdebatte dabei herauskommen. Die Landschaft ist geprägt von der Gleichzeitigkeit eigentlich widersprüchlicher Prozesse im Spannungsfeld von Prekarisierung und Professionalisierung.

Fortsetzung Literatur |
Dobischat, R./Fischell, M./Rosendahl, A.: Professionalität bei prekärer Beschäftigung? Weiterbildung als Beruf im Spannungsfeld von professionellem Anspruch und Destabilisierung im Erwerbsverlauf. In: Bolder, A./Epping, R./Klein, R./Reutter, G./Seiverth, A. (Hrsg.): Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener? Wiesbaden 2010, S. 163-181
Dobischat, R.: Entwicklung der Weiterbildung hin zu einer zunehmenden Vermarktlichung. Weiterbildung im Spannungsfeld öffentlicher und privaten Interessen. In: Dobischat, R./Hufer, K.-P. (Hrsg.): Weiterbildung im Wandel. Profession und Profil auf Profitkurs. Schwalbach/Ts. 2014, S. 101-124
Elias, A./Dobischat, R./Cywinski, R./Alfänger, J.: Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung in Deutschland. Von der Notwendigkeit, Berufsentwicklungsprozesse an der Beschäftigungsrealität zu messen, in: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Wien 2015.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Aktuelle Daten und Indikatoren. Befristete Beschäftigung – Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2012. Nürnberg 2013
Nittel, D.: Freiberufliche Erwachsenenbildner – eine neue Pädagogen-Generation? In: Eckert, T./Hippel, A. von/Pietraß, M./Schmidt-Hertha, B. (Hrsg.): Bildung der Generationen. Wiesbaden 2011, S. 347-359
Wilensky, H.: The Professionalization of Everyone? In: The American Journal of Sociology, 70(2), 1964, S. 137-158