

Herausgeber*innen:

Götz, Rudolf

Haydn, Franziska

ÖSB Studien & Beratung

IO1

Das GIVE Textbuch

Bildungs- und Berufsberatung für
Beschäftigte in Neuen Formen der Arbeit

Herausforderungen - Lösungen



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Projektkoordination

ÖSB Studien & Beratung gGmbH – Austria

Kontakt: Rudolf Götz | rudolf.goetz@oesb-sb.at
Franziska Haydn | franziska.haydn@oesb-sb.at



Projektpartnerschaft

Büro für berufliche Bildungsplanung (bbb) – Germany

Kontakt: Rosemarie Klein | klein@bbbklein.de
Gerhard Reutter | reutter@bbbklein.de



i-smARt Trust reg. – Liechtenstein

Kontakt: Peter Sommerauer | peter.sommerauer@i-smart.li



Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV) – Czech Republic

Kontakt: Jana Váňová | jana.vanova@vupsv.cz



Dezember 2021

Impressum



Das Handbuch ist lizenziert unter CC BY-SA 4.0 (Creative Commons Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International; <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>). Sie müssen das Werk wie vom Urheber oder Lizenzgeber festgelegt mit einer Namensnennung versehen. Die Namensnennung ist wie folgt vorgesehen: „Haydn, Franziska / Götz, Rudolf et. al (2021): Das GIVE Textbuch. Bildungs- und Berufsberatung für Beschäftigte in Neuen Formen der Arbeit. Herausforderungen – Lösungen. Erasmus+ Lernmaterialien. Wien.“

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Zustimmung zu den Inhalten dar, die nur die Ansichten der Autoren widerspiegeln, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Wien, 2021

Inhalt

Einführung in das GIVE-Textbuch	4
Modul 1: Trends neuer Formen von Arbeit und Beschäftigung	8
Modul 2: Herausforderungen für das Beratungsangebot und die Beratungspraxis	24
Modul 3: Umgang mit den Herausforderungen in der Beratungspraxis	56

Einführung in das GIVE-Textbuch

Worum geht es?

Entgrenzte Laufbahnen¹ und Neue Formen der Arbeit (i.F. auch NFA genannt) wie Plattformarbeit, Solo-Selbstständige, Portfolioarbeit etc. sind ein zentrales Thema der postmodernen Arbeitswelt (siehe Eurofound 2015; OECD 2019a). Die Verbreitung von entgrenzten Laufbahnen und NFA verstärkt einen seit den 1990er Jahren anhaltenden Trend zur (Zwangs-)Selbstständigkeit und Selbstoptimierung moderner Arbeitnehmer*innen, der als „Subjektivierung der Arbeit“ bezeichnet wird. Subjektivierung der Arbeit (Selbstmanagement) und ihr Gegenteil des digital getriebenen „agilen Neo-Taylorismus“ (externes Mikromanagement) können als die dominierenden Trends der Steuerung von Arbeit in der heutigen Arbeitswelt identifiziert werden, die für einen nicht zu geringen Teil der Beschäftigten erhebliche Belastungen mit sich bringen.

Während NFA einerseits Chancen, wie Seiteneinstieg in die Laufbahn und flexible Arbeitsbedingungen, mit sich bringen, sind sie andererseits auch mit Herausforderungen der Selbststeuerung und Selbstvermarktung verbunden. Darüber hinaus machen geringe Regulierung und mangelnde Arbeitsplatzsicherheit NFA risikoreich für Personen mit niedrigen Ressourcen und geringer Qualifikation, die dadurch oft zur Gruppe der Working Poor hinzukommen.

Die Ausbreitung der Subjektivierung von Arbeit bringt auch eine Transformation des Berufsbegriffs mit sich. Während das (traditionelle) fordistische Modell des Arbeitnehmers auf einem Berufskonzept aufbaut, das durch streng standardisierte Qualifikationen und grundlegende Arbeitstugenden gekennzeichnet ist, hat der/die postfordistische, subjektivierte Arbeitnehmer*in seinen/ihren ganz eigenen „Individualberuf“ (vgl. Voß 2012): „ein personalisiertes Modell spezifischer Kompetenzen und Erfahrungen, eingebunden in eine rationalisierte, aber individuelle Lebensführung“.

Nicht zuletzt läutet diese Entwicklung ein verändertes Verhältnis zwischen Anbieter*innen und Nutzer*innen menschlicher Arbeitskraft ein, das durch eine zunehmende Prekarisierung gekennzeichnet ist und natürlich auch die Situation der Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis beeinflusst (vgl. Crouch 2019).

Die Ausweitung von NFA und veränderte berufliche Identitäten sind eine HERAUSFORDERUNG für die Beratung. Es reicht nicht mehr aus, die Ratsuchenden bei der Berufswahl, beim Berufseinstieg und beim Berufswechsel zu begleiten. Beratung muss eine sehr vielfältige, neue Beratungszielgruppe befähigen, ihre entgrenzten Laufbahnen und individuellen Berufe auszuüben, oder diese Beratungszielgruppen beim Übergang in eine stabilere und sicherere Form der Arbeit unterstützen.

¹ Entgrenzte Laufbahnen: gleichzeitiges Arbeiten für mehrere Arbeitgeber in mehreren Projekten in kurzer Abfolge

Was sind die Ziele des GIVE-Handbuchs?

Das Handbuch will Angebote der Bildungs- und Berufsberatung um ein vergleichsweise neues Feld erweitern, indem es innovative und umfassende Ansätze einer auf Neue Formen der Arbeit (NFA) orientierten Beratung vorlegt. Ziele sind dabei:

- eine Sensibilisierung für die Entstehungshintergründe neuer Arbeitsformen in digitalisierten Arbeitsmärkten, den daraus resultierenden Wandel des Berufsbegriffs und die Auswirkungen dieser Entwicklungen auf die Beratungspraxis
- das Bereitstellen von Instrumenten und Strategien zur Bewältigung dieser Herausforderung auf den Ebenen der Governance, des Angebots und der Praxis mit einem besonderen Fokus auf neue benachteiligte Gruppen

Was finden Sie im GIVE-Handbuch?

Modul 1: Trends neuer Formen von Arbeit und Beschäftigung

Modul 1 gibt einen Überblick über aktuelle Trends der Arbeitsmarkttransformationen und die zukünftige Natur der Arbeit. Es werden Einblicke in die Digitalisierung des Arbeitsmarktes und deren Auswirkungen auf Arbeit und Beschäftigung sowie auf strukturelle Veränderungen in der Arbeitsorganisation gegeben. Besonderes Augenmerk wird auf Neue Formen der Arbeit (NFA) gelegt, die in diesem Handbuch zentraler Gegenstand der Forschung sind: Es wird eine klare Definition herausgearbeitet, die Entstehung von NFA historisch kontextualisiert und eine Typologie von NFA entlang von Kriterien der Beratung und Bildung erarbeitet.

Modul 2: Herausforderungen für das Angebot und die Praxis der Beratung

Modul 2 bietet differenzierte Überlegungen zu den Herausforderungen, die sich aus den aktuellen Arbeitsmarkttransformationen für die Beratung ergeben; der Fokus liegt dabei auf Formen neuer Arbeit. Ausgehend von einer Analyse der historischen Entwicklung der aktuellen Arbeitsmarktsituation und deren Herausforderungen für die Beratung, wird vertiefend auf die Beratungsherausforderungen ausgewählter Formen neuer Arbeit eingegangen, einschließlich der Einführung der Konzepte „Arbeitskraftunternehmer“ und „Individualberuf“². Anschließend wird eine Typologie der in NFA tätigen Personen als Klient*innen der Bildungsberatung vorgestellt. Diese für die Beratung neuen Klient*innentypen werden mit Hilfe des Persona-Ansatzes exemplarisch dargestellt und ihre speziellen Beratungsbedürfnisse identifiziert. Der Text schließt mit dem Aufzeigen ausgewählter Stolpersteine im Rahmen des Beratungsangebots für Personen, die in NFA tätig sind.

Modul 3: Umgang mit diesen Herausforderungen in der Beratungspraxis

² Zu diesen Konzepten vgl. Voß, 2012, Individualberuf und subjektiviert Professionalität. Zur beruflichen Orientierung des Arbeitskraftunternehmers, Berlin

Modul 3 beginnt mit einem Plädoyer für den „emanzipatorischen Beratungsansatz“³ als angemessene Antwort professioneller Beratung auf die Herausforderungen der aktuellen Arbeitsmarkttransformationen. Darauf aufbauend bietet Modul 3 ein Raster für die Analyse des speziellen Beratungsbedarfs von in NFA arbeitenden Personen und greift dabei die in Modul 2 typisierten Beratungszielgruppen auf. Im nächsten Abschnitt wird die Frage des Zugangs zu neuen Beratungszielgruppen angesprochen, wobei wieder der Persona-Ansatz verwendet wird. Im Weiteren bietet Modul 3 eine Auswahl innovativer Anregungen und Werkzeuge für die Beratung von Personen, die in NFA arbeiten, und zwar: Checklisten zur Identifikation von prekären Arbeitsverhältnissen und (selbst-)unternehmerischen Kompetenzbedarfen im Kontext von NFA; Laufbahnberatung in Communities; Co-Careering in Online-Communities; „Das Praxis-Portrait“; Rückmeldung an das System mit dem „Bildungsradar“.

Für wen ist das GIVE-Handbuch?

In der Bildungs- und Berufsberatung tätige Expert*innen werden dabei unterstützt, ein praxistaugliches Verständnis für den Wandel von Arbeit und Beruf und für die daraus resultierenden Herausforderungen in der Beratung zu bekommen.

Konkret ist dieses Handbuch ein Werkzeug für Bildungsberater*innen, die sich mit den Neuen Formen der Arbeit und daraus resultierenden neuen Fragen zum Beratungsangebot und zur Beratungspraxis beschäftigen wollen.

Zugleich richtet sich das Handbuch an Institutionen, die Qualifizierungen und Weiterbildungen für Bildungsberater*innen verantworten, um sie dabei zu unterstützen, sich in der sich wandelnden Situation auf dem Arbeitsmarkt mit ihren Neuen Formen der Arbeit (i. F. auch NFA abgekürzt) zurechtzufinden.

³ Der emanzipatorische Beratungsansatz soll die Nutzer unterstützen, ihren (unliebsamen) Status quo zu hinterfragen, anstatt ihnen zu helfen, sich unreflektiert in diesen einzufinden (vgl. Sultana 2018, S. 64 f.).

Modul 1:

Trends neuer Formen von Arbeit und Beschäftigung

Jana Váňová

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VUPSV)
Czech Republic

Modul 1:

Trends neuer Formen von Arbeit und Beschäftigung

Jana Váňová

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VUPSV) – Czech Republic

Inhaltsverzeichnis

Einführung in Modul 1	9
1. Neue Formen der Arbeit - Europäischer Kontext	10
2. Neue Formen der Arbeit – eigentlich gar nicht so neu!	14
3. Strukturelle Veränderungen in der Organisation der Arbeit	14
4. Auswirkungen von Digitalisierung und Automatisierung auf Arbeit und Beschäftigung	16
5. Wie gestalten sich diese Neuen Formen der Arbeit?	17
6. Qualifizierung und Weiterbildung in der Plattformökonomie	19
7. Die Zukunft der Arbeit	20
8. Schlussfolgerungen	21
Literatur	22

Einführung in Modul 1

Dieses Handbuch ist – wie in der Einführung dargelegt – ein Werkzeug für Bildungsexpert*innen, die sich mit den Neuen Formen der Arbeit (NFA) und daraus resultierenden Fragen zu Beratungsangebot und -praxis beschäftigen wollen. Es richtet sich auch an Angehörige von Institutionen, die Qualifizierungen und Weiterbildungen für Bildungsberater*innen verantworten, um sie dabei zu unterstützen, sich in der sich wandelnden Situation auf dem Arbeitsmarkt mit ihren Neuen Formen der Arbeit zurechtzufinden.

Aufgrund verschiedener Einflussfaktoren verbreiten sich diese NFA in den europäischen Ländern rasant. Einer dieser Einflussfaktoren ist die Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien in der Industrie. Zudem erleben wir seit 2020 in spezifischer Weise die vielfältigen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Neuen Formen der Arbeit.

Die digitale Revolution kann als eine grundlegende Beschleunigung des technologischen Wandels in der Wirtschaft definiert werden, die durch eine massive Ausweitung der Kapazitäten zur Speicherung, Verarbeitung und Kommunikation von Informationen mithilfe elektronischer Geräte angetrieben und befördert wird. Obwohl einige der zugrundeliegenden Schlüsseltechnologien und wissenschaftlichen Grundlagen zwischen den 1950er und 1970er Jahren entwickelt wurden, wurde der „Urknall“ der Innovationen und Anwendungen digitaler Technologien durch die Erfindung des Mikroprozessors in den frühen 1970er Jahren ausgelöst – ein programmierbares elektronisches Allzweckgerät, das digitale Informationen verarbeiten kann. Die kontinuierliche Leistungssteigerung und Kostensenkung von Mikroprozessoren in den darauffolgenden vier Jahrzehnten ermöglichte eine sehr schnelle Verbreitung verschiedener digitaler Technologien, wie z. B. der des Personal Computers, des Internets und der Mobiltelefone.⁴

Die Digitalisierung hat sowohl die Marktwirtschaft als auch die Angebots- und Nachfragedynamik des Arbeitsmarktes in einem Ausmaß verändert, wie es seit der industriellen Revolution nicht mehr vorgekommen ist. Im Gegensatz zum Standardarbeitsvertrag, der das Ergebnis eines weltweit gültigen dreiseitigen Dialogs zwischen Arbeitnehmer*innen, Arbeitgeber*innen und den Sozialpartnern ist, werden die neuen Formen der Beschäftigung von den Bedarfen und Interessen des Marktes bestimmt. Da sich die hochentwickelten Länder von der Massenbeschäftigung in der Fertigung wegbewegen und sich wiederholende Prozesse automatisieren, besteht ein wachsender Bedarf an Mitarbeiter*innen mit spezialisierten Fähigkeiten. Dank des freien Waren- und Dienstleistungsverkehrs können Unternehmen dort angesiedelt werden, wo sie wirtschaftlich am sinnvollsten sind.

In diesem Modul erhalten Sie einen Überblick über aktuelle Trends der Arbeitsmarkttransformationen. Dabei geht es auch um die Frage, wie die Zukunft der Arbeit sich gestalten mag. Wir geben Ihnen Einblicke in die Digitalisierung des Arbeitsmarktes und deren Auswirkungen auf Arbeit und Beschäftigung sowie auf strukturelle Veränderungen in der Arbeitsorganisation. Besonderes Augenmerk legen wir auf neue Formen der Arbeit (NFA). Dabei arbeiten wir eine Definition heraus, die Entstehung von NFA wird historisch kontextualisiert und eine Typologie von NFA entlang von Kriterien der Beratung und Bildung erarbeitet.

⁴ vgl. Eurofound, 2018, *Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

1. Europäischer Kontext

Im Verlaufe des letzten Jahrzehnts können wir auf europäischer Ebene eine viel breitere politische Debatte über die Zukunft der Arbeit beobachten. Die Standardbeschäftigung – fest angestellt, in Vollzeit und dem Arbeitsrecht unterworfen – ist in Europa immer noch vorherrschend, und die Nicht-Standard-Beschäftigung, mit Ausnahme der Teilzeitarbeit, hat bislang in recht begrenztem Umfang zugenommen. Aber es wird mehr und mehr anerkannt, dass sich auf dem europäischen Arbeitsmarkt etwas verändert.

Das Zusammenwirken von technologischem Fortschritt, demografischem Wandel und Klimawandel sowie der Globalisierung verändert das moderne Leben. Die zunehmende Digitalisierung, Robotisierung und Automatisierung in Verbindung mit der Entwicklung der digitalen Plattformökonomie führen zu tiefgreifenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, die erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation haben. Diese Veränderungen bieten neue Arbeitsmöglichkeiten und können zur sozialen Eingliederung beitragen, stellen aber auch Herausforderungen dar. Neue Arbeitsformen können traditionelle Beschäftigungsverhältnisse in Frage stellen, was sich auf menschenwürdige Arbeit und faire Arbeitsbedingungen sowie auf die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer*innen auswirken kann. Um dieser Entwicklung zu begegnen, bereitet die Europäische Kommission neue Ansätze und Aktivitäten vor und setzt diese um, um die Qualität von Arbeit und Beschäftigung in der Europäischen Union zu sichern. Nachfolgend finden Sie einige Aktivitäten, die von der Europäischen Kommission entfaltet werden, um dieses Thema zu behandeln.

Die Europäische Kommission hat im März 2018⁵ einen Vorschlag für die Einrichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde vorgelegt. Die Behörde soll drei Hauptaufgaben haben:

- Sie soll als Informationsquelle für Bürger*innen und Geschäftsleute fungieren.
- Sie soll die Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen den nationalen Behörden verbessern, um die Mobilität der Arbeitskräfte in den Mitgliedstaaten zu schützen und zu überwachen
- und sie würde bei grenzüberschreitenden Arbeitskonflikten schlichten.

Darüber hinaus hat die Europäische Kommission Vorschläge zur Gewährleistung und Erleichterung des Zugangs zum Sozialschutz im Rahmen der *Empfehlung des Rates über den Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige*⁶ vorgelegt. Die Empfehlung besagt, dass jede/r Arbeitnehmer*in und/oder Selbstständige unabhängig von der Art der Beschäftigung Zugang zu angemessenem Sozialschutz haben und diesen erhalten soll.

1.1 Kollaborative Wirtschaft (Sharing Economy)

Die Europäische Kommission (EK) veröffentlichte außerdem einen Leitfaden⁷ zur Anwendung der europäischen Politik und des europäischen Rechts im Kontext der kollaborativen Wirtschaft mit dem Ziel, die problematischen Fragen zu klären, mit denen die Mitgliedstaaten konfrontiert sind. Die Europäische Union muss Klarheit über geltende EU-Vorschriften und politische Empfehlungen schaffen, damit Bürger*innen, Unternehmen und alle EU-Länder in vollem Umfang von den neuen Geschäftsmodellen profitieren können und eine ausgewogene Entwicklung der kollaborativen Wirtschaft gefördert wird.

⁵ European Commission: *Commission adopts proposals for a European Labour Authority and for access to social protection (13 March 2018)*.
http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-1624_en.htm

⁶ ebd.

⁷ European Commission: *A European agenda for the collaborative economy*, Press Release (2 June 2016);
http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-2001_en.htm

Um der Zersplitterung der Wohlfahrtssysteme der verschiedenen EU-Mitgliedstaaten entgegenzuwirken, wird in der Mitteilung angeregt, durch die Entwicklung einer europäischen Agenda ein grundlegendes Sozialschutzniveau auf europäischer Ebene zu gewährleisten. Die wichtigsten Empfehlungen sind:

- die Festlegung von Marktzugangsbedingungen
- die Einrichtung einer Rechenschaftspflicht im Falle von Problemen
- die Sicherstellung der korrekten Anwendung der EU-Gesetzgebung bezüglich des Verbraucherschutzes
- die Definition der Arten von Arbeitsverhältnissen und die Anwendung des Steuerrechts

Die folgenden Empfehlungen sind für das Handbuch von besonderem Interesse.

Die erste Empfehlung lautet, dass die Mitgliedstaaten zwischen natürlichen Personen, die Gelegenheitsdienstleistungen erbringen, und solchen, die dies auf professioneller Ebene tun, unterscheiden sollten, indem sie Schwellenwerte auf Grundlage der Art der Tätigkeit festlegen. Dies sollte jedoch nicht dadurch geschehen, dass natürlichen Personen, die diese Dienstleistungen gelegentlich erbringen, unverhältnismäßige Verpflichtungen auferlegt werden.

Die zweite Empfehlung fokussiert darauf, dass Online-Plattformen die Verantwortung für diejenigen Dienste übernehmen sollten, die sie direkt anbieten, wie etwa Zahlungsdienste.

Die dritte Empfehlung lautet, dass die Dienstleister Einkommensteuern zahlen sollten. Die Mitgliedstaaten werden jedoch ermutigt, die steuerlichen Verfahren und Vorschriften für die kollaborative Wirtschaft zu vereinfachen.

Schließlich stellt die Kommission fest, dass das Arbeitsgesetzbuch zwar gemäß den gesetzlichen Vorgaben jedes Mitgliedstaates angewandt werden muss, dass aber zugleich jeder Staat darauf achten muss, dass die von der EU festgelegten sozialen Mindeststandards eingehalten werden.

Darüber hinaus empfiehlt die EK, dass jeder Mitgliedstaat Kriterien wie die Abhängigkeitsbeziehung zwischen dem/der Nutzer*in und der Plattform, die Art der geleisteten Arbeit und die damit verbundene Bezahlung berücksichtigt, wenn er entscheidet, ob eine Person tatsächlich Arbeitnehmer*in der Plattform ist oder nicht.

1.1 Neue Formen der Arbeit und soziale Sicherungssysteme

Der Beschäftigungsausschuss im Europäischen Parlament hat eine Studie⁸ veröffentlicht, welche die Auswirkungen der Entwicklung von neuen Beschäftigungsformen auf die Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen analysiert. Die Autor*innen der Studie erkennen zwar die Bedeutung der Anpassung an das Paradigma der digitalen Wirtschaft an, schlagen aber im Rahmen ihrer Argumentation aus einer integrativen und sozialen Perspektive vor, den gesetzlichen Rahmen so zu reformieren, dass alle auf dem Arbeitsmarkt Tätigen einbezogen werden. Mit anderen Worten, die Leitphilosophie hinter den Reformen sollte die Inklusion und nicht durch starre Definitionen die Exklusion aller bewirken, die sozialen Schutz in einem neuen Rahmen benötigen. Eine der Empfehlungen ist zum Beispiel, dass die Teilnahme an staatlichen Rentensystemen für alle Arbeitnehmer*innen verpflichtend sein sollte, unabhängig von ihrem gesetzlichen Status. Eine weitere Empfehlung ist die Förderung von universellen Leistungen für alle Bürger*innen eines Staates oder die Beendigung aller steuerlichen Begünstigungen bzw. Vorteile für Selbstständige, um die Ausbreitung dieser Vertragsarten zu verhindern.

⁸ European Parliament. Directorate-General for Internal Policies. Policy Department A. Employment and Social Affairs. November 2017. *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*. [http://www.europarl.europa.eu/Reg-Data/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/Reg-Data/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)

Im Jahr 2015 veröffentlichte Eurofound, die für die Entwicklung der Sozial- und Beschäftigungspolitik zuständige EU-Agentur, einen Bericht zum Thema der neuen Formen der Arbeit (NFA) bzw. Neue Formen der Beschäftigung und identifizierte die nachstehend genannten verschiedenen Kategorien⁹. (In der Literatur werden die Begriffe „Neue Formen der Arbeit“ und „Neue Beschäftigungsformen“ häufig synonym verwendet.)

BEGRIFFE

Für die einzelnen Formen gibt es je unterschiedliche Bezeichnungen. Die GIVE-Projektpartner haben sich auf die Bezeichnung der Neuen Formen der Arbeit gemäß Eurofound¹⁰ geeinigt.

- 1. EMPLOYEE-SHARING** – bei der ein*e einzelne*r Arbeitnehmer*in von einer Gruppe von Arbeitgeber*innen gemeinsam eingestellt wird, um den Personalbedarf verschiedener Unternehmen zu decken
- 2. JOB-SHARING** – wenn ein*e Arbeitgeber*in zwei oder mehr Arbeitnehmer*innen einstellt, die gemeinsam eine bestimmte Stelle besetzen, wobei zwei oder mehr Teilzeitstellen zu einer Vollzeitstelle kombiniert werden
- 3. LEIHARBEIT/ZEITARBEIT (INTERIM MANAGEMENT)** – bei der hochqualifizierte Expert*innen vorübergehend für ein bestimmtes Projekt oder zur Lösung eines bestimmten Problems eingestellt werden, wodurch externe Managementkapazitäten in die Arbeitsorganisation integriert werden. In diesem Bericht verwenden wir jedoch eine breitere Definition von „Interim Management“ (auch als „Zeitarbeit“ bzw. „Leiharbeit“ bezeichnet), die von geringqualifizierten Arbeitern dominiert wird.
- 4. IKT-GESTÜTZTE MOBILE ARBEIT (auch TELEWORK)** – bei der Arbeitnehmer*innen ihre Arbeit von jedem Ort und zu jeder Zeit erledigen können, unterstützt durch moderne Technologien (Informations- und Kommunikationstechnologien/IKT).
- 5. GELEGENHEITSARBEIT (CASUAL WORK)** – bei der ein/e Arbeitgeber*in nicht verpflichtet ist, der/dem Arbeitnehmer*in regelmäßig Arbeit zur Verfügung zu stellen, sondern die Flexibilität hat, ihn/sie bei Bedarf hinzuzuziehen.
- 6. ARBEIT AUF GUTSCHEINBASIS** – bei der das Arbeitsverhältnis auf der Bezahlung von Dienstleistungen mit einem Gutschein basiert, der von einer autorisierten Organisation erworben wird und sowohl den Lohn als auch die Sozialversicherungsbeiträge abdeckt.
- 7. PORTFOLIOARBEIT** – wenn eine selbstständige Person für eine große Anzahl von Klient*innen arbeitet und für jede*n von ihnen kleine Aufträge erledigt.
- 8. CROWD-EMPLOYMENT** – bei dem eine Online-Plattform Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen zusammenbringt, wobei oft größere Aufgaben aufgeteilt und auf eine „virtuelle Wolke“ von Arbeitnehmer*innen verteilt werden.
- 9. KOLLABORATIVE BESCHÄFTIGUNG** – bei der Freiberufler*innen, Selbstständige oder Kleinunternehmen in einer bestimmten Art und Weise zusammenarbeiten, um die Grenzen der eigenen „Unternehmensgröße“ und der beruflichen Isolation zu überwinden.

Die neuen Beschäftigungsformen wurden im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen (Flexibilität, sozialer Schutz und Arbeitsplatzsicherheit) und auf den Arbeitsmarkt im Allgemeinen

⁹ Eurofound (2015) *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

¹⁰ Eurofound ist die EU-Agentur für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen: <https://www.eurofound.europa.eu/about-eurofound/who-we-are>

bewertet. Die Beschäftigungsformen, die sich hinsichtlich der Arbeitsbedingungen als für die Arbeitnehmer*innen am vorteilhaftesten erwiesen, waren Employee- und Jobsharing. Zusätzlich wurden als Vorteile von mobiler Arbeit Flexibilität, Autonomie und Arbeitnehmer*in-Emanzipation genannt. Für diejenigen, die als Freiberufler*in arbeiten, sind Arbeit auf Basis eines Portfolios, kollaborative oder kollektive Beschäftigung die vorteilhaftesten Möglichkeiten. Die Studie identifiziert auch gewisse Nachteile der neuen Beschäftigungsformen wie: Stress, Einkommensunsicherheit, mangelnder sozialer Schutz (aufgrund der Übertragung der Verantwortung von Arbeitgeber*in auf den/die Arbeitnehmer*in) und eine Verwischung der Grenzen zwischen dem Privat- und dem Berufsleben des/der Einzelnen. Der Bericht kommt zum Schluss, dass alle diese neuen Beschäftigungsformen zwar die Integration bestimmter Gruppen in den Markt erleichtern, aber nicht wesentlich zur Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen. Dennoch räumen die Autor*innen ein, dass die neuen Beschäftigungsformen zur Innovation auf dem Arbeitsmarkt beitragen.

Eurofound spricht folgende Empfehlungen aus:

- Es ist notwendig, einen spezifischen, auf das jeweilige Land zugeschnittenen Ansatz zu schaffen sowie den Austausch von Informationen und bewährten Verfahren zwischen den Ländern zu erleichtern.
- Die neuen Beschäftigungsformen, denen positive Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen attestiert wurden, sollten durch Sensibilisierungskampagnen gefördert werden, um mehr Menschen zu ermutigen und diese über ihre Vorteile zu informieren.
- Es muss ein Gleichgewicht zwischen Flexibilität und sozialem Schutz gefunden werden. Eurofound betont auch die Notwendigkeit einer klaren, konsistenten Arbeitsgesetzgebung und der Vereinfachung bestehender Rahmenbedingungen, um die Entwicklung der neuen Beschäftigungsformen zu ermöglichen.
- Darüber hinaus anerkennt die Studie die Notwendigkeit, atypische Beschäftigungsverhältnisse in die staatlichen Sozial- und Gesundheitssysteme einzubeziehen, warnt aber davor, in ihren flexiblen Charakter einzugreifen.
- Schließlich empfiehlt die Studie die Koordinierung von Maßnahmen in Bezug auf die neuen Beschäftigungsformen über mehrere Bereiche hinweg, wie z. B. die regionale Entwicklung oder das Unternehmertum.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die EU-Debatte über die Ausgestaltung der neuen Arbeits- / Beschäftigungsformen unter dem Gesichtspunkt ihrer Einbeziehung in die staatlichen Wohlfahrtsysteme noch nicht abgeschlossen ist. Es ist jedoch von hoher Bedeutung festzustellen, dass alle veröffentlichten Studien und Mitteilungen eine Realität darstellen, von der erwartet wird, dass sie sich in der Zukunft weiterentwickelt. Es geht also nicht darum, Maßnahmen zu ergreifen, um sie zu stoppen oder ihren Fortschritt rückgängig zu machen. Im Gegenteil, auch wenn einige der in den Studien vorgeschlagenen Maßnahmen einen sehr weitgehenden Ansatz in Bezug auf die Sicherstellung von Sozialleistungen für die Arbeitnehmer*innen verfolgen könnten, die den sehr flexiblen Charakter dieser Arbeitsverträge beeinträchtigen würden, ist die wichtigste Schlussfolgerung von allen, dass der gesetzliche Rahmen angepasst werden muss, damit er die gegenwärtige reale Entwicklung des Arbeitsmarktes berücksichtigt.

Im Laufe der Studie wird deutlich werden, dass die auf europäischer Ebene diskutierten Probleme in gewissem Umfang auch in den besprochenen Ländern vorhanden sind. Die von Eurofound vorgeschlagenen Begriffe zur Definition der neuen Beschäftigungsformen werden häufig erwähnt und verwendet.

2. Neue Formen der Arbeit – eigentlich gar nicht so neu!

Obwohl als „neu“ etikettiert, haben Neue Formen der Arbeit eine lange Geschichte. In den 1970er Jahren brachte der grundlegende Strukturwandel von einer durch fordistische Produktion und Schwerindustrie geprägten Wirtschaft zu einer von der Dienstleistungsindustrie dominierten Wirtschaft eine starke Zunahme der Freiberuflichkeit. Informelle Heimarbeit, Werkvertragsarbeit, Gelegenheitsarbeit, befristete Beschäftigung etc. wurden zu weit verbreiteten Arbeitsformen, insbesondere bei Frauen. In den 1980er Jahren wurde dieser Trend durch die Flexibilisierung und Deregulierung von Arbeitszeiten und Beschäftigungsformen weiter beschleunigt. Teilzeitarbeit, Outsourcing von Aufgaben, Scheinselbstständigkeit, Subunternehmertum etc. wurden zu immer häufigeren Arbeitsformen. Schließlich gab die globale Implementierung von Informations- und Kommunikations-Technologien ab den 1990er Jahren dieser Entwicklung einen weiteren Schub, indem sie das (globale) Outsourcing von (virtuellen) Aufgaben und neue Formen des Matchings von Arbeitsnachfrage und -angebot über virtuelle Plattformen ermöglichte. Die Plattformökonomie entstand.¹¹

Reflexionsangebot

*Haben Sie Erfahrungen mit neuen Beschäftigungsformen? Wenn ja, welcher Art sind diese? Wenn ja, können Sie auch Auswirkungen dieser Formen auf die Leistung der Beschäftigten sehen (Fähigkeiten, erworbenes Wissen, Flexibilität, Verantwortung, Selbstorganisation etc.)? Haben Sie Erfahrungen oder Vorschläge, wie man die Herausforderungen der neuen Arbeitsformen positiv nutzen kann, um die bestmöglichen Arbeitsbedingungen und ein Gleichgewicht zwischen Flexibilität und sozialer Sicherheit zu erreichen? Tipp: Halten Sie einige Ihrer Überlegungen schriftlich fest. Vielleicht ergibt sich eine Diskussion darüber mit Kolleg*innen.*

3. Strukturelle Veränderungen in der Organisation der Arbeit

In direktem Zusammenhang mit dem **Digitalisierungsprozess** verändert sich auch die Form der Arbeit als solche. Die Verfügbarkeit fortschrittlicher Informationstechnologien ermöglicht deren massiven Einsatz in Form von neuen Maschinen und Werkzeugen, die menschliche Routinearbeit teilweise ersetzen und die Produktivität und Qualität der Arbeit (noch in Zusammenarbeit mit dem Menschen) erhöhen. Die Vernetzung und die Interoperabilität von Informationssystemen sowohl vertikal als auch branchenübergreifend eröffnen neue Möglichkeiten in der Organisation und Optimierung von Logistik, Produktion und in der Produktionskette. Man kann sagen, dass die Veränderungen in der Digitalisierung und den Technologien einen Paradigmenwechsel in der Organisation der Wirtschaft erfordern, was wiederum höchstwahrscheinlich neue soziale Strukturen und die Notwendigkeit neuer Institutionen mit sich bringt.

In den letzten Jahren haben sich in fast allen Bereichen der modernen Wirtschaft Prozesse der Unternehmensreorganisation vollzogen. Sie sind vergleichbar mit den grundlegenden wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen der Industrialisierung des 19. und frühen 20. Jahrhunderts. Vor allem wegen der Verschärfung der Wettbewerbsbedingungen sind die Unternehmensleitungen zunehmend gezwungen, die Kosten massiv zu senken und die Möglichkeiten ihrer Unternehmen zu flexibler und

¹¹ vgl. Voß, G.G., Pongratz, H.J. (1998) *Der Arbeitskraftunternehmer*, S. 3–5

CEDEFOP (2019) *Literature review. Skills formation and skills matching in online platform work: policies and practices for promoting crowdworkers' continuous learning* (CrowdLearn), S. 4–6

innovativer Reaktion auf turbulente Geschäftsumgebungen zu erweitern. Die bisher in den meisten Unternehmen vorherrschende Strategie, die Mitarbeiter*innen einer sehr starren und detaillierten Überwachung der Arbeitstätigkeiten zu unterwerfen (oft auf Grundlage tayloristischer Prinzipien), wird nun zunehmend als schwerwiegendes Hindernis angesehen. Heute wird – nicht überall, aber zumindest in einigen Bereichen – der Versuch unternommen, die gewohnten Grenzen des traditionellen Mitarbeiters am Arbeitsplatz in nahezu allen Dimensionen – Zeit, Raum, Inhalt, Qualifikation, Kooperation etc. – zu flexibilisieren und die Eigenverantwortung durch Strategien der „**Selbstorganisation**“ **am Arbeitsplatz zu erhöhen** (für die deutsche Diskussion hierzu siehe z.B. Kratzer, 2003; Minssen, 2000; Voß, 1998).

Ein entscheidender Faktor kann darüber hinaus in der **Globalisierung** gesehen werden, was bedeutet, dass jeder Handel und jede ökonomische Transaktion potentiell auf internationaler Ebene getätigt werden. Der Binnenmarkt der Europäischen Union beseitigte bereits Barrieren zwischen den Mitgliedsstaaten, und dank des freien Waren- und Dienstleistungsverkehrs werden Unternehmen in der Regel am (wirtschaftlich) sinnvollsten Ort angesiedelt. Dieser Trend wirkt sich auch auf den Arbeitsmarkt und die Arbeitsverhältnisse aus und wird wiederum durch die Möglichkeit der Fernarbeit unterstützt. Dies ist, trotz einiger negativer Einschränkungen, eine nicht zu leugnende Realität.

Ein starkes Bedürfnis nach größerer Flexibilität wird sowohl von Arbeitnehmer*innen als auch von Arbeitgeber*innen geäußert, wobei das Hauptinteresse die Arbeitszeiten, den Arbeitsort und ein ergebnisorientiertes Vergütungssystem betrifft. In seinem Bericht von 2015 identifizierte Eurofound neun neue Beschäftigungsformen, die sich grob in zwei Kategorien einteilen lassen: neue Formen der Arbeitgeber*innen-Arbeitnehmer*innen-Beziehung und neue Arbeitsmethoden. Die erste Kategorie enthält *Employee-Sharing, Job-Sharing und Arbeit auf Gutscheinbasis*, die zweite Kategorie enthält *Casual Work, IKT-gestützte mobile Arbeit, Crowd-Employment, Portfolio-Arbeit und kollaborative Beschäftigung*¹².

Alle oben genannten neuen Phänomene führen zu einer **Subjektivierung der Arbeit** und der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz und zu einer stärkeren sozialen Fragmentierung.

Diese Subjektivierung der Arbeit konfrontiert die Beschäftigten mit neuen arbeitsbezogenen Anforderungen und stellt damit ihren Habitus sowohl auf individueller als auch auf Gruppenebene in Frage. In erster Linie wird von den Beschäftigten erwartet, dass sie mehr unternehmerische Dispositionen und Selbstverantwortung bei der Arbeit erwerben.¹³

Reflexionsangebot

*Haben Sie konkrete Erfahrungen mit der Subjektivierung von Arbeit?
Wenn ja, wie kann die Aneignung unternehmerischer Fähigkeiten und/oder die Kompetenz der Selbstverantwortung unterstützt werden?*

¹² Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

¹³ Becke, G. (2017) *The Subjectivation of Work and Established-Outsider Figurations*

4. Auswirkungen von Digitalisierung und Automatisierung auf Arbeit und Beschäftigung

Die Eurofound-Studie *Eurofound (2018) Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment*, nennt vier verschiedene Aspekte der Auswirkungen des technologischen Wandels auf Arbeit und Beschäftigung, die wie folgt unterschieden werden:

- **Tätigkeiten und Berufe:** die Aufgabenverteilung in der Wirtschaft und die Berufsstruktur, die sich unmittelbar und kontinuierlich durch den technologischen Fortschritt verändern (Jede neue Technologie bringt eine neue Art und Weise mit sich, einen bestimmten Prozess auszuführen, und damit eine Veränderung der damit verbundenen Aufgaben.)
- **Arbeitsbedingungen:** die physischen, psychischen und umweltbedingten Anforderungen und Bedingungen der Arbeit (ebenfalls direkt von der eingesetzten Technologie beeinflusst)
- **Beschäftigungsbedingungen:** die vertraglichen und sozialen Bedingungen der Arbeit, einschließlich Fragen wie Stabilität, Entwicklungsmöglichkeiten und Bezahlung (Diese hängen hauptsächlich vom institutionellen Rahmen und der Arbeitsregulierung ab, wobei die Auswirkungen der Technologie eher indirekt sind.)
- **Arbeitsbeziehungen:** die relativ institutionalisierte Art und Weise, wie Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen ihre Beziehungen organisieren und ihre Streitigkeiten beilegen; die Auswirkungen des technologischen Wandels auf diesen Bereich sind ebenfalls indirekt (Sie betreffen die drei vorherigen Aspekte in den Bereichen Interessen, Macht und Organisationsfähigkeit von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen.)

Tätigkeiten und Berufe sowie Arbeitsbedingungen sind zwei Aspekte der Arbeitsteilung und Teil der materiellen Eigenschaften der Wirtschaft, bei denen die Wirkung des technologischen Wandels direkt und unmittelbar ist (er kann direkt die Arten von Aufgaben, die in der Produktion benötigt werden, und die Bedingungen, unter denen die Arbeit stattfindet, verändern). Im Gegensatz dazu sind die Beschäftigungsbedingungen und die Arbeitsbeziehungen Teil der sozialen und institutionellen Eigenschaften der Wirtschaft; die Auswirkungen des technologischen Wandels auf sie sind indirekt und unbestimmter.

In derselben Studie werden drei Vektoren des Wandels genannt, die drei breiten Kategorien der Anwendung digitaler Technologien in wirtschaftlichen Prozessen entsprechen, mit unterschiedlichen Auswirkungen auf Arbeit und Beschäftigung. Es sind dies:

- **Automatisierung von Arbeit:** der Ersatz von (menschlichem) Arbeitseinsatz durch (digital unterstützten) maschinellen Einsatz für bestimmte Arten von Aufgaben innerhalb von Produktions- und Distributionsprozessen. Obwohl die Maschinenautomatisierung der industriellen Revolution bereits vorausgeht, ermöglicht erst der Einsatz digitaler Technologien die algorithmische Steuerung von Maschinen und damit viel mehr Möglichkeiten zur Automatisierung. Mit digital unterstützten Maschinen und künstlicher Intelligenz können alle Arten von Aufgaben potentiell automatisiert werden.
- **Digitalisierung von Prozessen:** der Einsatz von Sensoren und Rendering-Geräten, um die Gesamtheit oder Teile des physischen Produktionsprozesses in digitale Informationen zu übersetzen (und umgekehrt) und so die stark verbesserten Möglichkeiten der Verarbeitung, Speicherung und Kommunikation digitaler Informationen zu nutzen. Dies ist die wichtigste Art und Weise, wie sich die Attribute der digitalen Wirtschaft auf Sektoren und Branchen jenseits der IKT ausgebreitet haben, wie im vorherigen Kapitel beschrieben.
- **Koordinierung durch Plattformen:** die Nutzung digitaler Netzwerke, um wirtschaftliche Transaktionen auf algorithmische Weise zu koordinieren

Diese drei Vektoren des Wandels stützen sich auf digitale Infrastrukturen, Technologien und Fähigkeiten, die in der Ökonomie bereits weit verbreitet sind.

Die **Automatisierung** hat besonders starke Auswirkungen auf die Entwicklung derjenigen Arten von Aufgaben, die für den Produktionsprozess erforderlich sind, und damit auf die Struktur der Beschäftigung nach Berufen und Sektoren sowie auf die erforderlichen Qualifikationsniveaus. Sie hat aber auch direkte Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen (da durch die Automatisierung bestimmter Aufgaben und Tätigkeiten einige Arten von Arbeit wegfallen und andere neu entstehen) und indirekte Auswirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen und die Arbeitsbeziehungen (sie kann beispielsweise das Machtgleichgewicht am Arbeitsplatz verändern).

Die Auswirkungen der **Digitalisierung** auf die Arbeitsbedingungen sind am direktesten und deutlichsten, da sie eine Veränderung der Umgebung und der Art der Arbeitsprozesse mit sich bringt. Aber aus denselben Gründen bringt sie auch Veränderungen bei den Aufgaben und Berufen mit sich und wirkt sich indirekt auf die Beschäftigungsbedingungen und Arbeitsbeziehungen aus. Durch die zunehmende Verbreitung digitaler Technologien und die zunehmende Digitalisierung von Produktion und Arbeitsprozessen sind die Auswirkungen auch in der Fertigung, im Einzelhandel und bei sozialen Dienstleistungen zu beobachten, wodurch sich die wirtschaftlichen Prozesse in diesen Sektoren allmählich verändern.

Schließlich stellen **Plattformen** am unmittelbarsten eine Veränderung der sozialen Organisation der Produktion dar, da sie selbst eine neue Art von wirtschaftlicher Institution sind: Daher betreffen ihre offensichtlichsten und direktesten Auswirkungen die Bedingungen und die Regulierung der Beschäftigung. Sie können aber auch die Arbeitsteilung verändern (zum Beispiel ermöglichen sie eine viel detailliertere Aufteilung der Aufgaben) und die Arbeitsbeziehungen beeinflussen.

5. Wie gestalten sich diese Neuen Formen der Arbeit?

Aus methodologischer Perspektive erhält der Begriff „neue Beschäftigungsformen“ oder „neue Arbeitsformen“ im Laufe der Zeit neue Bedeutungen; in der Fachliteratur finden sich auch andere Begriffe wie „atypische Beschäftigungsformen“, „flexible Beschäftigungsformen“, „nicht-traditionelle Beschäftigungsformen“, „Nicht-Standard-Beschäftigungsformen“ usw. Während in der jüngeren Vergangenheit unter neuen Arbeitsformen Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten, Leiharbeit etc. verstanden wurden, sind es in dieser Abhandlung neue Formen der Beschäftigung.

Dieses Handbuch wird sich auf die Neuen Formen der Arbeit aus der Beratungsperspektive konzentrieren, wobei der Fokus auf benachteiligten Beratungszielgruppen liegt. Dementsprechend analysieren wir neue Beschäftigungsformen im Hinblick auf Qualifikationsanforderungen, Laufbahnmöglichkeiten und den Grad der Bereitstellung einer beruflichen/berufsbezogenen Identität.

Aus diesem Ansatz heraus wird die folgende Matrix ausgewählter Neuer Formen der Arbeit auf der Grundlage neuer Beschäftigungsformen, wie sie von Eurofound (s.o.) und der OECD¹⁴ definiert werden, zusammengestellt:

	Bezeichnung	Charakteristik
	Plattformarbeit	
T1	high end – crowd work	selbstunternehmerische Fähigkeiten hoch (informeller) Qualifikationsbedarf hoch Lernnutzen hoch, Prekarisierung gemischt Freiheit gering Fachlichkeit gemischt

¹⁴ OECD (2019) Policy Responses to New Forms of Work, OECD Publishing, Paris. (Plattformarbeit, Solo-Selbständige, befristete Verträge, variable Stundenverträge)

T2	Crowd work / micro tasks – und regionale Plattform-vermittelte Arbeit	selbstunternehmerische Fähigkeiten gemischt Qualifikationsbedarf gering Lernnutzen gering Prekarisierung hoch Freiheit gering Fachlichkeit gering
Solo-Selbstständige		
T3	high end – Opportunity Entrepreneurship	selbstunternehmerische Fähigkeiten hoch Qualifikationsbedarf hoch Lernnutzen hoch Prekarisierung gering Freiheit hoch Fachlichkeit hoch
T4	low end – Necessity Entrepreneurship	selbstunternehmerische Fähigkeiten hoch Qualifikationsbedarf niedrig Lernnutzen gemischt Prekarisierung hoch Freiheit gemischt Fachlichkeit niedrig
Leiharbeit		
T5	Leiharbeit (Interimsmanagement)	selbstunternehmerische Fähigkeiten gering Qualifikationsbedarf gering Lernnutzen gering Prekarisierung hoch Freiheit gering Fachlichkeit gemischt
Prekäre/flexible Arbeitsformen (Gelegenheitsarbeit, Arbeit auf Gutscheinsbasis, Portfolioarbeit, variabler Stundenvertrag)		
T6	high end – gewählte Flexibilität (mehr High-End-Jobs)	selbstunternehmerische Fähigkeiten hoch Qualifikationsbedarf hoch bis niedrig Lernnutzen hoch bis niedrig Prekarisierung niedrig Freiheit hoch Fachlichkeit gemischt bis niedrig
T7	low end – erzwungene Flexibilität (prekärere Formen)	selbstunternehmerische Fähigkeiten hoch Qualifikationsbedarf niedrig Lernnutzen niedrig Prekarisierung hoch Freiheit gemischt Fachlichkeit niedrig

Legende:

high end: qualifikatorisch hochschwellige, qualitativ hochwertige Ausprägung der Arbeitsform

low end: qualifikatorisch niederschwellige, qualitativ minderwertige/prekäre Ausprägung der Arbeitsform

Freiheit: Freiheit, die eigene Arbeit zu definieren bezüglich Zeit, Ort, Inhalt etc.

Fachlichkeit: Anteil einer professionellen Fachlichkeit mit definierten Kompetenzen und Qualifikationen in der Tätigkeit

6. Qualifizierung und Weiterbildung in der Plattformökonomie

Einer der wichtigsten Bereiche, der sich auf die individuellen Fähigkeiten auswirkt, ist der der Plattformökonomie, in dem Individuen, die Arbeit finden wollen, reagieren müssen, indem sie Verantwortung für ihre Ausbildung, ihre Fähigkeiten und ihre berufliche Präsentation übernehmen. Sie müssen auch ziemlich flexibel und finanziell leistungsfähig sein. Die temporäre Natur der Plattformarbeit kann auch Auswirkungen auf die sozialen Fähigkeiten eines Individuums haben, da diese Art von Arbeit zur „Falle“ werden kann, im Gegensatz zu „Brücken“ in dauerhafte oder regelmäßige Arbeit (Huws et al., 2017). Positiv an plattformbasierter Arbeit ist, dass sie zeitliche und räumliche Flexibilität bietet, was die Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Pflichten erleichtert. Einige Fälle zeigen auch, dass Plattformarbeit das Arbeitsleben verlängern kann (Barnes et al., 2015).

Crowdworker benötigen unter Umständen eine besondere Unterstützung durch verschiedenste Lernangebote, um ihre technischen und nicht-technischen Kompetenzen zu verbessern. Ein bemerkenswertes Beispiel ist „Upwork“, das folgende Palette von Ressourcen für das selbstorganisierte Lernen, das soziale Lernen und die Entwicklung von Arbeitnehmer*innen anbietet; das sind u.a.:

- **Upwork Freelancer Education Hub:** eine Reihe von Ressourcen, die Freelancer*innen den Einstieg in die Plattform ermöglichen https://community.upwork.com/t5/New-to-Upwork/bd-p/New_to_Upwork oder https://community.upwork.com/t5/Freelancing-Resources/bd-p/Freelancer_Resources
- **Upwork Community Forum:** ein Diskussionsforum, in dem Upwork-Nutzer*innen Fragen stellen und Erfahrungen mit der Plattform austauschen können: <https://community.upwork.com>
- **Plattform zum Trainieren von Daten mit maschinellen Lernmodellen:** <https://www.sama.com/>

Im Allgemeinen sind Weiterbildungen für Plattformarbeiter*innen selten. Ein weiteres bemerkenswertes Beispiel ist Samasource (Lehdonvirta und Jernkvist, 2011; Gino und Staats, 2012). Samasource ist eine Mikrotasking-Plattform, die Arbeitszentren in verschiedenen Entwicklungsländern in Afrika und Südasien eingerichtet hat, die sich an benachteiligte Arbeiter*innen und Vertreter*innen marginalisierter Gruppen richten. Die Arbeiter werden in verschiedenen grundlegenden beruflichen Fähigkeiten wie Management, Befolgung eines Zeitplans, Kommunikation und Aufbau von Selbstvertrauen geschult. Es wird ein „Train the Trainer“-Ansatz genutzt, indem eng mit Weiterbildner*innen zusammengearbeitet wird. Es werden auch einige Lernquellen zur Verfügung gestellt in Form von Beispielen für Aufgaben, Tipps, Videos.

Die Cedefop-Studie Skills formation and skills matching in online platform work: policies and practices for promoting crowdworkers' continuous learning (CrowdLearn) nennt einige Bereiche, die die Ausbildung und den Raum für weitere Überlegungen betreffen, etwa:

- die Notwendigkeit, die rechtlichen Rahmenbedingungen anzupassen, um das kontinuierliche Lernen und die Qualifikationsanpassung von Plattformarbeiter*innen zu fördern und zu erhalten
- die Notwendigkeit, die Sichtbarkeit in einem Dialog darüber zu verbessern, wie die Reputationswerte des/der Einzelnen in informelle Zertifizierungen übersetzt werden können und wie in der Online-Plattformwirtschaft erworbene Zeugnisse möglicherweise in nationale und europäische Qualifikations- und Kompetenzvalidierungsrahmen integriert oder anerkannt werden können
- Sicherstellung des gleichberechtigten Zugangs zu Weiterbildungsleistungen und Kompetenzentwicklung für Plattformarbeiter, zusammen mit der Übertragbarkeit von Weiterbildungsrechten über Plattformen hinweg

- Anreize für Plattformen, die berufliche Weiterbildung ihrer registrierten Crowd-Mitarbeiter*innen über qualitätsgesicherte Kurse in Zusammenarbeit mit zertifizierten Bildungsanbietern zu fördern
- die Notwendigkeit, die Art der Qualifikationen und Curricula in den Berufsbildungsprogrammen zu überarbeiten und dabei Erkenntnisse über die Qualifikationsbedürfnisse der verschiedenen Arten von Crowd Work zu nutzen
- die Bedeutung der Zusammenarbeit mit Plattformen bei der Verabschiedung und Integration von EU-weiten Kompetenzrahmen, mit dem Ziel, insbesondere geringer qualifizierten Personen oder Berufsanfänger*innen mehr Transparenz über ihre Qualifikationen und gleiche Chancen auf lohnende Arbeit zu bieten
- die Bedeutung der Gestaltung geeigneter politischer Maßnahmen, die den Wert und die Vorteile der unabhängigen Plattformarbeit fördern und steigern, ohne die relativen Kosten für Unternehmen und Einzelpersonen zu erhöhen

7. Die Zukunft der Arbeit

Die Verdrängung von individuellen Arbeitsaufgaben wird höchstwahrscheinlich die Arbeit als solche und die einzelnen Jobpositionen verändern (Frey und Osborne, 2013). Technologien übernehmen manuelle und kognitive Routineaufgaben, Mitarbeitende werden die Möglichkeit haben, einen größeren Anteil der Arbeitszeit mit komplementären Aufgaben zu verbringen, die hauptsächlich auf Kreativität und menschlicher Interaktion basieren. Es wird eine stärkere Zusammenarbeit zwischen Technologie und Mensch erwartet. Wenn beispielsweise für einen Patienten die Diagnose gestellt wird, kann der größte Teil mittels künstlicher Intelligenz automatisiert werden. Künftige Arbeitsplätze werden mehr Training und ein gutes Verständnis von Technologien erfordern. Die offene Frage betrifft die Menge an Zeit, die für die Arbeit aufgewendet wird. Im Moment lassen sich zwei Hauptmeinungen erkennen:

1/ die Mitarbeiter*innen könnten weniger Zeit für die Arbeit aufwenden, was zu kürzeren Arbeitswochen führt;

2/ die Arbeitszeit sollte konstant bleiben und eventuelle „freie“ Zeit kann für die Ausbildung genutzt werden. Die Rolle der Gewerkschaften kann in diesem Punkt wichtig sein.

Im Laufe der GIVE-Projektrealisierung ist ein unerwarteter Faktor aufgetaucht – COVID-19. COVID-19 ist effektiv zu einem Kipppunkt für Fernarbeiter*innen geworden und diese Pandemie hat Arbeiter*innen in fast jedem Sektor gezwungen, neue Arbeitswerkzeuge und -techniken anzunehmen, was die Dynamik der Arbeit bereits verändert hat. Die COVID-19-Pandemie hat Menschen und Unternehmen dazu gezwungen, sich auf Remote-Arbeit einzustellen – ob sie darauf vorbereitet waren oder nicht. Arbeitnehmer*innen entdecken die Produktivität, die in diesem Arrangement zu finden ist, und Unternehmen sehen die potenziellen Gemeinkosteneinsparungen. Im Moment scheint es so zu sein, dass Investitionen in Plattformen und Technologien getätigt werden müssen, um die Effizienz in diesem neuen Paradigma zu maximieren. Es wird einen signifikanten, dauerhaften Übergang zu mehr Remote-Arbeit geben – auch wenn COVID-19 bewältigt sein wird.

Reflexionsangebot

*Erwarten Sie im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien einen größeren Raum für die Weiterbildung von Erwerbstätigen bzw. arbeitenden Menschen?
Welche Sektoren werden Ihrer Erfahrung nach am meisten von diesem Bedarf betroffen sein?*

8. Schlussfolgerungen

Der Arbeitsmarkt hat in den letzten Jahren einen grundlegenden Wandel erfahren. Es gibt eine starke Nachfrage nach Flexibilität sowohl auf der Arbeitnehmer*innen- als auch auf der Arbeitgeber*innen-seite, obwohl die Gründe auf beiden Seiten unterschiedlich sein können.

Dieses Handbuch befasst sich mit neuen Formen der Arbeit auf der Grundlage des relativ neuen Konzepts von Eurofound (2015), das die oben beschriebenen neun Arten von neuen Beschäftigungsformen auflistet: Mitarbeiter-Sharing, Job-Sharing, Leiharbeit, Gelegenheitsarbeit, IKT-gestützte mobile Arbeit (Remote-/Home-Office-Arbeit), Arbeit auf Gutscheinbasis, Portfolio-Arbeit, Crowd-Beschäftigung und kollaborative Beschäftigung. Nicht alle dieser neuen Formen sind gleichermaßen entwickelt und werden genutzt. In einigen Fällen ist es schwierig, zwischen neuen Arbeitsformen und bereits langjährig existierender Praxis zu unterscheiden.

Es ist auch angebracht zu erwähnen, dass einige der oben genannten neuen Arbeitsformen in der nationalen Arbeitsgesetzgebung nicht berücksichtigt werden, was jedoch nicht bedeutet, dass ihre Umsetzung nicht möglich ist. Klar ist auch, dass neue Arbeitsformen einen erheblichen Einfluss auf den Arbeitsmarkt, auf die Beziehung zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen und auf die Erwartungen der Arbeitgeber*innen (wenn ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt) an ihre Arbeitnehmer*innen und umgekehrt haben werden. Beide Gruppen profitieren potenziell von den neuen Beschäftigungsformen, deren wichtigstes Merkmal in einer erhöhten Flexibilität und der Bereitschaft, an beruflichen Fähigkeiten zu arbeiten, besteht. Gleichzeitig ist es wichtig zu bedenken, dass sie auch eine Reihe von Nachteilen und Gefahren mit sich bringen können, von denen eine die Möglichkeit ist, sich nicht richtig auf dem Arbeitsmarkt zu orientieren und keine professionelle Unterstützung zu erhalten.

In den letzten Jahren kann man eine große Zunahme der Plattformökonomie beobachten. Die durch Online-Plattformen vermittelte Arbeit kann als eine Fortsetzung der breiteren Transformation in der Wirtschaft und auf den Arbeitsmärkten gesehen werden. Bei dieser Form der Arbeit wird die Verantwortung des/der Einzelnen für seine/ihre Laufbahn und die Entwicklung der eigenen Fähigkeiten betont. Gleichzeitig ist sie Teil der digitalen Transformation der Arbeitsmärkte, die unter anderem die Veränderungsgeschwindigkeit der Qualifikationsanforderungen auf den Arbeitsmärkten und in vielen Berufen erhöht. Die Online-Plattformen spielen nicht nur beim Matching von Fachkräften mit der Nachfrage eine Rolle, sondern auch bei den Qualifikationsentwicklungs- und Lernprozessen der Arbeitnehmer*innen, z. B. durch Skill-Tests und die Erleichterung des Zugangs zu Lern- und Qualifikationsentwicklungsangeboten durch die Plattformunternehmen, sowie bei der Frage, welche Einschränkungen es für ihre weitere Entwicklung geben kann.

In einem Normalarbeitsverhältnis haben Arbeitgeber*innen ein Interesse daran, dass die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter*innen auf dem neuesten Stand bleiben. Normalerweise gibt es politische Rahmenbedingungen, aber bei Crowdwork wird die Verantwortung für die Qualifikationsentwicklung auf die/den einzelne/n Arbeitnehmer*in übertragen. Dies kann die Flexibilität erhöhen und es den Arbeitnehmer*innen ermöglichen, besser auf die sich schnell ändernden Qualifikationsanforderungen der Arbeitsmärkte zu reagieren. Auf der anderen Seite kann es auch ein Grund für den Qualifikations-Mismatch und eine Laufbahnsackgasse sein, wenn der/die Einzelne nicht in der Lage ist, Veränderungen in der Qualifikationsnachfrage zu berücksichtigen.

Literatur

Eurofound, 2018, Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg

European Commission, 2017, The Social Protection of Workers in the Platform Economy. Link: [http://www.europarl.europa.eu/Reg-Data/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/Reg-Data/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)

Eurofound, 2015, New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Link: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

Cedefop, 2019, Literature review. Skills formation and skills matching in online platform work: policies and practices for promoting crowdworkers' continuous learning (CrowdedLearn), S. 4–6

Voß, G., Pongratz, H., 1998, Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50, S. 3-5

Becke, Guido. 2017. The Subjectivation of Work and Established-Outsider Figurations. Historical Social Research 42 (4): 93-113.

OECD, 2019, Policy Responses to New Forms of Work, OECD Publishing, Paris

Huws, U., Spencer, N.H., Syrdal, D. S., Holts, K., 2017, Work in the European Gig Economy, FEPS, University of Hertfordshire, Link: https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws_U._Spencer_N.H._Syrdal_D.S._Holt_K._2017_.pdf

Barnes, S. A., 2015, Crowdsourcing and work: individual factors and circumstances influencing employability, Link: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ntwe.12043>

Frey, C. B., Osborne, M. A., 2013, The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?, Link: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf?link=mktw

Modul 2:

Welche Herausforderungen
ergeben sich für das
Beratungsangebot und die
Beratungspraxis?

Rosemarie Klein und Gerhard Reutter

Büro für Berufliche Bildungsplanung (bbb)
Germany

Modul 2:

Welche Herausforderungen ergeben sich für das Beratungsangebot und die Beratungspraxis?

Rosemarie Klein und Gerhard Reutter
Büro für Berufliche Bildungsplanung (bbb) – Germany

Inhaltsverzeichnis

Zu diesem Modul	25
1. Welche Herausforderungen stellen sich in der Bildungspraxis – eine erste Annäherung	25
2. Neue Formen der Arbeit – die Herausforderungen sind vielfältig	30
3. Der Arbeitskraftunternehmer – Prototyp des Tätigen in den Neuen Formen der Arbeit!?	34
4. Typologie neuer Beratungszielgruppen – Herausforderungen sind vielfältig	39
5. Stolpersteine in der Bildungsberatung	44
5.1 Neue Gründe für das Nutzen von Bildungsberatung	44
5.2 Beratung ist kein Angebot für Alle!	47
5.3 Das Grundverständnis von Beratung ist nicht mehr selbstverständlich	48
5.4 Fazit	48
6. Branchenkonzentrationen und Risikogruppen der neuen Zielgruppen	49
Literatur	51

Zu diesem Modul

Während sich das erste Modul dieses Handbuches mit *Trends neuer Formen von Arbeit und Beschäftigung* befasst hat, geht es jetzt um die *Herausforderungen*, die sich für die *Bildungsberatung* ergeben mögen; dabei nehmen wir die Angebotsebene ebenso in den Blick wie die Herausforderungen für die konkrete Beratungspraxis. Es wird sich zeigen, dass es einfache Antworten auf die Fragen nach den Herausforderungen in den neuen Formen der Arbeit für die Bildungsberatung nicht geben kann, weil es sich um sehr unterschiedliche Formen und Typen handelt.

Dies wird deutlich, wenn man die Herausforderungen, die sich für die Bildungsberatung ergeben, genauer in den Blick nimmt. Diesen Herausforderungen haben wir uns in zwei Zugängen zugewandt: zum einen über eine Charakterisierung der Neuen Formen der Arbeit, zum anderen über eine Typologie der in den Neuen Formen der Arbeit Beschäftigten als neuer Beratungszielgruppen. Letztere haben wir mit Personas versucht anschaulich werden zu lassen.

Sie können sich in diesem Modul im Einzelnen mit folgenden Aspekten befassen:

- Wie hat sich die heutige Lage auf dem Arbeitsmarkt historisch entwickelt und welche Herausforderungen ergeben sich daraus für die Beratung?
- Welche neuen Formen von Arbeit gibt es und wo geht es nur um neue Etiketten für alte Formen? Dabei lernen Sie auch den „Arbeitskraftunternehmer“¹⁵ von Voß/Pongratz als Prototyp der Neuen Formen der Arbeit kennen.
- Wie lassen sich die neuen Beratungszielgruppen und ihre Bedarfe typisieren?
- Welche unterschiedlichen Beratungsbedarfe ergeben sich für die verschiedenen neuen Beratungszielgruppen?
- Auf welche Stolpersteine sollten Sie in der Beratung achten?

Die Situation der Neuen Formen der Arbeit (nachfolgend auch NFA abgekürzt) ist in den europäischen Ländern durchaus unterschiedlich. Dem haben wir mit Blick auf die an diesem Projekt beteiligten vier Länder Rechnung getragen. Wir finden es wichtig, die Herausforderungen anhand der differenzierten Situationen der Neuen Formen der Arbeit in den europäischen Ländern konkret werden zu lassen. Aus diesem Grunde finden sich im Text kontextualisierte Beschreibungen aus den Ländern Deutschland, Österreich, Liechtenstein und Tschechien.

1. Welche Herausforderungen stellen sich in der Bildungspraxis – eine erste Annäherung

1.1 Von der Industriegesellschaft zur Wissens- oder Dienstleistungsgesellschaft

Berater*innen werden in der Praxis mit Ratsuchenden konfrontiert, die sehr unterschiedliche Vorstellungen von der Arbeitsgesellschaft und dementsprechend ganz verschiedene Auffassungen von Beruflichkeit und Arbeitsanforderungen haben (vgl. Modul 1). Insbesondere ältere Ratsuchende orientieren sich an den Vorstellungen der Ersten Moderne, die den Blick auf Arbeit und Beruf geprägt haben. „Die Erste Moderne hat normalbiographische Grundrisse geliefert, die als Vorgaben für individuelle Identitätsentwürfe gedient haben. Innerhalb dieser Grundrisse bildete die berufliche Teilidentität eine zentrale Rolle, die für die Identitätsarbeit der Subjekte Ordnungsvorgaben schuf. In der Zweiten Moderne verlieren diese Ordnungsvorgaben an Verbindlichkeit und es stellt sich dann die Frage, wie Identitätskonstruktionen jetzt erfolgen.“ (Keupp 2006, 8)

¹⁵ Den von Voß/Pongratz vorgelegten Begriff des Arbeitskraftunternehmers nutzen wir in diesem Text durchgehend, ohne ihn zu gendern.

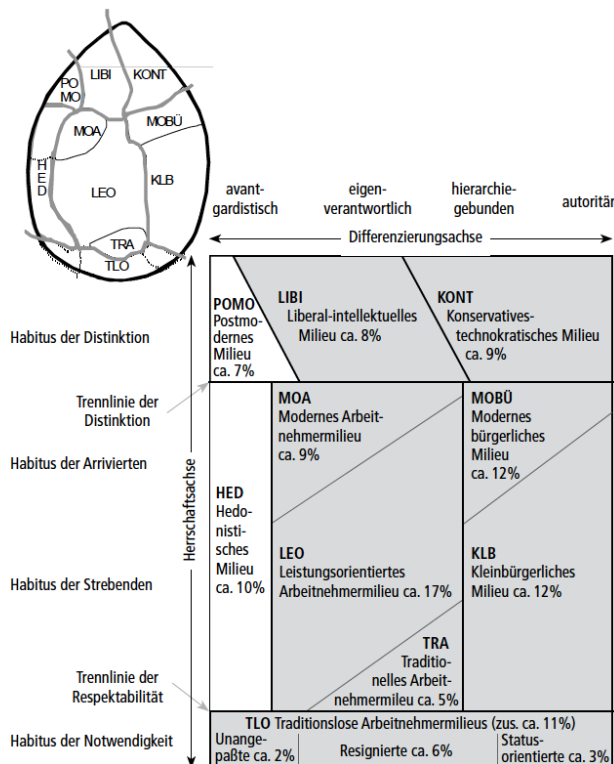
Sie als Berater*in werden auf Personen treffen, die den Verlust an Normvorgaben und Verbindlichkeiten als Befreiung und Bereicherung einschätzen, aber auch auf Menschen, denen diese Entwicklung Angst macht, weil ihnen verbindliche gesellschaftliche Vorgaben und Werte wichtig sind und Sicherheit bieten. Bei den Ersteren führt die Befreiung von Vorgaben teilweise zu einem für Sie als Berater*in irritierenden Phänomen. Es gibt eine zunehmende Angst vor dem Festgelegtwerden (Fixeophobie), weil damit auch ein Verlust von Optionen verbunden ist (vgl. Keupp 2006, 19). In der Beratungspraxis kann diese Fixeophobie zu einer enormen Belastung für Berater*innen und Ratsuchende führen, weil jede gemeinsam gefundene Lösung von dem/der Ratsuchenden mit der Frage problematisiert wird, ob er/sie mit dieser Festlegung sich nicht andere, bessere Optionen verbaut.

Die Zweite Moderne ist tatsächlich eine „zweideutige Erfahrung [...] Die Desintegration haltgebender, im Rückblick autoritärer Abhängigkeiten, die Freisetzung aus gleichermaßen orientierenden und schützenden wie präjudizierenden und gefangen nehmenden Verhältnissen. Kurzum, die Entbindung aus einer stärker integrierten Lebenswelt entlässt die Einzelnen in die Ambivalenz wachsender Optionsspielräume. Sie öffnet ihnen die Augen und erhöht zugleich das Risiko, Fehler zu machen.“ (Habermas 1998, 126 f.)

In Ihrer Beratungspraxis werden Sie mehrheitlich mit Zielgruppen zu tun haben, die diese zweideutige Erfahrung eher als Bedrohung empfinden. Dies ist auch eine Konsequenz und Reaktion auf die zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Leben.

Welche Herausforderungen sich für die Beratungspraxis ergeben, wird jedoch noch deutlicher sichtbar, wenn wir uns bei dem Begriff der Zielgruppen am Milieukonzept orientieren. Ein vom Milieu losgelöster Zielgruppenbegriff fokussiert auf äußere Merkmale, entscheidend für das Handeln der Individuen ist aber „die Struktur der Beziehungen zwischen allen relevanten Merkmalen“ (Bourdieu 1982, 182). Auf diesen Überlegungen basiert das folgende Modell.

Abb. 1: Die Milieus der alltäglichen Lebensführung im sozialen Raum Deutschlands 2004



Quelle: agis.uni-hannover.de 2004, nach Zahlen von SIGMA, in Anlehnung (grafisch bearbeitet von der Redaktion)

Quelle: Bremer 2010, 5

Betrachten wir die Differenzierungsachse, wird uns deutlich, dass bei den für unseren Kontext relevanten Beschäftigtengruppen das Spektrum von avantgardistisch im postmodernen Milieu bis hin zu autoritär im kleinbürgerlichen Milieu reicht. Welche Relevanz sich daraus für die Beratungspraxis ergeben kann, zeigt sich in der Darstellung der Grundformen der Bildungsstrategien der verschiedenen sozialen Milieus:

Tab. 1: Soziale Milieus – Grundformen der Bildungsstrategien

	Grundmuster der Bildungsmotivation	Grundprinzip der Bildungsstrategie	Grundmuster der Bildungspraxis
Obere Milieus (KONT, LIBI, POMO)	Selbstverwirklichung und Identität	Soziale und kulturelle Hegemonie	Intrinsisch Selbstsicher Aktiv suchend
Respektable Milieus (KLB/MOBÜ, TRA/LEO/ MOA, HED)	Nützlichkeit und Anerkennung	(Mehr) Autonomie/Status	Pragmatische Horizonterweiterung Ambivalenz: Zumutung oder Chance? Teilnahme über soziale Netze
Unterprivilegierte Milieus (TLO)	Notwendigkeit und Mithalten	Vermeiden von Ausgrenzung	Bildung als Bürde Unsicherheit Selbstausschluss („Auswärtsspiel“) „aufsuchende Bildungsarbeit“

Quelle: eigene Darstellung (grafisch bearbeitet von der Redaktion)

Quelle: Bremer 2010, 7

1.2 Entgrenzung von Arbeit und Leben

Die klassische Trennung von Arbeit und Privatheit, in der der/die Arbeitnehmer*in dem/der Arbeitgeber*in sein/ihr Arbeitsvermögen, seine/ihre Arbeitskraft „verkauft“, löst sich in den Neuen Formen der Arbeit zunehmend auf. „Es handelt sich um eine Vereinnahmung der ‚ganzen‘ Person, die möglichst all ihre subjektiven Potenziale und Ressourcen, also auch ihre außerberuflich handlungsleitenden motivationalen Orientierungen, Strebungen und Kompetenzen in den Dienst der Arbeit stellt. Damit wird zugleich die für Industriegesellschaften konstitutive Trennung von Arbeit (bzw. Berufsleben) und Freizeit (bzw. Privatleben) obsolet.“ (Ewers u.a. 2006, 37)

In der Beratung treffen Sie auf Zielgruppen, die diese „Kolonialisierung der Lebenswelt“ (Habermas) begrüßen, weil sie sich mit ihrer ganzen Persönlichkeit in die Arbeit einbringen können. Zielgruppen, die sich in prekären Arbeitsverhältnissen befinden, werden diesen Wandel als Bedrohung empfinden. Wenn Unternehmen nicht mehr nur die Arbeitskraft einkaufen, sondern die Gesamtpersönlichkeit, so wird dies vor allem denjenigen zu schaffen machen, die sich durch ein geringes Selbstbewusstsein und fehlende Selbstsicherheit auszeichnen. Sie stellen mehrheitlich den misserfolgsängstlichen Typus dar, der aufgrund seiner bisherigen Erfahrungen Erfolglosigkeit antizipiert (und damit nicht selten sich selbst erfüllende Prophezeiungen produziert), während der selbstsichere Optimist eher zum Typus des Erfolgsorientierten zählt.

1.3 Die Erwartungen an Beratung sind sehr different

Mehrheitlich werden Sie in Ihrer Beratungspraxis auf Ratsuchende treffen, die mit Ihnen das Verständnis von Beratung als Hilfe zur Selbsthilfe teilen und die mit Ihnen gemeinsam an Lösungen arbeiten wollen. Insbesondere bei IT-Berufen und Start-up-Mitarbeitenden werden Sie aber auch mit Gruppen zu tun haben, die Beratung durch Dritte als eine unangemessene Intervention in ihrem persönlichen Bereich ablehnen. „Weiterhin fördert eine allein technikzentrierte, überwiegend an der Professionalität

der Softwareentwickler ausgerichtete Kultur die Abschottung gegenüber fachfremden Expert*innen. So dürfte es außenstehenden Berater*innen oft schwer fallen, Zugang zu den Gründer*innen und Mitarbeiter*innen der egalitären Unternehmen zu finden, denen psychologische Herangehensweisen und Beratungssettings fremd sind.“ (Petersen 2006, 82)

Reflexionsangebot:

Überlegen Sie und halten Sie in Stichworten fest:

- Was hat sich an den Herausforderungen in Ihrer Arbeit in den letzten Jahren verändert?
- Welche dieser Veränderungen haben Sie eher als Bereicherung, welche eher als Belastung erlebt?
- Wo würden Sie in Ihrer aktuellen Arbeitssituation Beratungsbedarfe für sich selbst sehen?

Exkurs: Blick in die Geschichte der Arbeit

Wer sich mit neuen Arbeitsformen und Berufen auseinandersetzt und über die damit verbundenen Herausforderungen für Bildungsberatung nachdenkt, ist gut beraten, sich mit der Geschichte von Arbeit und Beruf auseinanderzusetzen. Damit wird der Blick darauf geschärft, welche historischen Entwicklungen bis heute unsere Vorstellungen von (guter) Arbeit prägen. Ein Blick zurück erleichtert es auch, *tatsächlich* neue von *vermeintlich* neuen Formen der Arbeit zu unterscheiden.

Vocation, der englischsprachige Begriff für Beruf, hat seinen Ursprung im Lateinischen. Vocatio (von *vocare* „rufen“) hat dort unterschiedliche Bedeutungen. Es kann als Berufung in ein Amt verstanden werden, aber auch als Einladung, als Vorladung vor Gericht, aber auch als Abberufung und Tod.

Im deutschen Diskurs ist mit dem Begriff des Berufs eine idealistische Überhöhung verbunden, weil Berufung voraussetzt, von einem Dritten als würdig angesehen zu werden, in ein Amt berufen zu werden. Der Beruf dient also auch als Distinktionsmerkmal gegenüber dem/der Ungelernten, dem/der gering Qualifizierten, also gegenüber den Nichtberufenen.

Arbeit in der griechischen Antike

Bereits in der griechischen Antike wurde strikt zwischen zwei völlig unterschiedlich zu bewertenden Formen unterschieden:

einerseits dem Erstellen von materiellen Gegenständen, bspw. im Handwerk oder in der Landwirtschaft, und andererseits einer öffentlichen, diskursiven Tätigkeit der Bürger, bei der es um das Wohl der Polis als Gemeinschaft ging. Die höchste Wertschätzung erfährt die Tätigkeit der Vernunft, weil sie keinen anderen Zweck hat als sich selbst. Das politische Handeln zum Wohl der Polis stand weit über der Arbeit des Herstellens von Gütern oder der Landarbeit. Die geringwertigste Arbeit war Aufgabe der Armen, der Sklaven und der Frauen und einem Bürger nicht zumutbar.

Arbeit im Römischen Reich

Diese Unterscheidung setzt sich im Römischen Reich fort, wo unterschieden wird zwischen *laborare* als dem mühseligen Herstellen oder Bearbeiten und *operare* als einer Tätigkeit, die „einen Mann nicht

schändet“ (Hanna Arendt). Diese Trennung nach gering bewerteter Hand- und hoch bewerteter Kopfarbeit wirkt bis heute nach. Geistige Arbeit erscheint höherwertig und ist i.d.R. auch besser bezahlt als körperliche Arbeit. „Akademische Bildung ist die Bildung der Herrschenden, berufliche Bildung ist die Bildung der Beherrschten“ heißt es in den siebziger Jahren in Gewerkschaftskreisen in Deutschland.

Arbeit im Mittelalter und seit der Reformation

Auch das Christentum hat bis zur Reformation zwei Formen von Arbeit unterschieden, die *vita activa* und die *vita contemplativa*. Die geringwertige *vita activa* dient der materiellen Bedürfnisbefriedigung und ist in erster Linie Aufgabe der Armen, die nur durch aktive Arbeit die Möglichkeit des Überlebens haben. Die kontemplativ-theoretische Tätigkeit ist die höherwertige, weil sie einem sozusagen den Himmel näherbringt. Erst Luther hebt diese Unterscheidung tendenziell auf. Für ihn gilt jede Arbeit als gottgefällig.

Die Erfüllung der Arbeit – welche es ist, unterliegt dem Ständesystem, nicht in der freien Entscheidung des Einzelnen – ist die einzige Möglichkeit, Gott zu gefallen. „Bei den Menschen zwar ist der Herr mehr denn der Knecht, aber bei Gott ist kein Ansehen der Person.“ (Luther)

Max Weber hat in seinen Ausführungen zur protestantischen Arbeitsethik die Überhöhung der Berufsethik ausführlich dargestellt und sie als Basis für den Kapitalismus beschrieben. Die calvinistische und pietistische Prädestinationslehre ging davon aus, dass der durch die Erbsünde belastete Mensch definitiv nicht zur Bekehrung fähig sei. Nur der Ratschluss Gottes, nicht eigenes Tun, bestimmt die Erwähltheit bzw. die Verworfenheit der einzelnen Menschen. Die einzige Möglichkeit, sich der Erwähltheit zu versichern, bietet der Erfolg in der harten, weltlichen Berufsarbeit. Dazu genügt es nicht, sich durch Arbeit zu bereichern und einen erreichten Wohlstand als göttliches Erwähltheitszeichen hinzunehmen; für die Sichtbarkeit des Gnadenerweises gibt es keine obere Reichtumsgrenzen. Die Angsteffekte, die sich aus der Ungewissheit des Erwähltheits ergeben, werden durch Arbeit abgewehrt. Arbeit erhält eine psychohygienische Funktion. Sie „verscheucht den religiösen Zweifel und gibt die Sicherheit des Gnadenstandes“. (Max Weber 1920, 105)

Der asketische Protestant zeichnet sich durch Eigenschaften aus, die der neueren Figur des Arbeitskraftunternehmers bereits sehr nahekommen. Er ist gekennzeichnet durch eine immerwährende, systematische Selbstkontrolle, durch lebenslängliche Reflexion und durch die Methodisierung und Rationalisierung der Lebensführung. Max Weber hat nachgezeichnet, wie die Figur des protestantischen Unternehmers/der protestantischen Unternehmerin für die Wirtschaft eines Landes langfristige Wirkung zeigt. Protestantische Länder waren im Vergleich zu katholisch geprägten Ländern wirtschaftlich erfolgreicher, ihnen gelang der Übergang von der Agrar- zur Industriegesellschaft besser, das Bildungsniveau der Bevölkerung war höher, ebenso die Produktivität der Arbeitnehmer*innen.

2. Neue Formen der Arbeit – die Herausforderungen sind vielfältig

Eine einfache Antwort auf die Frage, die dieses Modul bearbeitet, kann es nicht geben, weil sich hinter dem Begriff der in Neuen Formen der Arbeit Tätigen ganz unterschiedliche Gruppen verbergen, deren materielles, soziales und kulturelles Kapital ganz unterschiedliche Dimensionen aufweist. Wichtig ist es, zu beachten, dass sich hinter dem Begriff der Neuen Formen der Arbeit zum Teil auch ältere Formen von Arbeit finden, die teilweise eine lange Geschichte haben. So hat bspw. die Arbeit auf Abruf (vgl. Kap. 2.2) eine lange Tradition, in der Tagelöhner eine vergleichbare Funktion hatten.

Neue Formen von Arbeit finden sich in allen EU-Ländern, allerdings in sehr unterschiedlicher quantitativer Ausprägung. Während bspw. Deutschland und Österreich eine hohe Zahl von Leiharbeiter*innen und befristet Beschäftigten aufweisen, ist in Tschechien Vollzeitarbeit und unbefristete Beschäftigung der Normalfall: diese Form ist die bevorzugte Form der Arbeitgeber*innen. Ob dies ein Hinterhinken in Bezug auf die Entwicklung eines flexiblen Arbeitsmarktes darstellt (vgl. Kotíková, Kortusová, Víchová, 2012) oder Ausdruck einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik ist, sei dahingestellt.

2.1 Leiharbeit

Im Feld der Leiharbeit ist der Bedarf an Bildungsberatung uneindeutig. Die große Mehrheit der Leiharbeiter*innen ist geringqualifiziert und die Hoffnung, dass sich Klebeeffekte bei den Unternehmen, an die sie verliehen sind, einstellen, ist weitgehend unbegründet. Nicht einmal 10 % der Leiharbeiter*innen in Deutschland schaffen es, in Unternehmen vom Leiharbeiter/von der Leiharbeiterin zur Stammkraft zu werden. In Österreich sind es 21 %, die den Sprung in die Festanstellung schaffen, allerdings nimmt die Chance mit dem Alter ab, bei den 50+ sind es lediglich 15 %.

Auf der anderen Seite expandieren Leiharbeitsfirmen, die über qualifiziertes Personal zur Ausleihe verfügen, bspw. im Gesundheits- oder IT-Bereich. Diese Leiharbeiter*innen haben diese Form der Arbeit meist bewusst gewählt, sei es weil die Arbeit an verschiedenen Arbeitsplätzen interessant erscheint oder weil damit die Möglichkeit gegeben ist, Sabbaticals nach Wahl zu nutzen. Diese privilegierten Leiharbeiter*innen finden i.d.R. leicht Zugang zum ersten Arbeitsmarkt mit Festanstellung, wenn sie dies anstreben. Für diese Gruppe ist davon auszugehen, dass sie eher wenig Bedarf an einer Bildungsberatung anmelden wird.

Die große Gruppe der geringqualifizierten Leiharbeiter*innen stellt eine Herausforderung an eine Bildungsberatung dar, die allerdings nicht neu ist. Sie ist häufig nicht darüber informiert, dass es auf sie zugeschnittene Formen der Bildungsberatung gibt. Allein der Begriff der „Bildung“ wird mit der Assoziation verbunden, dass dies einer Sphäre zugehört, zu der sie keinen Zugang haben. Hier wird Bildungsberatung nur dann erfolgreich sein können, wenn sie von der Komm- zur Geh-Struktur transformiert, also aufsuchende Bildungsberatung betriebsnah praktiziert. Siehe dazu auch den Ansatz der TRIAS-Bildungsberatung (Haydn et al. 2017). Dann kann sie vor Ort die Zielgruppe erreichen und darüber informieren, welche Möglichkeiten bestehen, bspw. einen beruflichen Abschluss nachzuholen, und wie dieser Abschluss finanziert werden kann. Aber eine solche eher informative Beratung reicht bei dieser Gruppe nicht aus. Ihre Arbeits- und Lebenssituation ist häufig prekär und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, beruflich zu lernen, eher gering ausgeprägt. Viele dieser Leiharbeiter*innen entwickeln über die Jahre ein Lebensgefühl, nicht Gestalter*innen des eigenen Lebens zu sein, sondern eher durch Dritte oder spezifische Umstände „gelebt zu werden“. Bildungsberatung bedarf hier der Ergänzung um situative und biografische Beratung, möglichst längerfristig geplant, wie es bspw. das Konzept der „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ in NRW vorsieht (<https://www.weiterbildungsberatung.nrw/beratung/beratung-zur-beruflichen-entwicklung>).

2.2 Auf Abruf Beschäftigte

Zumindest in Deutschland stellt sich diese Gruppe uneinheitlich dar; daher ist auch von sehr differenzierten Bedarfen nach Bildungsberatung auszugehen. Von den auf Abruf Beschäftigten, die bis zu 20 Wochenstunden arbeiten, ist der überwiegende Teil ohne oder mit geringer beruflicher Qualifikation und mehrheitlich bestrebt, eine Festanstellung zu erreichen. Sie sind in ihren Bedarfen vergleichbar mit den im Abschnitt *Leiharbeit* beschriebenen Dimensionen der situativen und biografischen Beratung. Bei den auf Abruf Beschäftigten, die zwischen 20 und 30 Wochenstunden angefordert werden, finden sich sowohl solche, die bewusst nicht voll arbeiten wollen, bspw. Lehrende des Sekundarbereichs, als auch solche, die an einer Vollzeitbeschäftigung interessiert sind. Bei denen, die über 35 Wochenstunden arbeiten, kann davon ausgegangen werden, dass diese Arbeitsform bewusst gewählt wurde. Man muss allerdings konstatieren, dass diese Gruppe der auf Abruf Beschäftigten in der einschlägigen Forschung bisher deutlich zu wenig berücksichtigt ist und wir über wenig Wissen um deren Bedarfe und Bedürfnisse verfügen. Hier wird die beraterische Herausforderung darin liegen, die passenden Fragen zu formulieren.

2.3 Befristet Beschäftigte

Wie uneinheitlich sich die Bildungsbedarfe dieser Gruppe darstellen, wird deutlich, wenn man sich erinnert, dass es zwei Gruppen gibt, die überproportional von Befristung betroffen sind: einerseits Erwerbstätige ohne Berufsabschluss und andererseits Personen mit Hochschulabschluss. Während erstere in ihren Bildungs- und Beratungsbedarfen viele Gemeinsamkeiten mit den Leiharbeiter*innen und den auf Abruf Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss aufweisen, sind die befristet beschäftigten Akademiker*innen eine besondere Betrachtung wert. In Deutschland bspw. sind drei Viertel von 106.000 wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an deutschen Hochschulen befristet beschäftigt, über 40 % verfügen lediglich über eine Teilzeitstelle (vgl. Dörre, 2010, 145). Vergleichbar ist die Situation im Weiterbildungsbereich, wo nur 14 % der dort Beschäftigten in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Obwohl drei Viertel über einen Hochschulabschluss verfügen, tragen sie ein hohes Prekaritätsrisiko. „Knapp die Hälfte bezeichnet ihre Einkommenssituation als so eben ausreichend oder schlecht.“ (Dörre 2010, 146) Aber daraus resultiert nicht zwangsläufig der Wunsch nach Festanstellung und Einkommenssicherheit. „Wer als Selbständiger im Weiterbildungsbereich, als Freiberufler in den Medien oder als Wissenschaftler mit ungewissen Laufbahnaussichten nur vage Aussichten auf eine Festanstellung hat, wird alles daran setzen, seinem strukturell prekären Status positive Seiten abzugewinnen. Verständnis für die Interessenpolitiken, die ausschließlich auf den Schutz konventioneller Vollzeitbeschäftigung zielen, ist in diesen Gruppen kaum zu erwarten.“ (Dörre 2010, 147 f.) Sie erkennen nicht oder nur sehr eingeschränkt die Schutzbedürftigkeit derartiger Erwerbsbiografien. „Prekariat kann mit Optionenvielfalt verbunden sein; Freiheitsgewinn bedeutet sie nicht.“ (ebd., 148)

Österreich weist knapp 10 % befristete Beschäftigungsverhältnisse aus. Besonders bei jungen, 15–24-jährigen Beschäftigten liegen die Befristungen über 30 %.

In Liechtenstein zeichnet sich der universitäre Bereich durch ein extrem hohes Maß an Befristungen aus. So vergibt die Universität Liechtenstein nur Jahresverträge, was mit dem dortigen Arbeitsrecht vereinbar ist, während in Tschechien eine Befristung auf max. drei Jahre erlaubt ist.

2.4 Selbständige – Scheinselbständige

Die Zahl der Solo-Selbständigen, als Selbständige ohne eigene Beschäftigte, hat sich in den vergangenen Jahren deutlich erhöht. In Deutschland waren es 2016 2,31 Mio. Menschen; für 105.000 Selbständige ist das aus ihrer Arbeit erzielte Einkommen so gering, dass sie auf ergänzende Transferleistungen des Staates angewiesen sind. Die Angehörigen dieser Gruppe sind durch die Corona-Pandemie in den Fokus der öffentlichen Wahrnehmung gerückt, weil ihnen durch den Lockdown in der Breite Einnahmen weggefallen sind. Da sie in der Regel kein Unternehmen darstellen, sind ihnen auch die öffentlichen Zuschüsse zur Überbrückung der Krise i.d.R. nicht zugänglich; sie müssen sich bei den Jobcentern um Hartz-IV-Gelder bemühen, die den erreichten Lebensstandard auf ein Mindestniveau sinken lassen. Vor allem in den Bereichen Kunst, Kultur und Weiterbildung finden sich große Gruppen von Solo-Selbständigen.

In Österreich sind knapp 60 % aller Selbständigen zur Gruppe der Solo-Selbständigen zu rechnen. Das starke Wachstum der Selbständigen wird insbesondere von Frauen getrieben (+ 26,7 % seit 2000).

In manchen EU-Staaten wird eine selbständige Tätigkeit für wechselnde Auftraggeber*innen auch als Portfolio-Arbeit bezeichnet.

In Tschechien findet sich Portfolio-Arbeit vor allem in der Kreativ- und IT-Industrie.

Für die Beratungspraxis ergibt sich hier eine besondere Herausforderung. In Deutschland haben fast alle Solo-Selbständigen eine hohe Identifikation mit ihrer Arbeit und sich einschlägige Kompetenzen erworben – häufig durch Weiterqualifizierungen –, die nicht ohne weiteres auf andere Arbeitsfelder transferierbar sind, und für die meisten ist ein Wechsel in andere Arbeitsfelder unvorstellbar. Sie setzen mehrheitlich darauf, dass die Pandemie irgendwann zu einem Ende kommt bzw. entsprechende Impfstoffe zur Verfügung stehen und sie in ihr angestammtes Feld zurückkehren können. Andererseits scheint den meisten von ihnen ein langfristiges Angewiesensein auf Hartz-IV-Sätze unzumutbar. Wenn sie Beratung in Anspruch nehmen, geht es meist nur um die Frage, in welchen Feldern überbrückende Erwerbsarbeit angeboten wird. Erst bei längerer Dauer der Pandemie ist davon auszugehen, dass auch situative und biografisch orientierte Beratungsformen nachgefragt sein werden.

2.5 Crowdworker

In Deutschland sind Plattformarbeiter*innen überdurchschnittlich qualifiziert und finanziell bessergestellt als der Durchschnitt der erwachsenen Bevölkerung. Dies deckt sich auch mit den Einschätzungen der IAO weltweit. „In der Realität sind Plattformarbeiter oft überdurchschnittlich gut ausgebildet. Etwa in Indien, wo fast 90 % der Crowdworker einen Universitätsabschluss vorweisen können. Das ist besonders bedenklich, da viele über die Plattform ausgeführten Tätigkeiten (insbesondere im Bereich Mikro-Tasking und Transport) wenig Fachkenntnisse erfordern und das Potenzial dieser Arbeiter oftmals nicht ausgeschöpft wird.“ (Bertelsmann Stiftung, Hrsg., 2019, 40)

In Österreich haben knapp 10 % der Erwerbsbevölkerung im letzten Monat auf Plattformen gearbeitet. Plattformarbeit wird hier fast ausschließlich als Zusatzeinkommen genutzt. Sie wird eher von jüngeren Personen genutzt und häufiger von Männern als von Frauen. Zum Qualifizierungsniveau der österreichischen Plattformarbeiter*innen liegen keine Daten vor.

In der Tschechischen Republik gaben 6,5 % der Arbeitnehmer*innen an, bereits in der Plattformökonomie aktiv gewesen zu sein (vgl. RILSA 2018), wobei dies vor allem jüngere Beschäftigte sind, und Männer (8 %) diese Arbeiten häufiger übernehmen als Frauen (5 %). Für 10,8 % der auf Plattformen

tätigen Frauen ist dies ihre einzige Einkommensquelle, für die Männer gilt das nur für ca. 5 % (vgl. Huws, Spencer, Coates, 2016)

Motivation für und Vorteile der Plattformarbeit

- netter Nebenerwerb
- zeitliche Flexibilität
- Unabhängigkeit / aus Spaß
- schnelle Bezahlung / inhaltliches Interesse
- Entscheidungsfreiheit
- mobiles Arbeiten
- mehr Klient*innen
- mich beweisen / objektivere Bewertung
- bessere Bezahlung
- Geldnot

Vgl. Bertelsmann Stiftung 2019, 20

Die deutschen Plattformarbeiter*innen sind gegenüber der Digitalisierung der Arbeit deutlich offener eingestellt als der Durchschnitt der Berufstätigen (67 % zu 38 % sehen eher Chancen der Digitalisierung) und sind stärker an neuen Techniken interessiert (68 % zu 34 %). „Viele Plattformarbeiter sind digitale Optimisten mit einer hohen Begeisterungsfähigkeit für neue Technologien, mit dem Wunsch nach frei gestaltbarer, flexibler Arbeit und einer grundsätzlich positiven Arbeitseinstellung. Diese Haltung, ein hohes Maß an Eigenverantwortlichkeit, Klient*innenorientierung und die Fähigkeit zum Zeitmanagement sind von Vorteil, um weitere Aufträge gewinnen zu können.“ (Bertelsmann Stiftung, Hrsg., 2019, 42)

Nachteile der Plattformarbeit

- fehlende soziale Absicherung
- häufig unbezahlter, zusätzlicher Arbeitsaufwand
- Konkurrenzkampf durch die Vielzahl an Plattformen
- unklare Regelungen bei Streitigkeiten mit Auftraggeber*innen
- wenig Schutz gegen unfaire Behandlung durch Auftraggeber*innen
- unfaire, unzureichende Entlohnung / fehlende Unterstützung bei Streitigkeiten mit Auftraggeber*innen
- ständige Verfügbarkeit, keine festen Arbeitszeiten

Vgl. Bertelsmann Stiftung 2019, 26

Die hohe Zufriedenheit der Plattformmitarbeiter*innen mit ihrer Plattform (59 %) und die Auflistung der Vorzüge der Plattformarbeit (siehe Abb.) werfen daher die im Projektkontext relevante Frage auf, ob hier nicht von einem Verblendungszusammenhang gesprochen werden kann, von „einem Akt sedierender Autosuggestion“ (Nachtwey 2016, 64). Zwar sehen die befragten Plattformarbeiter*innen auch Nachteile und Risiken, aber insgesamt scheint die Arbeitszufriedenheit deutlich zu überwiegen. Aus

der Außenperspektive ist dies nur schwer nachvollziehbar und kann vermutlich nur dadurch erklärt werden, dass die Plattformarbeiter*innen ihre Tätigkeit nur ergänzend zu ihrer Haupttätigkeit ausüben. Weder das durch die Plattformarbeit erzielbare Einkommen, das häufig in der Nähe des deutschen Mindestlohns liegt, noch die Qualität und das Anspruchsniveau der Aufgaben stellen in der Außenperspektive Anlässe für hohe Arbeitszufriedenheit dar. Es scheint eher das erhebende Gefühl zu sein, als Angehörige*r der Neuen Formen der Arbeit zu einer Art digitaler Elite zu gehören, die die Zeichen der Zeit verstanden hat. Die in der Studie der Bertelsmann Stiftung befragten Expert*innen machen deutlich, dass sich im Diskurs einige Mythen wiederfinden, die gerne gepflegt werden, aber offensichtlich über wenig Grundlagen verfügen. Sie weisen darauf hin, ...

- dass deutsche Crowdworker*innen unmittelbar in Konkurrenz stehen zu Crowdworker*innen in Entwicklungsländern mit deutlich geringeren Lohnstrukturen
- dass das Unternehmerrisiko unverhältnismäßig stark auf die Arbeiter*innen ausgelagert wird
- dass Plattformarbeiter*innen, die hauptberuflich auf diese Einkommensquelle angewiesen sind, in der Arbeitsbelastung durch fehlende Regulierungen keine Grenzen gesetzt sind
- und dass die angeblich verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Gigworker*innen und Mikrotasking-Crowdworker*innen ein Trugschluss ist. Gerade geringqualifizierte Plattformarbeiter*innen sind häufig auf Aufträge angewiesen. Diese Arbeiter*innen müssen tendenziell jede Tätigkeit annehmen, von Flexibilität kann daher keine Rede sein (vgl. Bertelsmann Stiftung, Hrsg., 2019, 27). Die zeitliche Flexibilität ist „oft nur eine Illusion. Das Auftragsangebot ist häufig nicht ausreichend und nicht konstant und Plattformarbeiter sind entsprechend von der zeitlichen Verteilung der Aufträge abhängig. Gemäß unserer Befragung verrichten beispielsweise Mikrotask-Crowdworker im Durchschnitt 20 Minuten unbezahlte Arbeit für jede Stunde bezahlte Arbeit.“ (ebd., 40, IAO-Expertin)

Da – wie dargestellt – die große Mehrheit der Crowdworker*innen ihr Haupteinkommen aus einer regulären Beschäftigung erzielt, ist ihr **Beratungsbedarf** in Sachen Crowd-Working entsprechend gering. Wir haben deutschland- und europaweit bisher noch keine empirisch überzeugenden Daten, die auf zu erwartende Bildungsbedarfe hinweisen. Es ist aber anzunehmen, dass sich bei den höher qualifizierten Crowdworker*innen Bedarfe entwickeln werden, wie sie im Typus des Arbeitskraftunternehmers (siehe Kap. 3) skizziert werden.

3. Der Arbeitskraftunternehmer – Prototyp des in den Neuen Formen der Arbeit Tätigen!?

3.1 Voß/Pongratz und der Arbeitskraftunternehmer

Wenn wir uns weiter mit den Beratungsherausforderungen befassen wollen, macht es Sinn, sich den Prototyp des in den Neuen Formen der Arbeit Tätigen anzuschauen, über den Voß/Pongratz bereits im zu Ende gehenden letzten Jahrtausend geschrieben haben.

Voß/Pongratz (1998) unterscheiden drei Grundformen von Arbeitskraft, die historisch gesehen jeweils als Leittypen beschrieben werden können:

- proletarische*r Lohnarbeiter*in
- verberuflichte*r Massenarbeiter*in
- Arbeitskraftunternehmer

Der/die *proletarische Lohnarbeiter*in* war vom Beginn der Industrialisierung an lange Zeit der dominante Leittypus, der spätestens in der Aufschwungphase nach dem Zweiten Weltkrieg von dem/der *verberuflichten Massenarbeiter*in* abgelöst wurde.

Als neuen Leittypus definieren Voß/Pongratz den *Arbeitskraftunternehmer*, der sich über drei Merkmale charakterisieren lässt: „eine erweiterte Selbstkontrolle über die Bedingungen seiner Arbeit, eine verstärkte Selbst-ökonomisierung seiner Arbeitsfähigkeiten und Arbeitsleistungen im Blick auf die Herstellung und Vermarktung sowie eine erweiterte Selbstrationalisierung, ablesbar unter anderem an einer Verbetrieblichung der gesamten, auch alltäglichen Lebensführung.“ (Zentner, Schrader, 2010, 256)

Merkmale des Arbeitskraftunternehmers

- Selbstkontrolle
- Selbstökonomisierung
- Selbstrationalisierung

Im Diskurs zur Figur des Arbeitskraftunternehmers wurde anfänglich die Erwartung geäußert, dass die damit verbundenen Entwicklungen zu einem Bedeutungsverlust von Beruflichkeit führen würden. Diese Befürchtung erscheint nachvollziehbar, wenn die Betonung auf dem „Unternehmer“ liegt. Mit Unternehmern werden weniger Aspekte der Beruflichkeit assoziiert; ihre Kompetenzen werden eher im Bereich des Managements und der Führungsfähigkeit verortet. Voß (2012) hat deshalb darauf hingewiesen, dass zwar von einem Bedeutungswandel, aber nicht von einem Verlust von Beruflichkeit ausgegangen werden muss. Berufsfachliche Kompetenzen stellen nach wie vor die Basis von Beruflichkeit dar, aber nicht mehr in Form von „Fähigkeitsschablonen“ (vgl. Beck u.a. 1980), sondern „*eher individuelle, entwicklungsoffene und vielfältig einsetzbare Qualifikationspotenziale*, bei denen fachübergreifende Kompetenzen immer bedeutsamer werden.“ (Voß 2012, 287) Damit ist die Entwicklung zum Individualberuf skizziert, in dem die Arbeitskraft sich reflexiv und individuell beruflich formt und in der Fachlichkeit durch den Bedeutungszuwachs überfachlicher Kompetenzen in ihrer Wichtigkeit relativiert wird. Aber der Individualberuf „bedeutet nicht Beliebigkeit, Formlosigkeit und Instabilität, sondern aktive, sich dabei nach wie vor auf soziale Rahmenbedingungen beziehende individuelle Gestaltung von Fähigkeitskombinationen und deren betrieblichen Anwendungsmöglichkeiten.“ (Voß 2012, 288) Die berufsfachlichen Kompetenzen sind nicht mehr „letztlich entscheidend (...), sondern immer mehr, wie man sich unter den erweiterten Kompetenzbedingungen mit aktiven Strategien vermarktet und dann im Prozess die eigenen Potenziale (für wen auch immer) profitabel verwertet.“ (Voß 2002, 304)

3.1.1 Arbeitskraftunternehmer im Normalarbeitsverhältnis

Auch wenn sich für den *Arbeitskraftunternehmer* die Machtverhältnisse im Unternehmen gegenüber dem/der *verberuflichten Massenarbeiter*in* nicht grundlegend anders darstellen, ist die Wahrnehmung der Verhältnisse eine andere geworden. „Extern gestellte Arbeitsaufgaben und -anforderungen sollen zu inneren Anliegen, zu persönlichen Zielen der Beschäftigten werden, so dass organisationale Interessen und das persönliche Streben nach Selbstverwirklichung weitgehend zur Deckung kommen. Je stärker Beschäftigte tatsächlich derartige Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung ihrer ‚ganzen‘ Person in der Arbeit sehen, desto weniger sinnvoll erscheint es ihnen, im Alltag strikte zeitliche, räumliche, inhaltliche, soziale und motivationale Grenzen zwischen ihrem beruflichen und privaten Handeln zu ziehen.“ (Geffers/Hoff 2010, 107)

Die Passung zwischen betrieblichem und Eigeninteresse führt nahezu zwangsläufig zu einer anderen Sicht auf die Machtverhältnisse in Unternehmen. Selbstverwirklichung als vorrangiges Ziel lässt ein Erkennen von Interessenlagen mit den anderen Beschäftigten nicht mehr zu, Solidarität wird zu einem Leerbegriff. Wenn in Gesprächen mit Studierenden oder jungen Wissenschaftler*innen die Rede auf eine wie immer geartete Fürsorgepflicht ihres Arbeitgebers/ihrer Arbeitgeberin kommt, ist allgemeines Unverständnis die natürliche Folge. Die Konzentration auf die Selbstkompetenzen hat den Blick auf die realen Machtverhältnisse trübe gemacht. Die Notwendigkeit der Selbstökonomisierung nach dem Motto: „Wir brauchen Sie nur so lange, wie Sie rentabel sind“ ist als Botschaft bei den Beschäftigten

angekommen. Die Sicherung des Arbeitsplatzes ist zum Individualproblem geworden, nicht zur vorrangigen Aufgabe des Unternehmers/der Unternehmerin. Damit ist auch der traditionelle Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit aufgelöst, der Klassenkampf findet im Kopf und in der Seele des Arbeitskraftunternehmers statt (vgl. Voß/Pongratz), Gewinner und Verlierer des Klassenkampfes ist dieselbe Person. Die hohe Bedeutung der Selbstkompetenzen ist zwangsläufig mit Unsicherheit verbunden, weil das Überleben im Unternehmen von der Qualität der eigenen Selbstkompetenz abhängig gemacht wird. „Unsicherheit kann nur dann als produktive biografische Herausforderung entschlüsselt werden, wenn ein bestimmtes Niveau an Einkommens- und Beschäftigungsstabilität gesichert ist.“ (Dörre 2010, 140)

3.1.2 Arbeitskraftunternehmer im Crowdwork

Für den Großteil der Plattformarbeit oder anderer Tätigkeiten im Feld der Neuen Formen der Arbeit sind diese Voraussetzungen eher nicht gegeben. Unsicherheit wirkt dann eher wie „ein Virus, der das Alltagsleben durchdringt, die sozialen Bezüge auflöst und die psychischen Strukturen der Individuen unterminiert.“ (Castel 2005, 38) Wie verbreitet und wie mühsam dieser Virus ist, hat Ehrenberg in „Das erschöpfte Selbst“ (2004) herausgearbeitet. Depressionen haben „das Ausmaß einer Epidemie angenommen und verursacht nicht nur individuelles Leid, sondern auch einen immensen volkswirtschaftlichen Schaden.“ (Epping 2010, 205) Dabei scheint die Ansteckungsrate mit dem Virus der Depression bei den Beschäftigten unterschiedlich, je nach den individuellen Erwartungen an Erwerbsarbeit.

Exkurs: Die Normalerwerbsbiografie

Wenn im Diskurs der Arbeitssoziologie von der Normalerwerbsbiografie gesprochen oder geschrieben wird, dient dies als Folie, um Abweichungen von ihr als neue Normalität in der Erwerbsbiografie zu beschreiben. Die Normalerwerbsbiografie bedeutet, dass man nach Abschluss einer Berufs- oder Hochschulausbildung eine Arbeitsstelle antritt, die reguläre Arbeitszeiten und Urlaube beinhaltet und in der man sozialversicherungsrechtlich berufslebenslang abgesichert ist. Das Gegenmodell stellen diskontinuierliche Erwerbsbiografien dar, die gekennzeichnet sind durch mehrmalige Berufswechsel, Phasen von Arbeitslosigkeit und Selbständigkeit, unregelmäßigem Einkommen und berufslebenslangem Unsicherheit, was das Verfügen über Erwerbsarbeit angeht.

Der Witz ist dabei, dass es im historischen Zusammenhang „kontinuierliche Erwerbsverläufe im Sinne einer ‚Normalbiographie‘ in der Nachkriegszeit niemals gegeben hat“ (Becker 2004, 63). Historisch gesehen galt für die (männliche) Normalerwerbsbiografie eine kurze Bestandsgarantie von zwölf Jahren, nämlich von 1955 als der Hoch-Zeit des Wirtschaftswunders bis zur ersten Rezession 1966/67. Diese kurze Ausnahmesituation hat gereicht, Normalbiografie als Norm und nicht als historisch einmalige Ausnahme zu interpretieren. „Die Normalbiographie ist (...) eine Ausnahmerecheinung in der Geschichte des Wirtschaftens gewesen. Wir kehren am Anfang des 21. Jahrhunderts lediglich zurück zur Normalität.“ (Bolder 2004, 23) Diskontinuität, und nicht Kontinuität, stellen die Normalität in kapitalistischen Wirtschaften dar. Sich dessen zu erinnern, kann den analytischen Blick auf aktuelle Veränderungen in der Arbeit schärfen, um die Normalerwerbsbiografie nicht zu idealisieren.

Typische Repräsentant*innen einer Normalerwerbsbiografie in den 50er und 60er Jahren waren die Arbeiter*innen bei der Firma Krupp. Sie hatten einen Arbeitsort und eine Arbeitsumgebung, die mehr war als nur der Ort der Arbeitsausführung. Der Begriff der Krupp-Familie ist daher nicht ganz abwegig. (Dass Familie nicht zwangsläufig ein Hort der Demokratie sein muss, ist ja hinlänglich bekannt.) Eine patriarchalische Führung, harte und weitgehend fremdbestimmte Arbeit, aber eingebunden in einem

sozialen Krupp-Netz: Werkswohnung, Werkserholungsheime, eigene Entbindungskliniken, Arbeitsplatzsicherheit – bei sehr eingeschränkten Aufstiegsmöglichkeiten –, lebenslange Beschäftigung, aber geprägt durch ein soziales Klima, das durch eine Fülle expliziter und noch mehr impliziter Verhaltensnormen die Entfaltung eigener Optionen kaum zugelassen hat. Werte wie Autonomie oder Selbstverwirklichung waren außerhalb des Denkbaren.

Henfers (2015) hat den Versuch unternommen, aus autobiografisch-narrativen Interviews mit Beschäftigten eine Typologie der berufsbiografischen Orientierungsmuster herauszuarbeiten. Sie bildet dabei vier Typen:

1. Organisationalisierung
2. Professionalisierung
3. Vermarktlichung
4. Entgrenzung

In unserem Kontext ist die vierte Gruppe von besonderem Interesse, da sie am ehesten den Erwartungen an den *Arbeitskraftunternehmer* entspricht. Beim Entgrenzungstypus steht nicht die Laufbahn oder ein bestimmtes Berufsfeld, sondern „1. Suche nach Selbstverwirklichung im Vordergrund der Berufsbiographie, womit bereits das erste Merkmal dieses Typus genannt ist. Die beiden weiteren Merkmale werden 2. als Autonomie und Situativität sowie 3. Entgrenzung von Berufs- und Privatleben bezeichnet.“ (Henfers 2015, 141 f.)

Es gibt bei diesem Typus eine starke Tendenz, anders sein zu wollen, sich quasi als Teil einer Elite zu begreifen. „Im Rahmen der Selbstverwirklichung geht es grundsätzlich darum, einen gewissen Lifestyle und die eigene Kreativität in den Arbeitsbereich einzubringen. Es geht um eine *andere* Art, sein Leben zu leben.“ (ebd. 145)

Wie weit hier von einem Verblendungszusammenhang gesprochen werden kann, zeigt sich bei den Schlüsselbegriffen Autonomie und Selbstverwirklichung, sie sind „keine operationalisierbaren Ziele, die man realisieren könnte, sondern vielmehr Idealisierungen, an denen man sich orientieren oder nach denen man streben kann. Daher stehen statt Zielen, Plänen oder einer gewissen Stabilität Flexibilität und Situativität und damit die Prozesshaftigkeit der eigenen Entwicklung im Vordergrund.“ (ebd. 157) Welche Bedeutung „Verblendung“ für die Beratungspraxis haben kann, wird in Modul 3 beleuchtet.

Für Weiterbildungen und Beratungen in formalisierten Kontexten scheint dieser Typus kaum erreichbar. „Formelle Weiterbildungen werden gar nicht absolviert, da die Interviewten Spaß und Freude daran haben, sich Dinge selbst beizubringen, und auch deshalb, weil formale Weiterbildung an Konventionen gebunden ist. Sie orientieren sich nicht an dem, was Unternehmen bzw. Vorgesetzte oder der Arbeitsmarkt von ihnen erwarten, sondern an ihrer eigenen Person, ihren Interessen und Neigungen (...), sie handeln weitgehend unabhängig von beruflichem Erfolg bzw. verfolgen keine hierarchischen Karriereambitionen.“ (ebd. 173) Dass Solidarität für diesen Typus ein Fremdwort darstellt, braucht nicht näher begründet zu werden, die Fixierung auf Autonomie und Selbstverwirklichung wirkt tendenziell eher dissozial.

Reflexionsangebot:

Geben Sie Ihren Freundes- und Bekanntenkreis einmal gedanklich durch::

- Welche Freund*innen/Bekannte arbeiten unter Rahmenbedingungen, die dem Arbeitskraftunternehmer ähneln?
- Wie erleben sie diese Rahmenbedingungen – eher als Chance oder eher als Bedrohung?
- Welche Freund*innen/Bekannte arbeiten in prekären Arbeitsverhältnissen?
- Welche Strategien haben sie entwickelt, mit den damit verbundenen Unsicherheiten umzugehen?

3.2 Der Arbeitskraftunternehmer in Bildungsangeboten!?

Zentner/Schrader gehen in ihrer empirischen Studie davon aus, dass Weiterbildung schnell auf Veränderungen der Umwelt reagiert, „auf Veränderungen des Arbeitsmarktes, der betrieblichen Rationalisierungsprozesse, der sozialen Strukturen, der Lebensstile und Mentalitäten ihrer Adressaten“ (Zentner/Schrader 2010, 255). Sie überprüfen anhand der Entwicklung der Weiterbildungsangebote, ob die dem Arbeitskraftunternehmer zugeschriebene Notwendigkeit, sich verstärkt Schlüsselqualifikationen anzueignen, sich in Bildungsangeboten niederschlägt. Basis waren Auswertungen von Weiterbildungsangeboten und Veranstaltungsankündigungen im Managermagazin aus den Jahren 1996 und 2006. Sie kommen zu dem ernüchternden Fazit: „Insgesamt lässt sich die von uns im Anschluss an die neo-institutionalisierte Forschung angenommene (schnelle) Reaktion des ‚offenen Systems‘ Weiterbildung auf Veränderungen seiner institutionellen Umwelt in den vorliegenden Daten nicht oder nur schwach erkennen.“ (ebd., 274) Sie gehen davon aus, dass der für den Arbeitskraftunternehmer reklamierte Bedarf an erhöhter Selbststeuerung und intensiviertem Identitätsmanagement eher befriedigt wird „durch einen inzwischen undifferenzierten Coaching- und Beratungsmarkt bis hin zu therapieähnlichen Angeboten“ (ebd., 275).

Dabei scheint der Beratungsmarkt geeignet zu sein, die angesprochenen Machtverhältnisse, denen auch der Arbeitskraftunternehmer ausgesetzt ist, zu verschleiern. „Bisher formulierte neoliberale Positionen setzen auf umfassende Selbstverantwortung bei einem gleichzeitigen Sich-Fügen in die Verhältnisse, wie andere sie vorbestimmen (...) Die Anerkennung des Individuums mit seinen Widersprüchlichkeiten und Voraussetzungen widerspricht der Position, dass eine auf Gefügigkeit setzende Optimierung des Individuums im Sinne einer Steuerungspolitik langfristig wirkungsvoll, also effektiv ist. Würde Beratung diese Aufgabe der optimierenden Steuerung im Interesse Dritter mit übernehmen, verzichtete sie auf eine professionelle Ausrichtung, die das Individuum in den Mittelpunkt seiner Bemühungen stellt. Kann das Individuum sich in einer Beratung nicht auf ein in diesem Sinne pädagogisches Handeln verlassen, so wird Beratung zum Instrument Dritter – nur mit dem Ziel, dass ich zu akzeptieren lerne, dass dieses oder jenes, was man von mir erwartet, auch das Beste für mich ist.“ (Giesecke 2016, 32 f.) Oder wie es im Realsozialismus hieß: Freiheit ist die Einsicht in die Notwendigkeit!

Exkurs: Beratungsformate

Die Interaktion zwischen Ratsuchenden und Berater*in kann in unterschiedlichen Formaten systematisiert werden. Folgende Darstellung (Gieseke/Opelt/Ried 1995) orientiert sich an dem Interaktionsprozess zwischen Ratsuchenden und Berater*innen sowie der Strukturiertheit der Ratsuchenden als Kernkriterium und unterscheidet zwischen informativer Beratung, situativer Beratung und biografieorientierter Beratung.

Informative Beratung

Die Ratsuchenden sind in der Lage, das Beratungsanliegen klar zu benennen. Alle emotionalen, kognitiven und motivationalen Fragen sind bereits vor Beginn der Beratung geklärt.

Situative Beratung

Die Ratsuchenden wissen, für welche Lebenssituation sie sich durch Weiterbildung eine Veränderung erhoffen. In der Beratung muss abgeklärt werden, ob sich die beschriebene Situation über Weiterbildung verändern lässt.

Biografieorientierte Beratung

Die Ratsuchenden formulieren in der Regel kein eindeutiges Beratungsanliegen. Sie erhoffen sich über Bildung eine Veränderung genereller Lebensprobleme. Bei diesem Beratungsverlauf sind persönliche Lebensprobleme mit Bildungs- und Qualifizierungsproblemen verwoben.

(Götz/Haydn/Tauber 2020, 4)

Reflexionsangebot:

- Wie erleben Sie in Ihrer Beratung die Bedeutung der Selbstkompetenzen?
- Wie gehen Sie damit um?

4. Typologie neuer Beratungszielgruppen – vielfältige Herausforderungen

Einen anderen Zugang, die Beratungsherausforderungen der heterogenen Gruppe aus den Feldern der neuen Formen der Arbeit zu identifizieren, ist die Orientierung an Typologien, die eine genauere Abgrenzung zwischen den Bedarfen der jeweiligen Zielgruppen ermöglichen.

Nicht nur aus analytischen Gründen ist in diesem neuen Feld eine Typisierung sinnvoll. Sie eröffnet uns als Beschreibung von Gruppen mit gemeinsamen Eigenschaften und Merkmalen die Chance, die Beratungszielgruppen mit ihren komplexen sozialen Realitäten und Sinnzusammenhängen zu erfassen und möglichst weitgehend zu verstehen und zu erklären. Allerdings darf dabei nicht übersehen werden, dass die beschriebenen Typen kaum in der Reinform existieren – in der Realität finden sich häufig Mischformen, die eine eindeutige Zuordnung nicht erlauben. Dazu stehen uns verschiedene Modelle zur Auswahl. In Anlehnung an Castel (2000) legt Kronauer (2010, 18) ein Vier-Zonen-Modell vor:

- **Zone der Exklusivität:** Darin befinden sich die Vermögenden, die nicht auf soziale Sicherungssysteme angewiesen sind und deren Zahl sich in den letzten Jahren weltweit deutlich erhöht hat.

- **Zone der Integration:** Auch in dieser scheinbar stabilen Zone, zu der Arbeitnehmer*innen in Festanstellung zählen, nehmen die Arbeitsbelastungen zu und steigen die Abstiegsängste. Bildungserfolg ist mehr denn je Voraussetzung für die Entwicklung von Zukunftschancen, kann sie aber längst nicht mehr garantieren.
- **Zone der Verwundbarkeit:** In ihr finden sich hauptsächlich prekär Beschäftigte und Kurzzeitarbeitslose, deren Lebensplanung unkalkulierbar erscheint.
- **Zone der Ausgegrenzten:** In ihr finden sich „Leute, auf die es nicht ankommt“ (Peisendörfer 2003). In Deutschland sind dies vor allem Langzeitarbeitslose, die aus den wechselseitigen Sozialbeziehungen herausfallen.

Angelehnt an dieses Modell haben wir ein Modell der Typisierung von Personen, die in neuen Arbeitsformen arbeiten, als Zielgruppen für die Bildungsberatung entwickelt. Geleitet haben uns dabei Orientierungsherausforderungen in Bezug auf folgende Themenfelder (mehr dazu siehe Modul 3):

- Grad der benötigten Selbstmanagement-Kompetenzen
- Grad der persönlichen (Laufbahn-)Perspektive
 - Erfahrungs- und Lerngewinn sowie Selbstverwirklichung möglich?
 - alternativer Lebensentwurf? – Reflexion von individuellen und sozialen Risiken/Folgekosten
 - Dequalifizierung, Laufbahnsackgassen, Ausbeutung?
- sozioökonomischer Hintergrund als strukturierende Faktoren

Wir stellen nachfolgend jeden Typus vor und veranschaulichen ihn mit einer fiktiven Person, einer sog. *Persona*. Unsere Überlegungen zur Typisierung neuer Beratungszielgruppen unterscheiden vier Typen¹⁶:

Typus 1: Ausführende – Performer

Typus 2: Überbrücker – Bridge

Typus 3: Unsichere – Prekariat

Typus 4: Ausgebeutete / Ausgelieferte – Exploited

4.1 Ausführende – Performer

Die Gruppe der Ausführenden ist im Gesamtspektrum der Typen quantitativ eher marginal. In ihr finden sich viele, welche der Figur des Arbeitskraftunternehmers idealtypisch entsprechen und für welche Autonomie und Selbstbestimmung zentrale Werte darstellen. Ihr Bildungsniveau ist i.d.R. deutlich überdurchschnittlich, ihre Bereitschaft, ihre Kompetenzen durch Weiterbildung zu erweitern, ist hoch. Allerdings nutzen sie weniger die etablierten Weiterbildungsangebote in anerkannten Weiterbildungseinrichtungen, sondern ziehen Formen des selbstgesteuerten Lernens vor und nutzen dabei überdurchschnittlich die Lernmöglichkeiten des Internets. Ein nicht unerheblicher Teil praktiziert einen alternativen Lebensstil, der in erster Linie Distinktionsfunktion hat. Sie rechnen sich eher der Elite der Gesellschaft zu, aus der allerdings keine gesellschaftliche Verantwortung resultiert. In dieser Gruppe finden sich Männer und Frauen, wobei auch bei dieser „Elite“ das Phänomen des *gender gaps* zu beobachten ist, also ein signifikanter Unterschied zwischen den sozialen Geschlechtern, und Frauen zwar hohe Einkommen erzielen, aber nicht so hohe wie Männer. Die Mehrheit dieser Gruppe ist nicht auf das Einkommen aus Neuen Formen der Arbeit angewiesen, sondern verschafft sich z.B. beim

¹⁶ Der besseren Lesbarkeit halber haben wir die Typen nicht gegendert.

Crowdworking im Highend-Bereich ein zusätzliches Einkommen. Sie arbeiten aber hauptsächlich im IT-Bereich und verfügen i.d.R. über gute Einkommen aus ihrer primären Erwerbsarbeit.

Welche Kompetenzen diese Gruppe auszeichnen bzw. welche diese sich selbst zuschreibt, wird bei einer Analyse des für Selbständige gedachten Profilpasses des deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) deutlich, der unter dem Motto „Stärken kennen – Stärken nutzen“ schon programmatisch betont, dass Schwächen nicht vorgesehen sind. Die Kompetenzen, die Gründer*innen mitbringen sollen, sind allumfassend.

Für die Praxis der Bildungsberatung stellen Angehörige dieses Typus eine große Herausforderung dar, weil zum einen aufgrund ihres Elitebewusstseins in ihrer Perspektive Beratungseinrichtungen für ein anderes Klientel vorgesehen sind und weil zum anderen bereits die Notwendigkeit, Beratung in Anspruch zu nehmen, mit dem Selbstbild des proaktiven Arbeitskraftunternehmers nicht kompatibel ist. Sie bevorzugen in Krisensituationen, in denen ein Beratungsbedarf nicht mehr kaschiert werden kann, Unterstützungsformate, die eher unverfängliche Etiketten wie Coaching oder Supervision haben. Für die Beratungspraxis empfiehlt es sich daher, auch diese Formate anzubieten, wenn sie Zugänge für diesen Typus gestalten will.

Persona

Klaus K.,

44 Jahre alt, verheiratet und kinderlos, hat über 20 Jahre in einem mittelständischen Unternehmen als IT-Administrator gearbeitet und war beruflich erfolgreich. Besonders stolz ist er, dass er sich seine IT-Kompetenzen autodidaktisch angeeignet und durch Fachliteratur und den Besuch einschlägiger Fachmessen ständig erweitert hat. Nur Zertifikate oder anerkannte Abschlüsse hat er nicht, er hat seine Kompetenzen im täglichen Tun unter Beweis gestellt. Nach über 20 Jahren will er etwas Neues wagen und macht sich als IT-Experte selbständig. Er macht schnell die Erfahrung, dass er als Ein-Mann-Unternehmen gut über die Runden kommt und wesentlich besser verdient als bei seinem früheren Arbeitgeber. Er arbeitet allerdings zeitlich wesentlich mehr. Er ist stolz auf seine Professionalität und den guten Ruf, den sein kleines Büro hat, was auch daran liegt, dass er sich ständig weiterbildet, um auf dem neuesten Stand zu sein.

Mit der Corona-Pandemie bricht das Geschäft schlagartig ein. Die ihm zustehenden Überbrückungshilfen sind viel bescheidener als sein bisheriges Einkommen und außerdem zeitlich begrenzt. Er überlegt, ob er – hoffentlich nur vorübergehend – wieder unselbständig beschäftigt sein will. Eine entsprechende Stelle zu finden, dürfte aus seiner Sicht kein Problem sein. Er wendet sich an die örtliche Arbeitsagentur. Die freundliche Sachbearbeiterin erklärt ihm, dass er trotz seiner Erfahrungen und Kompetenzen für die Arbeitsagentur als unqualifiziert gilt, weil er nicht über einen anerkannten Berufsabschluss verfügt. Klaus K. ist fassungslos. Die Sachbearbeiterin weist ihn auf die örtliche Bildungsberatung hin, bei der er Rat suchen kann.

Motive für die Bildungsberatung:

Klaus K. verfolgt mit der Inanspruchnahme der Bildungsberatung zwei Ziele. Zum einen will er von der im Vergleich zur Arbeitsagentur ihm „objektiv“ erscheinenden Beratung eine Einschätzung seiner Chancen auf dem regulären Arbeitsmarkt und Hilfestellungen, sich auf diesem ihm fremd gewordenen Markt bewegen zu können. Zum zweiten erhofft er sich Informationen darüber, wie er seine Kompetenzen als ITler anerkennen und zertifizieren lassen kann.

Titel eines möglichen Angebots:

Kompetenz erweist sich in der Performanz – aber nur mit Zertifikat

4.2 Überbrücker – Bridge

In unserer Typologie stellt der Typus des Überbrückers – Bridge die quantitativ größte Gruppe dar. In ihr finden sich beide Geschlechter und sind alle Altersgruppen im erwerbsfähigen Alter vertreten. Auch ihr Bildungsniveau und der Level ihrer Berufsabschlüsse sind sehr unterschiedlich. Da die ganz große Mehrheit von ihnen fest beschäftigt ist, ist die Abhängigkeit von NFA-Einkommen meist relativ gering. Nur im Bereich der High-end-Crowdwork finden sich höhere Einkommen aus NFA, die dann nicht selten dazu führen, dass sich Hochqualifizierte zur Selbständigkeit entschließen und ausschließlich auf ein Einkommen aus NFA setzen.

Charakteristisch für Angehörige dieser Gruppe ist auch, dass sie Tätigkeiten ausüben, in denen sie im Prozess der Arbeit lernen müssen und wollen. Die hohe Lernhaltigkeit, die ihre Arbeit auszeichnet, schafft auch die Voraussetzungen für eine Chancenverbesserung auf dem Arbeitsmarkt. Je höher die Lernhaltigkeit eines Arbeitsplatzes ist, desto eher fungiert sie als Brücke für qualifiziertere und stabilere Arbeitsplätze.

Persona

Marita S., 42 Jahre alt und alleine lebend, ist Ärztin mit dem Schwerpunkt Allgemeinmedizin. Nach ihrem Abschluss hat sie zwei Jahre in einem Krankenhaus gearbeitet. Die Unterordnung in die Klinikhierarchie und der zunehmende Arbeitsdruck lässt sie nach Alternativen suchen. Sie heuert bei einer Zeitarbeitsagentur an, die Personal im Gesundheitswesen vermittelt. Ihr macht diese Arbeit wesentlich mehr Freude. Sie lernt ständig neue Arbeitsfelder und neue Menschen kennen, kommt viel herum, weil sie meistens nur wenige Monate an ein Unternehmen (Arztpraxen und Krankenhäuser) verliehen wird. Besonders gefallen ihr die Ausleihen nach Großbritannien, wo sie besonders gut verdient. Mit dem Brexit wird es aber eher unwahrscheinlich, dass sie auch weiterhin in Großbritannien arbeiten kann. Sie merkt auch, dass der ständige Wechsel des Arbeitsplatzes sie zunehmend physisch und psychisch belastet. Ihr Wunsch, irgendwie dauerhaft dazuzugehören und sesshaft zu werden, nimmt einen immer größeren Raum in ihrem Denken ein. Sie hat zwar eine Vielzahl von Bekannten und gelegentliche Liebhaber, aber keine Vertraute, mit der sie über ihre Situation und ihre Wünsche reden könnte. Beim Stöbern im Netz stößt sie auf die Bildungs- und Laufbahnberatung.

Motive für die Bildungsberatung:

Ihr Motiv ist weniger eine informative oder situationsbezogene Beratung, sondern die weitergehende Form einer biografisch orientierten Beratung. Sie erhofft sich mehr Klarheit über ihre eigenen Ziele und Hilfestellungen zu deren Realisierung. Ingeheim erhofft sie sich von der Beratung Unterstützung bei ihrem Versuch, ihr Arbeits- und Privatleben zu definieren.

Titel eines möglichen Angebots:

Einkommensstark – Perspektivarm

4.3 Unsichere – Prekariat

Dieser Typus, der meist an schlecht bezahlten und kurzfristigen Arbeitsplätzen arbeitet und dessen Arbeitsleben häufig durch Arbeitslosigkeit unterbrochen wird, nimmt Tätigkeiten in NFA nicht aus Neigung oder Überzeugung auf, sondern aus purer materieller Not. Diese wird durch die angebotenen NFA-Arbeitsplätze allerdings kaum gemildert, da weder in virtuellen Mikroaufgaben noch in lokalen On-Demand-Arbeiten wie Essenslieferant*innen oder Reinigungskräften stabile und ausreichende Einkommen erzielt werden können.

Gemeinhin denkt man bei dieser Zielgruppe an Geringqualifizierte ohne einen beruflichen Abschluss. Zumindest für Deutschland trifft dieses Stereotyp nur sehr eingeschränkt zu. Deutschland hat seit seinen Arbeitsmarkt-„Reformen“ zur Jahrtausendwende, die von einer rot-grünen Bundesregierung

durchgesetzt wurden und gemeinhin als „Hartz-Gesetze“ bekannt geworden sind, im OECD-Vergleich den größten Niedriglohnsektor etabliert. Hier wird i.d.R. maximal der gesetzlich festgelegte Mindestlohn bezahlt, also weniger als 10 Euro/Stunde. In Deutschland arbeiten nahezu 25 % aller Beschäftigten im Niedriglohnsektor (2015). Das sind 8,4 Mio. Arbeitnehmer*innen und mehr als fünf Millionen von ihnen verfügen über einen staatlich anerkannten Berufsabschluss (vgl. Nachtwey 2016, 163 und DGB-Pressemitteilung vom 9.1.2017).

Persona

Inge L ist 30 Jahre alt und alleinerziehende Mutter einer fünfjährigen Tochter, die tagsüber in der Kita versorgt wird. Inge ist Bäckereifachverkäuferin mit anerkanntem Abschluss. Eine Vollzeitstelle kommt für sie nicht in Frage, weil sie wegen ihrer Tochter frühestens um 9.00 Uhr eine Arbeitsstelle antreten kann. Seit der Geburt ihrer Tochter lebt sie von Hartz IV. Inge ist psychisch angeschlagen und wurde wiederholt wegen ihrer Depression in eine Klinik eingeliefert, was sie aber stark belastet, weil ihre Tochter während des Klinikaufenthaltes vom Jugendamt vorübergehend in eine Pflegefamilie vermittelt wird. Sie hat den Eindruck, dass sie nach jedem Klinikaufenthalt die Beziehung zu ihrem Kind sozusagen neu aufbauen muss. Seit über sechzehn Monaten ist sie aber psychisch stabil. Das hat zur Folge, dass das Jobcenter zunehmend Druck macht, dass sich Inge eine Arbeit sucht, und ihr fehlenden Mitwirkungswillen unterstellt, was mit einer Kürzung der Hartz-IV-Bezüge geahndet werden kann. Das Jobcenter empfiehlt ihr, eine Bildungsberatungsstelle aufzusuchen, die sich auf alleinerziehende Arbeitssuchende spezialisiert hat.

Motive für die Bildungsberatung:

Inge ist eher extrinsisch motiviert, weil sie auf den Druck des Jobcenters reagieren muss. Sie kann sich aber vorstellen, eine Umschulung im Pflegebereich zu machen, weil dort viel in Teilzeit gearbeitet wird. Eine Vollstelle kann sie sich nicht vorstellen, solange ihre Tochter nicht mit der Grundschule fertig ist.

Titel eines möglichen Angebots:

(Fast) Alles ist besser als Hartz IV

4.4 Ausgelieferte – Exploited

Die jüngsten Skandale in der deutschen Fleischindustrie oder im Sub-Sub-Unternehmertum im Baugewerbe haben Angehörige dieser Gruppe in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt. Wenn sie überhaupt Arbeit finden, ist diese prekär und nicht selten mit Stundeneinkommen von drei und weniger Euro verbunden, trotz Mindestlohn. Betroffen sind häufig Arbeitsmigrant*innen ohne Aufenthaltsperspektive und Geringqualifizierte. Sie finden sich in beiden Geschlechtern und über alle Altersgruppen hinweg. In Deutschland sind zu dieser Gruppe auch die Langzeitarbeitslosen zu rechnen, deren Reintegrationswahrscheinlichkeit in Erwerbsarbeit mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit stark abnimmt. Diese Zielgruppe ist in mehrfachem Sinn ausgeliefert und exkludiert, weil für sie die Merkmale einer gesellschaftlichen Inklusion nicht mehr gelten.

Inklusion bedeutet:

- Bürgerstatus, ausgestattet mit persönlichen, politischen und sozialen Rechten
- Einbindung in die Wechselseitigkeiten der gesellschaftlichen Arbeitsteilung
- Reziprozitätsverhältnisse in sozialen, insbesondere familiären und verwandtschaftlichen Nahbeziehungen (vgl. Kronauer, 2010, 32)

Für die Beratungspraxis sind die sozial Abgestiegenen eine enorme Herausforderung, weil die Betroffenen aufgrund ihrer Erfahrungen häufig resigniert haben. „Der eigene Aufschwung in eine höhere

Klasse ist aus ihrem Deutungshorizont verschwunden, sie sind phlegmatisch und statusfatalistisch geworden.“ (Nachwey, 2016, 168)

Persona

Nicolae S., 35 Jahre alt, ist rumänischer Staatsbürger und ohne Berufsabschluss. Seit fünf Jahren arbeitet er in einem deutschen Schlachthof als Zerleger. Angestellt ist er aber bei einem rumänischen Subunternehmer, wie die meisten seiner Kollegen. Beim Schlachthof haben fast nur die autochtonen Deutschen einen Arbeitsvertrag mit dem deutschen Unternehmen. Die Arbeitstage von Nicolae sind lang; er arbeitet jede Woche 60 Stunden, um seine Familie in Temeswar – Frau Tamara und zwei 6 und 10 Jahre alte Kinder – unterstützen zu können. Sein Stundenlohn schwankt zwischen vier und sechs Euro; er kennt die Gründe für das Schwanken nicht und kann auch nicht beim deutschen Betriebsrat nachfragen, weil er kaum Deutschkenntnisse hat. Er wohnt mit anderen rumänischen Arbeitern sehr beengt. Da in drei Schichten gearbeitet wird, muss er das Bett mit der Gegenschicht teilen. Der Subunternehmer zieht ihm vom Lohn monatlich 250 Euro für die Unterkunft ab.

Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen gibt es für ihn nicht, mit Deutschen hat er keinen Kontakt. Von einem rumänischen Kollegen wird er darüber informiert, dass eine große Gewerkschaft sich um die ausländischen Arbeiter*innen kümmert, die bei Subunternehmen arbeiten. Obwohl er weiß, dass er wahrscheinlich seine Arbeit verliert, wenn sein Subunternehmer von einer Kontaktaufnahme mit der Gewerkschaft erfährt, sucht er deren Bildungsberatungsbüro auf.

Motive für die Bildungsberatung:

Primäres Motiv für den mutigen Schritt ist schlicht Verzweiflung. Nicolae S. erhofft sich eine Unterstützung im Erreichen des deutschen Mindestlohns, der etwa doppelt so hoch ist wie sein aktueller Lohn. Zum anderen will er wissen, was er von sich aus tun kann, um mehr Arbeitsplatzsicherheit und eventuell einen beruflichen Aufstieg erzielen zu können.

Titel eines möglichen Angebots:

Du hast keine Chance – also nutze sie.

In Modul 1 finden sich die Ergebnisse der Cedefop-Studie *Skills formation and skills matching in online platform work: policies and practises for promoting crowdworkers' continuous learning*, die wichtige Hinweise auf die Bildungsbedarfe in den verschiedenen Neuen Formen der Arbeit geben.

5. Stolpersteine in der Bildungsberatung

5.1 Neue Gründe für das Nutzen von Bildungsberatung

Wenn über neue Beratungsangebote für dieses hoch differenzierte Feld der in Neuen Formen der Arbeit Tätigen reflektiert wird, sollte man sich daran erinnern, wer mit welchen Motiven früher Bildungs- bzw. Laufbahnberatung in Anspruch genommen hat und noch nimmt. Die folgende (unvollständige) Übersicht macht deutlich, dass für alle Lebensphasen und für alle möglichen kritischen Lebensereignisse Beratungsangebote existieren (Klein/Reutter 2020, 179).

Beratungsangebote über die Lebensspanne	Beratungsangebote für krisenbelastete Situationen
pränatale Beratung Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung bei vorgeburtlichen Untersuchungen pädagogische Beratung in der Geburtsvorbereitung Erziehungsberatung Schuleingangsberatung Elternberatung im Kontext der Schule Beratung am Übergang Schule – Beruf außerschulische Bildungsberatung Beratung in der beruflichen Rehabilitation Studienberatung Berufseinstiegsberatung Gutscheinerberatung	Patient*innenberatung Übergangsberatung – Neuorientierung auf dem Weg in die nachberufliche Phase Existenzgründungsberatung pädagogische Ernährungsberatung Gesundheitsberatung Jugend- und Drogenberatungsstelle feministische Beratung von Frauen mit sexualisierten Gewalterfahrungen Beratung von Menschen mit einer lebensbedrohlichen Erkrankung Schuldner*innenberatung Online-Drogenberatung Beratung im Jobcenter
Kurseinstufungsberatung Lernberatung Bildungsberatung im Alter Sexualberatung im Alter Beratung älterer Menschen mit rechtlichen Belangen Beratung pflegender Angehöriger von Menschen mit Demenz Beratung von Menschen in der Lebensendphase	Beratung im Kontext psychosozialer Begleitung Sterbender

Abb. 1: Beratung in der Lebensspanne. Quelle: Gieseke und Nittel 2016

Dies suggeriert eine breite Beratungspraxis, die realiter nicht annähernd gegeben ist. Die Mehrzahl der Beratungsangebote und -einrichtungen ist projektförmig und daher zeitlich limitiert; auch aus erfolgreichen Beratungsprojekten entwickeln sich nur selten auf Dauer gestellte und finanzierte Beratungsstrukturen. Eine rühmliche Ausnahme bildet hier das Instrument der „Beratung zur Beruflichen Entwicklung – BBE“ in NRW, das seit 2012 als arbeitspolitisches Instrument vorgehalten wird. In unserem Kontext entscheidender ist jedoch die Frage, wen die Beratungsangebote erreichen. „Obwohl davon auszugehen ist, dass sozioökonomisch benachteiligten Gruppen oder sogenannte bildungsferne Gruppen einen erhöhten Bedarf an pädagogischer Beratung aufweisen, wird in unterschiedlichen Feldern deutlich, dass die Angebote eher am Bedarf der Mittelschicht orientiert sind.“ (Klein/Reutter, 2020, 184) Die dominierende Komm-Struktur der meisten Beratungsangebote setzt zum einen voraus, dass die Ratsuchenden von dem Vorhandensein der Beratungsangebote wissen. „Unter heutigen Bedingungen müssen Ratsuchende also bestens informiert, mobil und durchsetzungsfähig sein.“ (Karl, 2016, 363)

Bei Beratungsanlässen im GIVE-Kontext kann davon ausgegangen werden, dass ein zentrales Motiv die Sicherung und Erweiterung der eigenen Employability sein wird. Aber eine „strategisch auf die Beschäftigungsfähigkeit ausgerichtete Funktion von Beratung führt zu einem pädagogischen Dilemma. Einerseits ist sie ein wichtiges Argument, um politisch einem (...) kohärenten Beratungssystem zum Durchbruch zu verhelfen und insofern notwendig. Andererseits steht eine zu starke Fokussierung auf die ökonomisch motivierten Prämissen der Employability in der Gefahr, ein originär pädagogisches Beratungsverständnis (...) als pädagogisches Phänomen zu negieren oder aufzuweichen.“ (Lampe/Nierobisch, 2016, 848 f.)

Der bereits erwähnte Typus der Entgrenzung (vgl. Henfers 2015), für den Selbstverwirklichung in der Arbeit und Autonomie zentrale Werte darstellen, wird sich besonders schwer tun, bei einem krisenhaften Verlauf seiner Erwerbsbiografie Rat zu suchen. „Biografisches Scheitern wird (...) selbst von den Akteur/innen als Folge fehlender Kompetenzen oder fehlender Leistungsbereitschaft interpretiert, ohne sich die ökonomischen, kulturellen und sozialen Differenzen sowie Machtbeziehungen zu vergegenwärtigen“ (Tiefel, 2016, 661). Beratung wird dann zu einem „Ort neoliberaler Subjektivierung (...), an dem die Introjektion von arbeitsmarktorientierter Eigenverantwortlichkeit aktiv betrieben und gleichzeitig gesellschaftliche Machtverhältnisse verstetigt werden.“ (ebd.)

Aber die Wahrscheinlichkeit, dass ein Scheitern in der Erwerbsbiografie ein Anlass sein könnte, Beratung in Anspruch zu nehmen, erscheint bei diesem Typus der Entgrenzung eher gering. In Deutschland gibt es seit Jahren bundesweit anonyme Selbsthilfegruppen für Menschen, die eine Insolvenz anmelden mussten. Sie sind ähnlich strukturiert wie die Anonymen Alkoholiker. Es gibt diese Gruppen aktuell in 15 Städten, bisher wurden sie von 13.500 Menschen besucht (<https://www.anonyme-insolvenzler.de>). Über berufliches Scheitern zu reden, setzt nach deren Erfahrungen voraus, dass ein zeitlicher Abstand von mehreren Jahren vorhanden ist. Am Anfang des Scheiterns stehen Scham, der Verlust des Selbstwertgefühls und das Gefühl, versagt zu haben, relativ unabhängig von den Gründen des Scheiterns. „Die Privilegierten erscheinen vor sich selbst als solche, die sich den Erfolg selbst verdient haben; die Gescheiterten halten ihren Ausschluss für gerechtfertigt, weil sie es nicht ‚gepackt‘ haben.“ (Kirchhöfer 2007, 32)

5.2 Beratung ist kein Angebot für alle!

„Ob Individuen oder Unternehmen nicht weiterwissen, vor Entscheidungen stehen, Prozesse optimieren wollen etc.: Beratung ist das Instrument der Wahl, für das es keiner Rechtfertigung bedarf.“ (Stanik, 2015, 11)

Im Feld von Bildung und Beratung ist immer Skepsis angebracht, wenn Angebotsformen, pädagogische Inhalte oder Institutionen nicht mehr legitimationspflichtig sind. Damit werden nicht selten Selbstverständlichkeiten gemeint, die keine sind. So sind bspw. in Deutschland Volkshochschulen ein hinterfragbares Element der staatlichen Daseinsvorsorge, obwohl sie dem sie legitimierenden Anspruch, eine kompensatorische Funktion zu erfüllen, in ihrer über 100-jährigen Geschichte nicht annähernd gerecht geworden sind. Auch die im Zitat suggerierte Ubiquität von Beratung bedarf einer kritischen Überprüfung. Für die weiße Bevölkerung der Industrieländer in Europa und Nordamerika ist Beratung für bestimmte Zielgruppen tatsächlich eine Selbstverständlichkeit. Für andere Länder und damit für einen Großteil der Erdbevölkerung „mag die Vorstellung, mit einer persönlichen Schwierigkeit sich zu einem verabredeten Termin zu einer fremden Person in einem büroähnlichen Setting zu begeben und dort, oftmals in einem vorab limitierten Zeitraum, durch pures Sprechen eine Lösung oder Entlastung zu suchen, eher absurd erscheinen.“ (Siekendick, 2013, 1430)

Aber es sind nicht nur die Dimension „Nation“ und „Kultur“, die die Unterschiede machen. Auch in den westlichen Industrieländern ist der Zugang zu Beratung von der Dimension der „sozialen Schicht“ abhängig. „Die Teilnahme an Beratung – ob als Beschäftigungs-, Berufs-, Laufbahnberatung oder als Beratung in einem ganz allgemeinen Sinn aufgefasst – bedarf also der Kenntnis bestimmter Ordnungsmuster und Regeln, die häufig nicht explizit gemacht werden und damit für Menschen, denen diese nicht vertraut sind, eine handfeste Hürde darstellen können.“ (Rosenberg, 2020, 149)

Beratungsangebote im Feld der neuen Arbeitsformen können nur wirksam sein, wenn sie ihre Fixierung auf die Mittelschicht mit ihrem spezifischen sozialen und kulturellen Kapital aufgeben und zielgruppenangemessene Formate und Zugänge finden. „Wenn von Beratung im Kontext von Beruf die Rede ist, lohnt es sich also, genau hinzusehen, von welcher Art Beratung jeweils gesprochen wird und an welche Adressat*innen bzw. Zielgruppe sich diese richtet. Es scheint also eine Spaltung zwischen ‚höherwertigen‘ und ‚weniger wertigen‘ Beratungsformen und -angeboten für eine vermeintlich ‚höherwertige‘ bzw. ‚weniger wertige‘ Klientel zu geben. Beratung zeigt – ganz anders als die politischen Verlautbarungen erwarten lassen (...) – demnach bereits in diesem Aspekt durchaus exkludierende Wirkung.“ (Rosenberg, 2020, 148)

In Deutschland genügt ein Besuch in einer beliebigen Arbeitsagentur, um die Plausibilität dieser These nachvollziehen zu können. In den Stockwerken, in denen die Weiterbildungsberatung für akademische Berufe residiert, geht es i.d.R. ruhig und entspannt zu, während in dem Stockwerk mit der Weiterbildungsberatung für Geringqualifizierte meist Gedränge herrscht und eine eher aggressive Atmosphäre vorherrscht. Das ist auch einem strukturellen Dilemma geschuldet, das der damalige Vorstand der Bundesagentur für Arbeit so beschreibt: „Stehen Beratungskonzepte im Einklang oder im Widerspruch zu geschäftspolitischen Zielen? Lassen wir Autonomie und Selbststeuerung auch gelten bei sanktionsbewehrtem Ergebnis?“ (Alt 2018, 5) Die deutschen Arbeitsagenturen und Jobcenter sollen nach dem Willen der politischen Verantwortlichen zukünftig der Beratung einen höheren Stellenwert einräumen. Da aber immer noch der Vorrang der Vermittlung in Arbeit gilt, steht zu befürchten, dass die dort beschäftigten Berater*innen ein Dilemma auflösen sollen, das strukturell unlösbar ist. Die Weiterbildungsberatungen für Langzeitarbeitslose, die in den Jobcentern angesiedelt sind, beweisen dies Tag für Tag.

5.3 Das Grundverständnis von Beratung ist nicht mehr selbstverständlich

Das Credo der Beratung, die Problemlösefähigkeit Ratsuchender zu erhöhen und Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten, gilt nur für einen Ausschnitt aus den Beratungsangeboten.

Der Witz: „Wie geht es Dir?“ – „Ich weiß nicht, ich habe erst nächste Woche wieder einen Termin beim Arzt.“ (Niebergull/Mirau, 2016, 165) beschreibt die Problematik am Beispiel werdender Mütter, die ihr Vertrauen in die Stärke des eigenen Körpers verlieren und ihre Rationalität und ihr Gesundheitsempfinden an die Expert*innen delegieren (vgl. Klein/Reutter, 2020, 185). Das Leitmotiv von Beratung, Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten, wird dort karikiert, der/die Berater*in mutiert zum/zur Ratgeber*in, dessen/deren Rat wertvoller erscheint als das Vertrauen in die eigene Problemlösefähigkeit. Diese Entwicklung lässt sich auch in anderen Feldern beobachten. In einem Masterstudiengang haben wir mit den Studierenden darüber diskutiert, was Beratungsbedarfe auslöst, und fanden für uns erstaunliche Erklärungen. Aus Sicht der Studierenden, die alle berufstätig waren, führt der gesellschaftliche Zwang zur Selbstoptimierung zu massiven Verunsicherungen in unterschiedlichen Lebensphasen und Lebenslagen, die Beratung durch Dritte notwendig mache. Die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten erscheint dann als Versuch, das individuelle Scheiternsrisiko zu minimieren. Das Ziel einer Stärkung persönlicher Problemlösungskompetenz tritt völlig in den Hintergrund.“ (Klein/ Reutter 2020, 179 f.) Hier wird die Wirkmächtigkeit der neoliberalen Leitmelodie „Jeder ist seines (Un-)Glückes Schmied“ deutlich. „Bisher formulierte neoliberale Positionen setzen auf umfassende Selbstverantwortung bei einem gleichzeitigen Sich-Fügen in die Verhältnisse, wie andere sie vorherbestimmen.“ (Giesecke, 2016, 32) Damit fügt sich auch Beratung der Logik des Markts. Beratung als eines von den Feldern, die „bisher mehr oder weniger von der Logik des Marktes abgeschottet (dekommodifiziert) waren oder sind, sollen dieser unterworfen (rekommodifiziert) werden.“ (Nachtwey, 2016, 81) Die individuelle Autonomie als Ausgangspunkt von Selbstverantwortung wird obsolet, wenn Beratung zum Ziel hat zu akzeptieren, „dass dieses oder jenes, was man von mir erwartet, auch das Beste für mich ist“ (Giesecke, 2016, 32).

5.4 Fazit

Wir haben in unseren kurzen Ausführungen zur Geschichte der Arbeit nachgezeichnet, wie sich die Bedeutung von Erwerbsarbeit im historischen Verlauf verändert hat. Erwerbsarbeit hat mit Beginn der Industrialisierung in der Mitte des 18. Jahrhunderts an Stellenwert zugenommen. Erwerbsarbeit ist zumindest für die männlichen Erwachsenen von der identitätsstützenden zur identitätsstiftenden Instanz geworden, die den Einzelnen „wenigstens in ein Stück der Realität in die menschliche Gemeinschaft sicher einfügt.“ (Freud 1930, 30) Das Verfügen über Erwerbsarbeit bedeutet für die Subjekte die Sicherung ihrer sozialen und personalen Identität, die in enger Wechselwirkung zueinander stehen. Personale Identität ohne soziale Identität ermöglicht kein Leben in Gemeinschaft, sie führt zu einer „autoerotischen“ (Mader) Asozialität. Soziale Identität ohne personale Identität führt zu einem persönlichkeitslosen Konformismus, zu einer ausschließlichen Anpassung an tatsächliche oder vermeintliche Außenanforderungen. Dieser Aspekt spielt in der Beratungsarbeit eine bedeutende Rolle bei denjenigen Ratsuchenden, die von Arbeitslosigkeit bedroht oder betroffen sind. In einer krisenhaften Arbeitsgesellschaft wird der „kompetente Umgang mit gebrochener oder bedrohter Identität“ (Negt 1988, 199) zu einer zentralen Schlüsselqualifikation.

Fassen wir noch einmal zusammen, welche Risiken und Stolpersteine die Zweite Moderne birgt, so wird deutlich, vor welchen Herausforderungen eine zukunftsorientierte Bildungsberatung steht:

- die Ungewissheit der Flexibilität
- das Fehlen von Vertrauen und Verpflichtung
- die Oberflächlichkeit des Teamworks
- die Drohung, ins Nichts zu fallen
- das Scheitern daran, durch Arbeit eine Identität zu erlangen (vgl. Sennett, 1998, 189 f.)

Für Sennett resultiert daraus das Bestreben, „woanders nach Tiefe und Bindung zu suchen“ (ebd.). Eine der größten Herausforderungen für den/die Bildungsberater*in ist die Tatsache, dass er/sie einerseits mit Zielgruppen zu tun hat, die aufgrund der Prekarität der Arbeitsverhältnisse ihre Zukunft eher pessimistisch einschätzen und von denen viele real mit dem Risiko leben müssen, aufgrund der technologischen Entwicklungen ins Nichts zu fallen. Andererseits sind Bildungsberater*innen mit Zielgruppen konfrontiert, die überzeugt und optimistisch sind, ihre berufliche Zukunft krisenfest gestalten zu können. Während die einen durch Beratung erfahren sollen, dass sie Gestalter ihres eigenen Berufslebens sein können, geht es bei den anderen darum, eine realistische Perspektive zu gewinnen, die auch mögliche Risiken einkalkuliert.

Reflexionsangebot:

Wenn Sie die Stolpersteine noch einmal gedanklich Revue passieren lassen:

- Welche dieser Stolpersteine kennen Sie aus Ihrer eigenen Beratungspraxis?
- Welche Strategien und Wege haben Sie entwickelt, um die Stolpersteine zu umgehen?
- Wo sehen Sie für sich selbst als Beratungsexperten/Beratungsexpertin Professionalisierungsbedarfe, um im Umgang mit diesen Stolpersteinen souveräner zu werden?

6. Branchenkonzentrationen und Risikogruppen der neuen Zielgruppen

In der Plattformökonomie, insbesondere im Gigwork, finden sich viele, deren Situation auf unterschiedlichen Ebenen prekär ist: Die aus der Gig-Arbeit resultierende Bezahlung ist gering, die Auftragslage ist nicht planbar und die Lernhaltigkeit dieser Arbeit tendiert gegen null. Nicht zufällig sind es häufig Arbeitende ohne einen Berufsabschluss.

Im Cloud-Work ist die Ausgangslage differenzierter: Zwar finden sich auch hier sogenannte Mikrotasks, die nur bescheidene Einkommen ermöglichen und aufgrund der stark schwankenden Auftragslage die Entwicklung längerfristiger Perspektiven nicht erlauben. Hier ist auch zukünftig keine Verbesserung der Einkommen zu erwarten, da die einfachen Aufgaben in Mikrotasks häufig weltweit ausgeschrieben sind und die Konkurrenz in Billiglohnländern meist günstiger anbietet. Am anderen Ende des Cloud-Working stehen anspruchsvolle und relativ gut dotierte Aufträge, bspw. im Bereich Design oder Programmierung.

Im Feld der Entrepreneurship, die gemeinhin als Neue Form der Arbeit gilt, ist zu differenzieren zwischen „Opportunity Entrepreneurship“, wenn das Gründungsmotiv in einer individuellen, in der Regel innovativen Geschäftsidee besteht, und „Necessity Entrepreneurship“, bei der Personen aus der Arbeitslosigkeit oder drohenden Arbeitslosigkeit heraus gründen (Maier-Gutheil, 2016, 332).

Dabei ist zu beachten, dass „der Anteil derjenigen, die nicht aus der Not heraus gründen, lediglich etwa dreieinhalbfach so hoch ist wie diejenigen, die eine berufliche Selbständigkeit aus Gründen der Alternativlosigkeit anstreben“ (ebd., 334).

Die Entwicklung der NFA ist in Deutschland noch so wenig fortgeschritten, dass hier von Branchenkonzentrationen noch nicht fundiert die Rede sein kann. Anders stellt es sich bei den vorne beschriebenen Arbeitsformen dar. Hier können Branchen identifiziert werden, in denen prekäre Arbeitsverhältnisse gehäuft vorkommen.

In Deutschland sind dies insbesondere

- Reinigungsgewerbe
- Bereich Lager/Logistik
- Gastronomie und Hotellerie
- Helferberufe im Pflegesektor
- Helferberufe im Bausektor

Reflexionsangebot:

Gehen Sie bitte gedanklich dieses ganze Modul 2 nochmals durch und halten Sie für sich stichwortartig fest:

- Was stimmt mich angesichts des Gelesenen optimistisch für meine eigene Beratungspraxis? - Wo fühle ich mich gut aufgestellt?
- Was stellt sich für mich als größte Herausforderung für meine Beratungstätigkeit dar?
- Wo sollen die Autor*innen des Moduls nacharbeiten?

Literatur

- Alt, H., 2018, Ethik in der Beratung: Anspruch und Wirklichkeit – Ein Tagungsrückblick, Nürnberg (nfb-Newsletter 5)
- Beck, U., Brater, M., Daheim H.J., 1980, Soziologie der Arbeit und der Berufe, Reinbek
- Bertelsmann Stiftung, 2019, Plattformarbeit in Deutschland, Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung, Online abgerufen unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadim/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Plattform_07lay.pdf
- Becker, R., 2004, Wandel der Sozialstruktur von Erwerbsverläufen oder: Warum diskontinuierliche Erwerbsbiographien eher Konstrukt als Realität sind. In: Behringer, u.a. Hrsg., 2004, a.a.O. 59-70
- Behringer, F., Bolder, A., Klein, R., Reutter, G., Seiverth, A., Hrsg., 2004, Diskontinuierliche Erwerbsbiographien, Baldmannsweiler
- Benedetti, S., Lesch, S., Rosenberg, H., Hrsg., 2020, Beratung pädagogisch ermöglichen?! Bedingungen der Gestaltung (selbst-)reflexiver Lern- und Bildungsprozesse, Wiesbaden
- Bolder, A., Epping, R., Klein, R., Reutter, G., Seiverth, A., Hrsg., 2010, Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener? Wiesbaden
- Bolder, A., 2004, Abschied von der Normalbiographie – Rückkehr zur Normalität. In: Behringer, u.a., Hrsg., 2004, a.a.O., 15–26
- Boes, A., Langes, B., Hrsg., 2019, Die Cloud und der digitale Umbruch in Wirtschaft und Arbeit, Freiburg, München, Stuttgart
- Bourdieu, P., 1982, Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt/M.
- Helmut Bremer, 2007, Das soziale Spiel zwischen Inklusion und Selektion. <https://www.die-bonn.de/doks/forum0704.pdf>
- Helmut Bremer, 2010, Zielgruppen in der Praxis. Erwachsenenbildung im Gefüge sozialer Milieus. In: Magazin Erwachsenenbildung.at, Ausgabe 10/2010. https://www.pedocs.de/volltexte/2013/7512/pdf/Erwachsenenbildung_10_2010_Bremer_Zielgruppen_in_der_Praxis.pdf
- Bundesagentur für Arbeit, 2018, Befristete Beschäftigung, Grundlagen: Methodenbericht, Online abgerufen unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenbericht/Beschaefigungsstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Befristete-Beschaefigung.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit, 2020, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Januar 2020, Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, Nürnberg
- Castel, R., 2000, Die Metamorphosen der sozialen Frage: Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz
- Diewald, M., 2010, Lebenslaufregime: Begriff, Funktion und Hypothesen zum Wandel. In: Bolder u.a., Hrsg., a.a.O., S. 25–41
- Dörre, K., 2010, Die Selbstmanager. Biographie und Lebensentwürfe in unsicheren Zeiten. In: Bolder, u.a., Hrsg., 2010, a.a.O. 139–150
- Ehrenberg, A., 2003, Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart, Frankfurt a. M. und New York

- Epping, R., 2010, Exklusion trotz – oder durch – Weiterbildung? In: Bolder, u.a., Hrsg., 2010, a.a.O., S. 201–214
- Ewers, E., Hoff, E.-H. u.a., 2006, Zum Wandel der Arbeitsgesellschaft und zu deren Konsequenzen für das individuelle Arbeitshandeln. In: Ewers, E., Hoff, E.-H. u.a., 2006, Arbeit als Lebensinhalt? Neue Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich, Münster (edition QUEM, Band 21) S. 18–39
- Ewers, E., 2006, Berufliche Strebungen von IT-Beschäftigten: Streben nach Autonomie und nach technologischer Innovation. In: Ewers, E., a.a.O. 87-133
- Ewers, E., Hoff, E.-H., Schrapf U., 2006, Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung von IT-Beschäftigten. In: Ewers, u.a., a.a.O., 172–198
- Freud, S., 1930, Das Unbehagen in der Kultur, Wien
- Friedrich Ebert Stiftung, 2016, Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork, Online abgerufen unter library.fes.de/pdf-files/wiso/12826.pdf
- Giesecke, W., Nittel, D., Hrsg., 2016, Handbuch. Pädagogische Beratung über die Lebensspanne, Weinheim und Basel
- Giesecke, W. , 2016, Beratung über die Lebensspanne: Zwischen Steuerung, neuen Optionen und Erweiterung von Autonomiespielräumen – Wechselwirkungen. In: Giesecke, W. u.a., Hrsg., 2016, a.a.O. S., 31–41
- Götz, R., Haydn, F., Tauber, M., 2020, Ansätze, Formate und Prozesse von Bildungsberatung. <https://erwachsenenbildung.at/themen/bildungsberatung/begriff> (Zugriff 8.9.2020)
- Hans-Böckler-Stiftung, 2019, Trends und Verbreitung atypischer Beschäftigung, Eine Auswertung regionaler Daten, Online abgerufen unter https://www.boeckler.de/pdf/p_pd_34_2019.pdf
- Hans-Böckler-Stiftung, 2020, Working Paper Forschungsförderung Nummer 167, Wachsende Graubereiche in der Beschäftigung, Ein interdisziplinärer Forschungsüberblick über die Entstehung und Entwicklung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen in Deutschland, Online abgerufen unter https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_167_2020.pdf
- Haydn, F. et al. (2017) Das TRIAS-Textbuch. TRIAS – Beratung am Arbeitsplatz. Arbeitgeber einbinden, gering qualifizierte Beschäftigte erreichen
- Henfers, P., 2015, Biographien gestalten durch lebenslange Lernprozesse, Wiesbaden
- Huws, U., Spencer, N., Coates, M., (2016): The platformisation of work in Europe, Highlights from research. <https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/platformisation%20of%20work%20report%20-%20highlights.pdf>
- Jordanoski, G. (2018) für Deutsches Institut für Erwachsenenbildung: ProfilPass für Selbstständigkeit, Stärken kennen – Stärken nutzen, Online abgerufen unter https://www.profilpass.de/media/profilpass_fuer_die_selbststaendigkeit_bildschirmversion.pdf
- Karl, F. , 2016, Zugehende Beratung, In: Giesecke, W. Nittel, D., Hrsg., 2016, a.a.O., 357–364
- Keupp, H., 2006, Patchworkidentität – Riskante Chance bei prekären Ressourcen. In: Neuendorff, H., Ott, B., Hrsg., 2006, a.a.O. 5–23
- Klein, R., Reutter, G., 2020, Hohe Ansprüche – bescheidene Praxis? Stolpersteine und Grenzen pädagogischer Beratung. In: Benedetti, u.a., Hrsg., a.a.O. 177–189

- Kotíková, J., Kotrusová, M., Vychová, H. (2012). Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU [Flexible forms of employment in selected EU countries]. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2013. ISBN 978-80-7416-131-5. Available at http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf (in Czech only).
- Kronauer, M., Hrsg., 2010, Inklusion und Weiterbildung, Bielefeld
- Lampe, B., Nierobisch, K., 2016, Institutionalisierte Fortbildungsangebote für Beratende: Regionale Qualifizierungszentren (RQZ) als Beispiel. In: Giesecke, W., Nittel, D., Hrsg., 2016, a.a.O. 840–850
- Maier-Gutheil, C., 2016, Existenzgründerberatung. In: Giesecke, W., Nittel, D., Hrsg., 2016, a.a.O., S. 332–339
- Nachtwey, O., 2016, Die Abstiegs-gesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne, Berlin
- Negt, O., 1998, Neue Technologien und menschliche Würde – Zur Lage der Menschenrechte in der industriellen Zivilisation (Studienbrief der Fernuniversität Hagen, Doppelkurseinheit 30098/2/01), Hagen
- Neuendorff, H., Ott, B., Hrsg., 2006, Neue Erwerbsbiographien und berufsbiographische Diskontinuität, Baltmannsweiler
- Neumann, U., Pomsel, M., 2010, Brüche im Erwerbsleben als Herausforderung und Chance. In: Bolder, A. u.a., Hrsg., 2010, a.a.O., 367–387
- Nieburgall, D., Mierau, S., 2016, Pädagogische Beratung in der Jobcenterberatung. In: Giesecke, W., Nittel, D., Hrsg., 2016, a.a.O. S. 160–167
- Peisendörfer, B., 2003, Leute, auf die es nicht ankommt. In: Le Monde diplomatique, Dezember 2003
- Petersen, O., 2006, Dynamik und Konflikte in IT-start-ups: Unternehmensentwicklung im Spannungsfeld von Egalität und Hierarchie. In: Ewers, E., u.a., a.a.O., 56–86
- Pongratz, H. J., 2019, Online-Arbeit als Nebenverdienst. In: Boes, A., Langes, B., a.a.O., S. 191–206.
- Rosenberg, H., 2020, Doing Beratung: Überlegungen zur Analyse von Praktiken im Kontext von Beschäftigung, Beruf und Karriere. In: Benedetti, S. u.a., Hrsg., 2020, a.a.O., S. 145–160
- Schraps, U., 2006, Umstellungen zur zukünftigen Lebensgestaltung. Berufliche, private und familiäre Ziele von Frauen und Männern im IT-Bereich. In: Ewers, E. u.a., 2006, a.a.O., S. 199–221
- Sennett, R., 1998, Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin
- Stanik, T., 2015, Beratung in der Weiterbildung als institutionelle Interaktion, Frankfurt/M.
- Tiefel, S., 2016, Biographieorientierte Familienberatung zwischen Einzelfallhilfe und sozialer Verantwortung. In: Giesecke, W., Nittel, D., Hrsg., 2016, a.a.O., 656–664
- Voß, G., 2012, Individualberuf und subjektivierte Professionalität. Zur beruflichen Orientierung des Arbeitskraftunternehmers. In: Bolder, A., Dobischat, R., Kutscha, G., Reutter, G., Hrsg., 2012, Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt, Wiesbaden, S. 283–317
- Voß, G., 2002, Auf dem Weg zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In: Kurz, Th., Hrsg., 2002, Der Beruf in der Moderne, Opladen, S. 287–314
- Voß, G., Pongratz, H., 1998, Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50, 1, S. 131–138
- Weber, M., 1986, Die Wirtschaftsethik der Weltreligionen. In: Ders.: Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie, Tübingen, S. 237–273;

Wiemert, H., 2004, Kompetenzentwicklung in Zeitarbeitsverhältnissen. In: Behringer, F. u.a., Hrsg., 2004, a.a.O., S. 238–248

Zentner, U., Schrader, J., 2010, Weiterbildung für Arbeitskraftunternehmer. In: Bolder, A. u.a., Hrsg., 2010, a.a.O., S. 255–278

Modul 3:

Umgang mit den Herausforderungen in der Beratungspraxis

Franziska Haydn und Rudolf Götz

ÖSB Studien & Beratung gGmbH
Austria

Modul 3:

Umgang mit den Herausforderungen in der Beratungspraxis

Franziska Haydn und Rudolf Götz
ÖSB Studien & Beratung gGmbH – Austria

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung: Worum geht es?	57
2. Zur Rolle von Beratung im Umgang mit prekären Neuen Formen der Arbeit	58
3. Was ist anders in der Arbeit mit NFA-Klient*innen?	65
4. Erschließung neuer Klient*innentypen	68
5. Beratung neuer Zielgruppen, Arbeit mit NFA-Klient*innen (Wegweiser 1-3)	72
6. Menschen ermutigen, zusammenzuarbeiten (Wegweiser 4)	82
7. Arbeit auf verschiedenen Ebenen (Wegweiser 5)	87
Literatur	92

1. Einführung: Worum geht es?

Work *“is increasingly marked by intensification, by insecurity, by short-to-temporary-to-zero contracts, by competition and by informal Uber-like arrangements that circumvent labour laws and trade unions. It often pays below-subsistence wages, giving rise to a new class of ‘working poor’. Workplaces have made use of new technologies to install disciplinary and surveillance regimes based on micro-management strategies that shackle with a smile.”* (Hooley, Sultana, Thomsen, 2018, S. 10)

Neue Formen der Arbeit (im Folgenden NFA abgekürzt), wie sie in Modul 1 und Modul 2 bereits angesprochen wurden, spielen im gegensätzlichen Paralleltrend von steigender Subjektivierung von Arbeit (Selbstmanagement) und Neo-Taylorismus (externes Mikromanagement, vgl. Flecker, 2020, 2) – die beide für einen nicht kleinen Teil der Beschäftigten Härten mit sich bringen – eine entscheidende Rolle.

Wie unsere Typologie der „neuen Arbeitnehmer*innen“ zeigt (siehe Modul 2), kann die erweiterte Subjektivierung Vorteile in Form von mehr Flexibilität, Freiheit und Eigenverantwortung für diejenigen mit sich bringen, die sich erfolgreich an die neuen Herausforderungen durch gestiegene selbstunternehmerische Fähigkeiten, nämlich Selbstmanagement, Selbstorganisation und Selbstkontrolle, anpassen (siehe Typ „Performer“ und bis zu einem gewissen Grad Typ „Bridge“ (siehe Modul 2).

Für viele, die in NFA arbeiten, ist die Situation allerdings weniger rosig: Karrieresackgassen mit wenig Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, geprägt von Unsicherheit und oft schierer Ausbeutung. Dies gilt vor allem dann, wenn die Subjektivierung mit Neo-Taylorismus einhergeht bzw. die neo-tayloristische Steuerung der Arbeitnehmer*innen dominiert (siehe Typ „Prekariat“ und „Ausgebeutet“).

Darüber hinaus bieten die meisten NFA wenig Möglichkeiten, eine berufliche bzw. berufsbezogene Identität zu erlangen. Durch die radikale Subjektivierung werden die NFA zu einem „Individualberuf“ (Pongratz/Voß 2003, 2012; vgl. Kap. 2). Das Ausüben von einem Sammelsurium von Kleinstaufgaben führt zu keinem „formalen“ Beruf. Das Fehlen einer beruflichen Identität erschwert die Entwicklung einer sozialen Identität. Denn Berufe sind nach wie vor von zentraler Bedeutung für die Schaffung einer persönlichen, sozialen Identität, ungeachtet des Trends, dass das Konsumverhalten zunehmend eine herausragende Rolle bei der Definition der individuellen Position in den gesellschaftlichen Schichten spielt.

Es stellt sich also die Frage: Welche Antworten kann die Bildungsberatung auf diese Entwicklungen in der Arbeitswelt geben und welche Rolle spielt sie hierbei? Insbesondere: Wie kann oder wie sollte Beratung auf die Ausbreitung von prekären Arbeitsformen und fehlende soziale „Identifikationsschablonen“ durch Individualberufe oder „Nicht-Berufe“ reagieren?

Modul 3 beginnt mit einem Plädoyer für einen emanzipatorischen Beratungsansatz als angemessene Beratungsantwort auf die Herausforderungen der aktuellen Arbeitsmarktveränderungen.

Nach diesem einleitenden Teil bietet Modul 3 ein Raster für die Analyse der speziellen Beratungsbedarfe von Personen, die in NFA arbeiten, wobei die in Modul 2 eingeführten Klient*innentypen aufgegriffen werden.

Im nächsten Abschnitt wird die Frage des Zugangs zu neuen Klient*innentypen angesprochen, wobei wieder auf den Persona-Ansatz zurückgegriffen wird. Im Weiteren bietet Modul 3 eine Auswahl innovativer Ansätze und Werkzeuge für die Beratung von Personen, die in NFA arbeiten. Und zwar:

- Checklisten zur Identifizierung von prekären Arbeitsverhältnissen und (selbst-)unternehmerischen Qualifikationsbedarfen im Kontext von NFA
- Bildungsberatung in Communities
- Co-Careering in Online-Communities

- das „Praxis-Portrait“
- Rückmeldung an das System mit dem „Bildungsradar“

2. Zur Rolle von Beratung im Umgang mit prekären Neuen Formen der Arbeit

Die meisten aktuellen Beratungsansätze und Berufswahltheorien basieren stark auf hermeneutischen Strängen der Psychologie. Sie fokussieren auf das Individuum und seine persönlichen Ziele. Beratungsangebote sollten zur Persönlichkeitsentwicklung, Selbstgestaltung, Selbstregulierung und zur Entwicklung eines sinnvollen persönlichen Lebensentwurfs beitragen (vgl. Prilleltensky und Stead 2012, 322).

Allerdings, wie Bourdieu bekanntermaßen argumentierte (1993): Jede soziale Intervention wird leicht zur Beute eines bestimmten Machtfeldes, wenn nicht die zugrunde liegenden ökonomischen, sozialen und kulturellen Machtverhältnisse, die den Kontext in einem sozialen Feld bestimmen, grundlegend reflektiert werden.

Und Miller und Rose (1990, S. 1–31) erinnern daran, dass in einem neoliberalen Kontext die Selbstregulierungskapazitäten der Individuen durch neoliberale Technologien wie Hilfe zur Selbsthilfe, Selbstmanagement und Empowerment nur gefördert werden, um diese persönlichen Fähigkeiten an ökonomische und soziale Ziele der herrschenden Ideologie zu binden.

Bildungsberatungsangebote, die ausschließlich auf das Individuum fokussieren und den sozioökonomischen und kulturellen Kontext nicht berücksichtigen, verstärken am Ende eher gesellschaftliche Systeme, die sich durch Prekarisierung, Selbstausbeutung, systematisch erzeugte Ungleichheit etc. auszeichnen, als dass sie sie herausfordern.

In letzter Zeit wird das „Dilemma“ dieses psychologischen Ansatzes der Bildungsberatung von verschiedenen prominenten Wissenschaftler*innen und Expert*innen der internationalen Bildungsberatungscommunity durchaus angesprochen:

“Careers education and guidance is a profoundly political process. It operates at the interface between the individual and society, between self and opportunity, between aspiration and realism. It facilitates the allocation of life chances. Within a society in which such life chances are unequally distributed, it faces the issue of whether it serves to reinforce such inequalities or to reduce them.” (Watts 2016, 171)

“(…) the role of guidance practitioners goes beyond that of exploring self and opportunity. It poses questions to globalisation and it questions economic growth as an end in itself. We could call this Green Guidance. Thus, career guidance enters into the risky areas of social change. How far can guidance go in terms of being an agent for social and economic change, a Trojan horse in a society that salutes globalisation and capitalism?” (Plant 2005, XIV)

“At its most fully realised career guidance is not simply a vehicle by which individuals might get themselves a piece of the pie, but is rather part of the infrastructure of a new kind of society.” (Hooley 2015, 11)

Um das übermäßige Aufgreifen von individualistischen, psychologischen Methoden sowohl in der Praxis als auch in der Forschung zu überwinden, schlagen Hooley, Sultana und Thomsen (2018) vor, vermehrt andere Wissenschaften wie die kritische Psychologie, Soziologie oder Ökonomie in den Beratungsdiskurs miteinzubeziehen und sich auf den Beitrag der Bildungsberatung zur Unterstützung

sozialer Gerechtigkeit zu konzentrieren, wobei sowohl strukturelle wie auch gesellschaftliche Barrieren berücksichtigt werden sollten. Sie kritisieren die weit verbreitete Lifelong Guidance-Definition der OECD (2004, 19) dafür, dass sie Kontextfaktoren von Beratung wie soziale Struktur, Einbettung in die Gemeinschaft und Kultur nicht berücksichtigt, und schlagen eine alternative Definition für Bildungsberatung vor:

“Career guidance supports individuals and groups to discover more about work, leisure and learning and to consider their place in the world and plan for their futures. Key to this is developing individual and community capacity to analyse and problematise assumptions and power relations, to network and build solidarity and to create new and shared opportunities. It empowers individuals and groups to struggle within the world as it is and to imagine the world as it could be. Career guidance can take a wide range of forms and draws on diverse theoretical traditions. But at its heart it is a purposeful learning opportunity which supports individuals and groups to consider and reconsider work, leisure and learning in the light of new information and experiences and to take both individual and collective action as a result of this.” (Hooley, Sultana, Thomsen 2018, 20)

In Übereinstimmung mit dieser breiten Definition von Bildungsberatung schlagen wir vor, dass Beratung einem „emanzipatorischen“ Ansatz folgen sollte, wie er von Sultana (2018, 64 f. – siehe Kasten unten) skizziert wird, um bestmöglich auf die zunehmende Verbreitung von prekären NFA und Berufen, zu reagieren. Diesem emanzipatorischen Ansatz folgend, unterstützt die Beratung ihre Klient*innen dabei, ihren eigenen Status quo in Frage zu stellen, anstatt ihnen bloß zu helfen, sich in diesen einzufügen und anzupassen. Die Bildungsberatung sensibilisiert ihre Kund*innen für die strukturellen Machtverhältnisse, die zu schlechten Positionen am Arbeitsmarkt führen, und mobilisiert sie, sich dagegen aufzulehnen. Bildungsberatung agiert hier auch als eine Lobby für soziale Gerechtigkeit.

Exkurs: Drei Diskurse zur Bildungsberatung

„Einer der vorherrschenden Diskurse über Bildungsberatung ist von einem Ansatz geprägt, der als **technokratisch** bezeichnet werden kann und einem ‚Effizienzgedanken‘ folgt. Hier geht es vor allem darum, ein reibungsloses Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage von Qualifikationen zum Nutzen der Ökonomie sicherzustellen. Die Rolle des Bildungsberaters / der Bildungsberaterin besteht darin, dem Einzelnen dabei zu helfen, sein Qualifikationsprofil zu identifizieren und dieses so gut wie möglich mit den (vermuteten) Bedürfnissen des Arbeitsmarktes abzustimmen. (...)“

Ein zweiter grundlegender Diskurs, der die Bildungsberatung anleitet, kann als **entwicklungsorientiert**, ‚hermeneutisch‘ oder **humanistisch** bezeichnet werden. In diesem Ansatz werden das persönliche Wachstum und die Entfaltung des Individuums in den Fokus genommen und insbesondere die Selbstexploration und das Aufblühen von Fähigkeiten und Bestrebungen unterstützt. Hier ist der Begriff der ‚Wahl‘ entscheidend, ebenso wie der des Aufspürens der eigenen Identität durch ein befriedigendes Aktivwerden in den verschiedenen Feldern des ‚Regenbogens der Lebenslaufbahn‘ (Super 1990), wobei nicht nur die Erwerbsarbeit in den Blick genommen wird.

Im Gegensatz zum arbeitsmarktorientierten, technokratischen Modell, das die Ökonomie als Leitdisziplin hat und dessen ‚trait-factor‘, ‚person-environment fit‘-Ansatz letztlich direktiv ist, bezieht das ‚entwicklungsorientierte‘ Modell seine Hauptinspiration aus der humanistischen Psychologie und insbesondere ihrem einflussreichsten Vertreter, Carl Rogers (1961). Das Ziel ist es, Selbstexploration und Selbstkonstruktion oder, wie es jetzt genannt wird, ‚life design‘ (Savickas 2012) zu ermöglichen.

Ein dritter Ansatz der Bildungsberatung kann als ‚sozial rekonstruktivistisch‘ oder **emanzipatorisch** bezeichnet werden. Während die beiden vorangegangenen Diskurse dazu neigen, fest in liberalen

Vorstellungen vom Individuum verankert zu sein, das als rational handelnd erlebt wird und das Entscheidungen im Hinblick auf wirtschaftliche oder persönliche Prioritäten trifft, sind emanzipatorische Diskurse sozial und gemeinschaftsorientiert. Sie verpflichten sich dazu, den Status quo in Frage zu stellen, und weniger dazu, die Menschen zu unterstützen, sich ihm anzupassen. In diesem Ansatz, bei dem die leitende Disziplin die kritische Sozialwissenschaft ist, besteht das Hauptanliegen darin, dass die einzelnen Kund*innen Wissen entwickeln, das zu mehr Freiheit führt (...). Das Ziel von Bildungsberater*innen wäre es daher, Individuen und Gruppen über die Ursache ihrer Probleme ‚aufzuklären‘ (vgl. Freire 1970; Hooley 2015; Hooley & Sultana 2016; Thomsen 2017), die zwar als persönlich verschuldet erlebt werden, aber in Wirklichkeit durch bestehende Strukturen verursacht sind. Diese Bewusstseinsbildung wird begleitet von sozialer Mobilisierung und Advocacy-Maßnahmen, die dafür sorgen, dass ungerechte soziale Strukturen in Frage gestellt werden (...).

Welcher der drei Diskurse sich durchsetzt, hängt tendenziell vom Zustand der Wirtschaft ab: Es ist daher nicht überraschend, dass viele der entwicklungsorientierten Ansätze in der Bildungsberatung in den wirtschaftlich boomenden 1960er Jahren populär wurden. Es ist ebenso wenig überraschend, dass Modelle der ‚sozialen Effizienz‘ während des wirtschaftlichen Abschwungs Mitte der 1970er Jahre mit der ‚Zuspitzung der Verbindung‘ zwischen Schule und Arbeit (Watts 1985) und in jüngerer Zeit während der weltweiten Rezession, die 2008 ausgelöst wurde (Sultana 2012a), die Oberhand gewannen. Emanzipatorische Bildungsberatungsdiskurse treten ihrerseits eher als Reaktion auf die technokratischen Ansätze in den Vordergrund, die dazu tendieren, ungleiche und ungerechte soziale Arrangements zu legitimieren und zu verstärken, anstatt sie in Frage zu stellen."

Eigene Übersetzung und direkter Auszug aus: Sultana, G. R. (2018) Precarity, Austerity and the Social Contract in a Liquid World: Career Guidance Mediating the Citizen and the State. In: Hooley, Tristram, Ronald G. Sultana and Rie Thomsen (Edit.) (2018) Career Guidance for Social Justice. Contesting Neoliberalism, New York, Routledge, S. 64 f.

Im nachfolgenden Teil dieses Moduls betrachten wir das Modell der emanzipatorischen Bildungsberatung und gehen der Frage nach, wie es in der Arbeit mit Klient*innen in NFA genutzt werden kann.

2.1 Ein neues Modell der emanzipatorischen Bildungsberatung

"...the attempt to challenge the career guidance field out of its enduring over-reliance on individualistic psychological methods in both practice and research, which, while useful in helping us understand some of the dynamics involved in the interplay between self and society, fails to acknowledge, let alone throw light on the systemic, social and political nature of the unequal power relations involved." (Hooley/Sultana 2019, 17)

Die Idee einer emanzipatorischen Bildungsberatung soll nicht nur das individuelle Ziel der Selbstverwirklichung beibehalten, sondern auch das Motiv der sozialen Gerechtigkeit in den Blick nehmen. Auf diese Weise wird Bildungsberatung auch – in Teilen – zu einer sozialen Mission. Dieser Diskurs knüpft an die kritische Psychologie und kritische Pädagogik von Vorgängern wie Paulo Friere, Ivan Illich, Henry Giroux an, die uns einige praktische und theoretische Lektionen darüber gezeigt haben, wie man Bildung mit Bewegungen für soziale Gerechtigkeit verbindet. (vgl. Hooley 2015, 15).

In Anlehnung an Hooley (2015, 15) könnte ein emanzipatorisches Bildungsberatungsprogramm auf Grundlage von fünf zentralen Lernbereichen entwickelt werden. Die folgende Tabelle identifiziert eine

Kernfrage zu jedem zentralen Lernbereich und gibt ein Beispiel (ursprünglich für Bildungsberatung im Kontext Schule) an, wie dies in der Praxis umgesetzt werden könnte.

Lernfeld	Kernfrage	Beispiel
sich selbst und die Welt erforschen, in der wir leben, lernen und arbeiten	Wer bin ich?	konventionelles Bildungsberatungsprogramm
untersuchen, wie die eigenen Erfahrungen mit umfassenderen historischen, politischen und sozialen Systemen zusammenhängen	Wie funktioniert die Arbeitswelt?	Herstellung einer Verbindung zwischen Bildungsberatung und dem Curriculum für politische Bildung, Einladung von Gastredner*innen, die diese Verbindungen unterstützen, z.B. Gewerkschafter*innen, Arbeitsrechtsexpert*innen
Strategien entwickeln, die es auf individueller Ebene ermöglichen, das Beste aus der eigenen aktuellen Situation zu machen	Wo passe ich in unsere Welt?	konventionelle Bildungsberatungsarbeit; mit Kund*innen arbeiten und sie dabei unterstützen, ihre Möglichkeiten zu sehen und das Beste daraus zu machen, wie auch neue Möglichkeiten zu schaffen
Strategien entwickeln, die es auf kollektiver Ebene ermöglichen, das Beste aus der gemeinsamen aktuellen Situation zu machen	Wie kann ich mit anderen leben?	einer Gruppe Raum und Unterstützung zur Verfügung stellen, um bspw. ein (soziales) Unternehmen oder ein Gemeinschaftsprojekt als Alternative zur Arbeitslosigkeit zu entwickeln
überlegen, wie der aktuelle Zustand und die vorherrschenden Strukturen verändert werden sollten	Wie gehe ich vor, um die Welt zu verändern?	Menschen ermutigen, ihre Rolle als Bürger*innen zu erkunden, indem sie wählen, politisch aktiv werden oder über soziale und politische Veränderungen diskutieren

Reflexionsangebot:

Wenn Sie sich diese verschiedenen zentralen Lernbereiche ansehen und über die genannten Kernfragen nachdenken: Welche Kernfragen integrieren Sie bereits in Ihre tägliche Arbeit mit Klient*innen? Welche Lernbereiche kommen eher zu kurz? Wie könnten Sie gemeinsam mit Ihren Klient*innen über diese nachdenken?

Fünf Kernfragen, die mit Lernbereichen verbunden sind:

- Wer bin ich?
- Wie funktioniert die Arbeitswelt?
- Wo passe ich in die (Arbeits-)Welt?
- Wie kann ich mit anderen zusammenleben und zusammenarbeiten?
- Wie gehe ich vor, um die Welt zu verändern?

2.2 Emanzipatorische Bildungsberatung: fünf Wegweiser für eine sozial gerechtere Bildungsberatung

Tristram Hooley entwickelte zusammen mit Ronald G. Sultana und Rie Thomsen (2018, 2019) einen neuen Beratungsansatz, der soziale Ungleichheiten berücksichtigt (vgl. auch Poulsen 2020, Hooley 2020). Dieses Konzept basiert auf fünf Wegweisern, die Bildungsberater*innen dabei unterstützen, Beratungsangebote zu setzen, die zudem zu einer sozial gerechten Bildungsberatung beitragen. Wir werden im Laufe dieses Moduls immer wieder auf diese Wegweiser zurückkommen. Aber zunächst stellen wir sie vor:

1) Kritisches Bewusstsein fördern: Menschen helfen, ein tieferes Verständnis für die Welt, wie sie ist, und die Situation, in der sie sich befinden, zu erlangen. Dazu gehört auch ein Verständnis dafür, wie der Arbeitsmarkt funktioniert und wer von der aktuellen Ordnung und bestimmten Entwicklungen (z.B. Zunahme der Neuen Arbeitsformen) profitiert.

2) Benennen von Unterdrückung: Verschiedene Arten von Unterdrückung zu verstehen, unterstützt auch eine bestimmte Sichtweise, dass Probleme, mit denen Menschen konfrontiert sind, nicht nur auf ihrem eigenen Verhalten beruhen, sondern verschiedene Wurzeln haben können. Iris Marion Young (2004) nennt fünf verschiedene Gesichter der Unterdrückung: Ausbeutung, Marginalisierung, Machtlosigkeit, Kulturimperialismus, Gewalt.

3) Hinterfragen, was „normal“ ist: Eine Klientin/einen Klienten dabei zu unterstützen, zu hinterfragen, was als normal wahrgenommen wird, kann neue Perspektiven eröffnen. Es gibt kein normales oder „natürliches“ Verständnis von Laufbahn, Karriere oder Erfolg. Die vorgegebene Normalität zu hinterfragen ist wichtig, da viele Menschen, die nicht den gesellschaftlichen Normen entsprechen, sich selbst Schuld dafür geben, nicht gut genug zu sein.

4) Menschen zur Zusammenarbeit ermutigen: Wir verfolgen unsere Laufbahnen nicht auf individueller Ebene, sondern gemeinsam mit anderen. Wenn Menschen zusammenarbeiten, erkennen sie, dass sie vor gleichen Herausforderungen stehen und dass sie sich gegenseitig durch Zusammenarbeit, Kooperation und gemeinsame Aktionen unterstützen können.

5) Arbeit auf verschiedenen Ebenen: Wir gestalten unsere Laufbahnen einerseits innerpsychisch, aber auch in der Familie, am Arbeitsplatz, in der Gemeinschaft, innerhalb unserer nationalen Rahmenbedingungen und im politischen System. Als Bildungsberater*in sollten Sie sich dazu berechtigt fühlen, auf jeder dieser Ebenen zu intervenieren (Unterstützung, Fürsprache, Rückmeldung an das System, Kampagnenarbeit). Manchmal wird Menschen am besten durch individuelle Unterstützung geholfen, ein anderes Mal durch Systemveränderung (oft durch beides gleichzeitig).

2.3 Werkzeug zur Selbstreflexion – das Anpassungs-Herausforderungs-Dilemma

Viele Menschen erleben in ihrem Arbeitsleben den Kampf, sich an die Arbeitswelt mit all ihren Unvollkommenheiten anzupassen und/oder sie zu hinterfragen und herauszufordern. Wenn Menschen dem System Arbeitswelt kritisch gegenüber treten, können sie das von innerhalb oder außerhalb des Systems tun. Prilleltensky und Stead (2012) haben dieses Anpassungs-Herausforderungs-Dilemma aus einer Perspektive der kritischen Psychologie speziell für Arbeitssituationen von Bildungsberater*innen untersucht und beschrieben.

Es gibt vier mögliche Optionen für uns alle, also sowohl für unsere Klient*innen wie auch für Bildungsberater*innen, mit dem Anpassungs-Herausforderungs-Dilemma umzugehen:

- (a) anpassen, aber nicht herausfordern
- (b) herausfordern, aber nicht anpassen
- (c) sich weder dem System anpassen noch es herausfordern
- (d) sich anpassen und herausfordern

Prilleltensky und Stead (2012) weisen darauf hin, dass gegenwärtige Bildungsberatungsansätze dazu neigen, Selbstentwicklung, Selbstverbesserung, Selbstwirksamkeit, Selbstgestaltung und Selbstregulierung – alles Kennzeichen von Gesellschaften, die Individualismus begünstigen – als Wege zu einer optimalen Berufswahl zu betonen und nur selten zu berücksichtigen, wie die Arbeitswelt aus ethischer und sozialer Gerechtigkeitsperspektive zum Nutzen der Arbeitnehmer*innen strukturiert werden kann.

Der allgemeine Ansatz im Mainstream der Laufbahn- und Berufs-Psychologie geht davon aus, dass jedes Individuum eine Vielzahl von Berufswahlmöglichkeiten hat. Um diese zu realisieren, muss man seine Persönlichkeit, seine Interessen, Werte und Selbstkonzepte verstehen. Er geht davon aus, dass zumindest gewisse Möglichkeiten zur Berufswahl vorhanden sind, wenn die einzelnen Menschen nur wüssten, wie sie ihre inhärenten Eigenschaften richtig nutzen können, um sich erfolgreich in der Arbeitswelt zu bewegen.

Es sind vielmehr soziologische Laufbahntheoretiker*innen, die untersuchen, wie individuelle Berufswege durch gesellschaftliche Faktoren beeinflusst werden, die diese Ungerechtigkeiten im beruflichen Werdegang analysieren und zu verstehen versuchen, wie Unterdrückung und Ausbeutung die Berufswahlmöglichkeiten des Einzelnen stark einschränken oder aufheben. Und die den Nachweis erbringen, dass die sozialen Strukturen in unseren kapitalistischen Gesellschaften große Teile der Gesellschaft diskriminieren und unterdrücken. Menschen können große Zufriedenheit oder aber großen Stress bzw. Druck aus ihren Arbeitsverhältnissen ziehen. Wenn man Glück hat, arbeitet man in einem unterstützenden, anregenden und bereichernden Umfeld. Aber wir müssen uns auch der Realität stellen, dass viele Menschen unter Bedingungen arbeiten, die von großem Druck oder regelrechter Ausbeutung geprägt sind.

In diesem Zusammenhang ist die Feststellung wichtig, dass die Stimme der Psychologie im Allgemeinen wie der Berufs(wahl)psychologie im Speziellen in vielen Fällen das System und die Strukturen rechtfertigt, anstatt diese in Frage zu stellen. Die Gesellschaft konstruiert ein Narrativ von persönlichem Erfolg oder Misserfolg – der Ideologie des Individualismus folgend und gemäß dem Leitgedanken „*Jeder ist seines Glückes Schmied*“.

Selbstregulierung wird erwartet und ist notwendig, damit das Individuum gesellschaftliche Normen einhalten kann. Es kann zu Selbstvorwürfen führen, wenn es ihm nicht gelingt, den Normen zu entsprechen. Die Kritische Psychologie weist auf eine gewisse Komplexität der Psychologie hin, wenn es darum geht, gesellschaftliche Unterdrückung in psychische Defizite umzudeuten. Z.B. „*So wird*

menschliches Leiden, das durch Strukturen der Ausgrenzung und Unterdrückung erzeugt wird, umdefiniert als persönliche Probleme, die von unzureichenden Bewältigungsmechanismen, ungelösten Kindheitskonflikten und Geschlechtsdefiziten herrühren.“ (vgl. Prilleltensky & Stead 2012)

Reflexionsangebot:

Denken Sie über die folgende Aussage nach: *„Ich weiß, dass das System ungerecht ist, aber was kann ich tun? Ich bin nur eine einzelne Person. Außerdem bin ich dazu ausgebildet, wie man Einzelnen helfen kann, nicht dazu, wie man Systeme der Ungerechtigkeit verändert. Dafür gibt es soziale Bewegungen und politische Parteien. Ich wünschte wirklich, ich könnte helfen, Diskriminierung und Klassenunterschiede zu beseitigen, aber ich muss realistisch sein. Was ich tun kann, ist, dem einzelnen Klienten / der einzelnen Klientin, der/die mit mir arbeitet, zu helfen.“*

Stimmen Sie mit dieser Aussage überein? Erkennen Sie einen ähnlichen inneren Dialog, wenn Sie mit Klient*innen arbeiten, die mit einem ausbeutenden Arbeitsumfeld konfrontiert sind? Legen Sie in der Arbeit mit diesen Klient*innen den Fokus auf die individuelle Situation?

Denken Sie nun über Ihre eigene Arbeitssituation nach. Haben Sie die Möglichkeit, mit Kolleg*innen über ungerechte Arbeitssituationen zu diskutieren? Sehen Sie für sich selbst oder allgemein für die Bildungsberater*innen Möglichkeiten, diesen doch vernünftigen und pragmatischen Ansatz, der im obigen Zitat ausgeführt wird, herauszufordern?

Was sind die Optionen im Anpassungs-Herausforderungs-Dilemma?

Was sind meine Optionen als Berater*in und was sind die Optionen meiner Klient*innen?

Die Adjust-Challenge-Szenarien (Anpassungs-Herausforderungs-Szenarien) geben uns die Möglichkeit zu überlegen, *warum* wir Menschen helfen wollen und *inwieweit* wir als Beauftragte der Anpassung oder als Betreiber*innen der Veränderung fungieren.

Nun, es gibt keine einfachen Antworten für Bildungsberater*innen.

Schauen Sie sich die vier Optionen nochmals an, bitte!

Reflexionsangebot:

Welche der vier Optionen spiegelt Ihre Einstellung zur Arbeitswelt wieder? Welche repräsentiert, wie Sie in Ihrer Arbeit am besten aktiv werden können? Welche dieser Optionen wollen Sie für Ihre Klient*innen wählen?

- (a) anpassen, aber nicht herausfordern
- (b) herausfordern, aber nicht anpassen
- (c) sich weder anpassen noch herausfordern
- (d) sich anpassen und herausfordern

Die Art und Weise, wie die einzelnen Klient*innen auf das Dilemma schauen

Das Dilemma betrifft nicht nur Praktiker*innen, sondern auch Klient*innen. In Ihrer täglichen Arbeit werden Sie Klient*innen begegnen, die auf unterschiedliche Weise auf die Arbeitswelt reagieren. Wie geht man mit Klient*innen um, die aus dem System herausfallen? Klient*innen, die sich nicht an ein

starres Arbeitssystem anpassen wollen? Klient*innen, die ihren Job kündigen und zu menschlicheren Arbeitsformen finden wollen?

„**Weder anpassen noch herausfordern**“: Diese Perspektive schließt Klient*innen ein, die sich außerhalb des Systems aufhalten (wollen). Es ist leicht, ihnen mangelnden Arbeitswillen vorzuwerfen. Berater*innen können versuchen, völlig offen für das zu sein, was diese Klient*innen einbringen, und sich mit Urteilen über ihre mangelnde Bereitschaft zur Anpassung zurückhalten.

„**Herausfordern, aber nicht anpassen**“: Dazu können Klient*innen gehören, die nicht bereit sind, in einer Organisation zu arbeiten, die Kreativität unterdrückt, Stress verursacht und unmenschliche Praktiken anwendet. Sie geben möglicherweise soziale Sicherheit auf und versuchen, diese Arbeitsbedingungen zu verändern und herauszufordern, aber von außerhalb des Systems.

„**Anpassen, aber nicht herausfordern**“: Diese Perspektive umfasst Klient*innen, die ein ruhiges Leben führen und sich aus Schwierigkeiten heraushalten wollen. Die Berater*innen werden die Wünsche der Klient*innen respektieren, können aber versuchen, Raum zu schaffen, um darüber nachzudenken, was das System mit ihnen und ihren Kolleg*innen macht.

„**Anpassen und hinterfragen**“: Klient*innen mit einer Einstellung zur Arbeitswelt, die viele Beratungspraktiker*innen gerne unterstützen möchten. Es kann jedoch relevant sein zu hinterfragen, ob wir das System wirklich herausfordern oder ob das nur eine Fehleinschätzung ist.

Reflexionsangebot:

Wir möchten Ihnen ein Beispiel für eine Klientin vorstellen, die sich für die Option „anpassen und herausfordern“ entschieden hat: Linda beschließt, ihr Bestes zu tun, um sich anzupassen, aber gleichzeitig das System herauszufordern. Sie stellt Grundsätze und Praktiken in Frage, die Frauen in ihrer Organisation diskriminieren. Ihr Verhalten kann langfristig positive Auswirkungen auf die Organisation und schließlich auf die Gesellschaft als Ganzes haben, aber kurzfristig wird sie als Provokateurin und als Störung wahrgenommen und leidet unter den Folgen der Marginalisierung an ihrem Arbeitsplatz.

Wäre Linda Ihre Klientin, wie würden Sie sie in dieser Situation unterstützen?

3. Was ist anders in der Arbeit mit NFA-Klient*innen?

Nachdem wir den Ansatz der emanzipatorischen Laufbahnberatung auf einer allgemeinen Ebene diskutiert haben, wollen wir uns nun auf die Klient*innen in den Neuen Formen der Arbeit zurückbesinnen.

Gibt es einen Unterschied in der Beratung von Klient*innen in NFA im Vergleich zu Klient*innen in Standardarbeit? Was müssen Berater*innen von ihren Klient*innen in Bezug auf deren aktuelle Arbeitssituation wissen?

Der allgemeine Beratungsansatz (z.B. lösungsorientiert, personenzentriert) wird derselbe sein, aber die Themen, die in einer Beratungssitzung identifiziert und angesprochen werden, können sich zwischen der polarisierenden Standardarbeit und den neuen Arbeitsformen stark unterscheiden.

Im Rahmen des GIVE-Projekts haben wir drei zentrale Indikatoren identifiziert, die für die Arbeit mit NFA-Klient*innen und für deren Arbeitserfahrungen besonders relevant sind.

Kompetenz- und Bildungsbedarf	Lebensentwurf und berufliche Laufbahn	(Individual-)Beruf
<ul style="list-style-type: none"> • Bedarf an „selbstunternehmerischen“ Fähigkeiten (z.B. Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung, Selbstrationalisierung) • Bedarf/Erfordernis an allgemeinen (formalen) Qualifikationen, notwendigen und anwendbaren Bildungsabschlüssen 	<ul style="list-style-type: none"> • Lernhaltigkeit der Arbeit: Möglichkeit für Erfahrungsgewinn oder Kompetenzerwerb • Gefahr der Karriere-sackgasse (Fallen) • Laufbahneinstieg und Brücken zu regulärer Arbeit • Flexicurity <ul style="list-style-type: none"> Grad an „Freiheit“, Flexibilität, Eigenverantwortung der Aufgabe: „Ich bin mein eigener Chef.“ • Grad der sozialen Sicherheit • Grad der Prekarisierung, Unsicherheit, Ausbeutung 	<ul style="list-style-type: none"> • Beruflichkeit: vom formalen Beruf zum Individualberuf <ul style="list-style-type: none"> • identitätsstiftend • gesellschaftliche Position und Reputation • Einbettung in einen Kollektivvertrag mit gewerkschaftlicher Vertretung • definierter berufsbezogener Werdegang

Kompetenz- und Bildungsbedarf

Viele NFA sind nicht mit einem formalen Qualifikationsbedarf verbunden. Insbesondere im Bereich der Plattformökonomie und der Solo-Selbstständigen spielen Bildungsabschlüsse eine untergeordnete Rolle. Demgegenüber sind nicht-formale Fähigkeiten und Soft Skills in vielen NFA von zentraler Bedeutung. Von Personen, die in NFA arbeiten, wird oft erwartet, dass sie sich auf ihre Selbstkompetenzen in Form von notwendigen selbstunternehmerischen Fähigkeiten wie Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung verlassen.

Im Beratungsprozess kann sich der/die Berater*in auf beide Seiten des Kompetenzbedarfs konzentrieren, sowohl auf die formalen beruflichen Kompetenzen als auch auf die nicht-formalen Selbstkompetenzen, wobei die letzteren oftmals – als weniger selbstverständlich – im Vordergrund stehen. Deswegen sollen diese Selbstkompetenzen im folgenden Abschnitt im Detail beschrieben werden. Die Bedeutung selbstunternehmerischer Fähigkeiten zeigt sich besonders deutlich in der Gruppe der Arbeitskraftunternehmer*innen (siehe auch Modul 2). Daher soll diese Gruppe beispielhaft herangezogen werden, um die Veränderungen im Qualifikationsbedarf deutlich zu machen, z.B (vgl. Voß 2012; Pongratz/Voß 2003):

- **Selbstkontrolle/Steuerung:** Traditionell hat der/die Arbeitgeber*in die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass der/die bezahlte Mitarbeiter*in gute Leistungen erbringt. Ein aktueller Trend ist jedoch, dass nicht mehr die enge Kontrolle im Vordergrund steht, sondern die Kontrolle an die Mitarbeiter*innen selbst externalisiert wird. Diese Kontrollfunktion wird zu einem konkreten eigenen Ziel und zum Arbeitsauftrag. Um dieses Ziel zu erreichen, muss der/die Mitarbeiter*in seine/ihre Aktivitäten selbstständig planen, steuern und kontrollieren. Die Idee ist, dass die Motivation zur Arbeit steigt, aber auch die Kosten für das Unternehmen sinken. Sicher ist aber auch, dass dadurch der Druck auf die Mitarbeiter*innen zunimmt. Berater*innen

können sich in ihrer Beratungsarbeit darauf konzentrieren, die Klient*innen bei der Erlangung dieser Selbstmanagementfähigkeiten zu unterstützen.

- **Selbstvermarktung/Ökonomisierung:** Während sich die Arbeitnehmer*innen in traditionellen Arbeitsformen nur zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses oder bei einem Arbeitsplatzwechsel auf die Selbstvermarktung konzentrieren müssen, müssen Arbeitskraftunternehmer*innen ständig auf ihre Beschäftigungsfähigkeit und Selbstvermarktung achten. Dazu gehört nicht nur die berufliche Weiterbildung, sondern auch die Entwicklung von sozialen Schlüsselkompetenzen, die mitunter wichtiger werden als der ursprünglich erlernte Beruf. Selbstunternehmerische Fähigkeiten und eine unternehmerische Haltung gegenüber dem Arbeitsmarkt (auch im eigenen Unternehmen) werden zu einem unverzichtbaren Skillset. Die Aufgabe von Berater*innen kann bspw. darin bestehen, die Identifizierung individueller Kompetenzen, das Management sozialer Räume oder die Stärkung der persönlichen Online-Reputation für einen Arbeitsmarkt zu unterstützen, in dem Plattformen und digitale Matchmaker als neue Treiber der Laufbahnentwicklung dienen.
- **Selbstrationalisierung:** Die erweiterte Selbstvermarktung bedeutet auch, „die ganze Person“ mit all ihren Kompetenzen und Fähigkeiten zu jeder Zeit an jedem Ort zu verkaufen. Dies führt zu einer Auflösung der Grenzen der Arbeit. Die Mitarbeiter*innen sind gezwungen, ihr ganzes Leben um die Anforderungen ihrer Arbeit herum zu organisieren. Für Berater*innen kann dies bedeuten, ihre Klient*innen beim Erwerb von Kompetenzen zu unterstützen, um in diesem Arbeitssetting zu überleben, wie z.B. in Bezug auf „Selbstfürsorgestrategien“: Strategien zum Ausgleich von Arbeits- und Privatleben, Strategien zum Schutz und zur Pflege eines persönlichen sozialen Umfelds usw.

Insgesamt ist es in der Arbeit mit diesen drei hervorgehobenen Kompetenzen innerhalb des Beratungsprozesses wichtig herauszuarbeiten, dass der erhöhte Bedarf an diesen Kompetenzen kein individuelles Phänomen ist, das in der eigenen Verantwortung oder Schuld liegt, sondern ein Trend in der Gesellschaft als Ganzes. Dementsprechend kann eine wichtige Aufgabe der Berater*innen sein, ihre Klient*innen dabei zu unterstützen, ihre (angestrebte) Arbeitssituation kritisch zu reflektieren, ihre Arbeitssituation zu verbessern oder zu anderen Arbeitsformen überzugehen. Dies knüpft an Wegweiser 1, 2 und 3 an: ein „kritisches Bewusstsein zu fördern“ (Wegweiser 1), „Unterdrückung zu benennen“ (Wegweiser 2) und „zu hinterfragen, was normal ist“ (Wegweiser 3).

Lebensentwurf und berufliche Laufbahn

Viele Menschen beginnen die Arbeit in NFA in Übergangsphasen, an den Einstiegspunkten ihrer Laufbahn direkt nach Abschluss einer Ausbildung zum Kennenlernen des Feldes oder nach Phasen der Arbeitslosigkeit. Es besteht die Möglichkeit, dass diese Art von Jobs Lernmöglichkeiten oder Aufstiegschancen (z.B. eine Festanstellung) bietet. Es besteht jedoch auch die Gefahr, dass sich diese augenscheinlichen Möglichkeiten als Karrieresackgassen herausstellen und sich nicht als Brücke zu einer regulären Beschäftigung eignen.

Die Rolle des Beraters/der Beraterin kann darin bestehen, gemeinsam mit den Klient*innen zu diskutieren, ob realistische langfristige Perspektiven und Lernfelder innerhalb der aktuellen Arbeitssituation identifiziert werden können oder ob sie in einer Sackgasse gefangen sind. Wenn dies der Fall ist, kann eine weitere Frage sein, wie Brücken zu regelmäßigeren oder vielversprechenderen Arbeitsmöglichkeiten gestaltet werden können.

Manche Menschen fangen an, in NFA zu arbeiten, weil sie sich mehr Freiheit und Autonomie erwarten als in der Standardarbeit. Die Rolle des Beraters/der Beraterin kann darin bestehen, gemeinsam mit den Klient*innen zu hinterfragen, ob ihre Arbeit wirklich mehr Freiheit bietet und darauf beruht, „der eigene Chef sein zu können“, oder ob es durchaus andere Abhängigkeitsverhältnisse gibt. Mögliche Fragen, die auf die reale Autonomie abzielen, lauten: Können Aufträge bei angespannter finanzieller

Situation überhaupt abgelehnt werden? Besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zu einem/einer bestimmten Auftraggeber*in?

Ein weiterer relevanter Faktor ist der Grad der Prekarisierung oder Ausbeutung innerhalb dieser Jobs (siehe Checkliste, S. 76). Auch an dieser Stelle kann es wichtig werden, den Fokus auf die verschiedenen Wegweiser (1–3) zu richten.

Beruflichkeit: vom formalen Beruf zum Individualberuf

Wie in Modul 2 dargelegt, spielt der Trend zu Individualberufen eine wichtige Rolle, wenn wir über NFA sprechen. Die Ausbreitung der Arbeitskraftunternehmer*innen bringt eine Transformation des Berufsbegriffs mit sich. Während das Modell des Angestellten auf einem Berufskonzept aufbaut, das durch standardisierte Qualifikationen und grundlegende Arbeitstugenden gekennzeichnet ist, schafft sich der Arbeitskraftunternehmer seinen ganz eigenen „Individualberuf“: ein personalisiertes Modell spezifischer Kompetenzen und Erfahrungen, eingebunden in eine rationalisierte, wenn auch individuelle Lebensführung.

Für Bildungsberater*innen ist es von Bedeutung, sich dieses Trends und dieser veränderten Form der Berufsausübung bewusst zu sein. Verstärkt wird hier die Arbeit mit kompetenzerfassenden Verfahren wichtig, um dadurch diejenigen Kompetenzen zu identifizieren, die bereits durch die unterschiedlichen beruflichen Erfahrungen und durch formales, aber insbesondere auch informelles und nicht-formales Lernen erworben wurden, damit die Klient*innen darauf für die weitere Entwicklung ihrer persönlichen Laufbahn aufbauen können. Stark individualisierte Bündel von Fähigkeiten und Qualifikationen werden geläufiger, wie auch die laufende Anpassung dieser an sich ändernde Anforderungen.

4. Erschließung neuer Klient*innentypen

Die unterschiedlichen nationalen Bildungsberatungssysteme sehen sich mit der Herausforderung konfrontiert, dass sie bestimmte Zielgruppen mit ihren vorhandenen Angeboten nicht erreichen können. Um ihre Angebote auch für die im Rahmen dieses Handbuchs beschriebenen Zielgruppen zugänglich zu machen, können Bildungsberatungsanbieter entweder auf eine verstärkte, speziell auf diese Zielgruppen ausgerichtete Öffentlichkeitsarbeit setzen oder auch entsprechende aufsuchende Angebote, also eine „Geh-Struktur“ statt einer „Komm-Struktur“, entwickeln.

Die Basis dieser beiden Möglichkeiten sind Zielgruppenanalysen, die dabei ansetzen, was über diese Klient*innengruppen bekannt ist, um dadurch Ideen zu entwickeln, wo und wie man diese Klient*innen antreffen kann. Eine Möglichkeit sowohl von zielgruppenorientiertem Marketing als auch der Entwicklung aufsuchender Beratungsangebote ist, mit sogenannten *Personas* zu arbeiten.

Die Idee bei der Erstellung von *Personas* ist es, die Zielgruppen besser kennenzulernen und die eigenen Angebote wie auch die eigene Kommunikation stärker an den Bedarfen und Anforderungen dieser Gruppe auszurichten. Eine *Persona* kann auf Basis einer Vorlage, eines *Canvas* erstellt werden. Da jedes Projekt und jedes Angebot eigene Anforderungen hat, gibt es keine allgemeingültigen Muster für *Personas*. Dennoch gibt es hilfreiche Vorlagen. Es ist sinnvoll, verschiedene *Personas* zu entwickeln, um alle relevanten Aspekte einer Benutzer*innengruppe bestmöglich zu erfassen.



Name:

Alter:

Wohnort:

Leitspruch

Wünsche und Ziele

Ängste und Sorgen

Beschreibung

- ... bisheriger Bildungsweg
- ... beruflicher Werdegang
- ... familiäre Situation
- ... Interessen, Hobbies

Wie informiert er*sie sich?

Welche Medien nutzt er*sie dabei?

Wo können wir uns begegnen?

Motive für Bildungsberatung

Erwartungen an die Bildungsberatung

Erreichen neuer Klient*innentypen

Im Folgenden finden Sie drei verschiedene Personas, die sich an drei verschiedenen Arten von NFA orientieren: Leiharbeiter*innen, Solo-Selbstständige und Plattformarbeiter*innen

Reflexionsangebot:

Wählen Sie eine Persona aus und beginnen Sie zu reflektieren:

- Welche Art von Beratungsangebot, das Sie bereits anbieten oder das Sie anbieten könnten, wäre für diesen Klienten/diese Klientin von Interesse?
- Was würde seine/ihre Aufmerksamkeit erregen?
- Online: Wo können Sie diesen Klienten/diese Klientin finden? Welche Art von Medien nutzt er/sie? Wo sucht er/sie nach Informationen? In welchen sozialen Netzwerken und Online-Communities ist er/sie vertreten?
- Offline: Wo können Sie diesen Klienten/diese Klientin treffen? Wo hält er/sie sich in seinem/ihrer täglichen Leben auf, wo im Arbeitsleben (z.B. Arbeitsplatz, Co-Working Space), wo in der Freizeit?
- Mit welcher Art von Unterstützungssystemen oder Gemeinschaften ist er/sie verbunden (medizinisches System, Schulsystem, Gewerkschaften, sonstige Interessenvertretungen)?

Um diese Aufgabe zu lösen, können Sie auch im Internet recherchieren. Vielleicht kennen Sie Menschen, die dieser Persona ähneln? Dann können Sie bspw. auch ein Interview mit dieser Person führen.

Leiharbeit

Arkan R., 25 Jahre alt, Produktionsarbeiter

Lebt in Lustenau/Österreich, verheiratet, ein Kind.

Arkan hat eine Lehre als Tischler absolviert, wurde aber nach deren Abschluss von seinem Arbeitgeber nicht übernommen. Weil er nicht wusste, was er sonst tun sollte, meldete er sich bei einer Zeitarbeitsfirma, die ihn in einen Produktionsbetrieb schickte. Dort arbeitet er nun seit fünf Jahren als ungelernter Mitarbeiter. Fünf Jahre, in denen er eine Menge gelernt hat. Eine Anstellung in einem regulären Arbeitsverhältnis ist aber derzeit kein Thema.

Aktuelle Situation

Arkan R. ist vor kurzem Vater geworden. Das hat viel für ihn verändert. Er möchte für seine Familie sorgen können und nicht nur über die Runden kommen. Ein höherer Verdienst wäre für ihn wichtig.

Motive für die Bildungsberatung

„Wo kann ich einen Job mit höherem Verdienst finden?“ Er wäre bereit, sich wirklich anzustrengen, um einen neuen Job zu finden, auch wenn er wieder eine Ausbildung besuchen müsste. Ausreichend Geld für seine Familie zur Verfügung zu haben, ist jedoch ein wichtiges Thema.

Eine erste Idee für die Ansprache von Klient*innen, die Leiharbeit arbeiten:

- aufsuchende Bildungsberatung – Beratungsecken (Guidance Corners) direkt auf dem Firmengelände.

Solo-Selbstständige

Sabia F., 36 Jahre, Übersetzerin

Sabia ist Übersetzerin mit französischer Muttersprache. Sie hat mehr als 12 Jahre für eine liechtensteinische Treuhandgesellschaft gearbeitet, aber jetzt ist sie aufgrund interner Umstrukturierungen nicht mehr angestellt. Derzeit erwartet sie ihr erstes Kind, sie wird aber alleinerziehend sein.

Aktuelle Situation

Heute sucht sie nach Orientierung auf dem Arbeitsmarkt und nach der Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren. Ab und zu kann sie bei Hausaufgaben helfen oder Nachhilfe in der Schule geben, und manchmal erhält sie Aufträge von Firmen, aber nichts ist wirklich von Dauer und nichts ist finanziell tragbar. Zudem ist der Markt buchstäblich überschwemmt mit Übersetzer*innen, die im Ausland leben, von denen daher keine/r mit den hohen Lebenshaltungskosten in Liechtenstein zu kämpfen hat und die deshalb zu viel günstigeren Honoraren anbieten können.

Motive für die Bildungsberatung

Sabia sucht nach einer Lösung, um einerseits eine finanzielle Absicherung für sich und ihr Kind zu erreichen und sich andererseits ein gewisses Maß an Freiheit bei der Erziehung ihres Kindes erlauben zu können.

Einige Ideen, um Klient*innen zu erreichen, die selbstständig arbeiten:

- Zusammenarbeit mit Berufsverbänden (z. B. nationaler Verband für Übersetzer*innen)
- Gründerzentren
- Förderangebote für Solo-Selbstständige

Plattform-Arbeit

Birgit B., 31 Jahre alt, Click-Workerin

Lebt in Linz. Seit zwei Jahren in einer Partnerschaft, wohnt derzeit in einer Wohngemeinschaft, überlegt aber, mit ihrem Partner zusammenzuziehen. Sie hat keine Kinder. Birgit studierte Pharmazie, brach aber das Studium ab und arbeitete im Gastgewerbe.

Seit fünf Jahren arbeitet sie nun auf einer Crowdfunding-Plattform, zunächst als Nebenjob, aber seit sie ihren Gastro-Job gekündigt hat, bezieht sie ihr Einkommen hauptsächlich aus dem Crowdfunding. In dieser Zeit hat sie sich viele Routinen und Fähigkeiten angeeignet (Screening relevanter Aufgaben, Zeitmanagement bei der effizienten Ausführung von sich wiederholenden Aufgaben).

Aktuelle Situation

Doch nun, nach einigen Jahren als Click-Workerin, macht sie sich Gedanken über ihre berufliche und private Zukunft. Sie wünscht sich mehr Sicherheit, die sie ihrer Meinung nach nur durch einen Job in einem Angestelltenverhältnis bekommen kann. Wie kann sie ihre berufliche Erfahrung nutzen, um einen Job zu finden? Sie zweifelt an ihren Chancen, auf dem regulären Arbeitsmarkt eine Anstellung zu finden. Auf jeden Fall möchte sie nicht mehr in der Gastronomie arbeiten.

Motive für die Bildungsberatung

Sie hat im Internet recherchiert, ist zufällig auf das Angebot der Online-Bildungsberatung gestoßen und hat eine allgemeine Anfrage gestellt, um zu erfahren, ob die Bildungsberatung ihr helfen kann. Sie hat wenig Klarheit darüber, was sie außerhalb von Click-Work machen könnte, irgendetwas mit Computern vielleicht oder administrative Bürotätigkeiten. Aber eine gewisse Freiheit ist ihr wichtig.

Ein paar Ideen, wie man Klient*innen, die Plattformarbeit leisten, erreichen kann:

- Online-Communities durch das Plattform-Unternehmen selbst (z.B. <https://community.upwork.com>) oder crowd-organisiert (wie dieses Beispiel für Amazon Mechanical Turk <https://www.mturkcrowd.com>)
- Gewerkschaften für Crowdworker: z.B. <http://faircrowd.work> (DE, AT, SWE)
- lokale Initiativen und Interessengruppen, z. B. in Österreich „Das Fahrerkollektiv“, das sich für faire Arbeitsbedingungen für Fahrradkuriere einsetzt <https://www.riderscollective.at> unterstützt vom Österreichischen Gewerkschaftsbund

5. Wegweiser 1–3: Beratung neuer Zielgruppen, Arbeit mit NFA-Klient*innen

Die folgenden Kapitel orientieren sich ebenfalls an Wegweiser 1–3: kritisches Bewusstsein fördern, Unterdrückung benennen und hinterfragen, was normal ist.

5.1 Kritische Reflexion der (angestrebten) Arbeitssituation und Unterstützung der Nutzer*innen dabei, informierte Entscheidungen zu treffen

An dieser Stelle kommen wir zurück auf das „Anpassungs-Herausforderungs-Dilemma“ vom Beginn dieses Moduls und auf drei der fünf Wegweiser der emanzipatorischen Bildungsberatung.

Kritisches Bewusstsein aufbauen

„Die Menschen dabei zu unterstützen, die Situation, in der sie sich befinden, zu verstehen und die Welt zu begreifen, wie sie ist.“

Sicherlich ist es nicht die Aufgabe von Berater*innen, ihren Klient*innen die eigene Meinung und das eigene Weltbild aufzunötigen. Es ist jedoch wichtig, die Klient*innen dabei zu unterstützen, **informierte Entscheidungen** zu treffen – mit einem Fokus auf die benötigten Kompetenzen, Qualifikationen, Neigungen und Motivationen für ihre „angestrebte“ Laufbahn.

Nun können wir diskutieren, was dieser gut informierte Zustand als Voraussetzung für eine wohlüberlegte Entscheidung beinhaltet. Was ist die Grundlage für ein kritisches Bewusstsein und wie kann es gefördert werden? Was bedeutet es, kritisches Denken zu fördern?

Der Hauptansatz besteht darin, durch herausfordernde Fragen Einsichten in bestimmte Sachverhalte zu erzeugen. Auf deren Basis können fundierte Urteile gefällt und Entscheidungen getroffen werden. Kritisches Denken fördert verantwortungsvolles und selbstbestimmtes, emanzipatorisches Handeln. (Jahn 2013)

In welche Richtung könnten die herausfordernden Fragen gehen?

- Aufzeigen von breiteren, langfristigen Berufsperspektiven abseits von modischen Trends
- Fragen der Arbeitsplatzsicherheit und sozialen Absicherung und deren Relevanz für die Laufbahnplanung
- Sensibilisierung für die Notwendigkeit einer langfristigen Laufbahnplanung, um spezifische (Qualifikations-)Anforderungen für den angestrebten Beruf zu erfüllen

- Fragen nach der Attraktivität eines alternativen Lebensstils („Elite-Digi-Optimist“), der durch NFA ermöglicht werden könnte. Welche möglichen Nachteile gehen damit einher?
- Fragen nach dem finanziellen Wert der eigenen Arbeit (z. B. bei Solo-Selbstständigkeit Klarheit über den Verdienst pro Arbeitsstunde)
- Hinterfragen von möglichen Verblendungen bspw. hinsichtlich tatsächlicher Flexibilität, z. B. bei Selbstständigen oder auch Scheinselbstständigen
- Fragen nach notwendigen Kompetenzen, um in NFA erfolgreich zu sein; siehe auch die „Selbstmanagement“-Herausforderung (Selbstkompetenzen, unternehmerische Kompetenzen)
- Fragen nach Nachteilen aus möglicherweise prekärer Arbeit, nach finanzieller und sozialer Absicherung in der Zukunft (z.B. im Hinblick auf Altersarmut)
- Fragen nach dem Grad der persönlichen (Lern-)Perspektive und Lernhaltigkeit der gegenwärtigen Arbeit (Erfahrungsgewinn und Lernvorteile vs. Dequalifizierung oder Karrieresackgasse). Hat dieser Job eine Brückenfunktion zu regulärer Arbeit?
- Hinterfragen von Selbstvorwürfen für nicht ideale Laufbahnwege und Kontextualisierung in einem neoliberalen Erfolgsversprechen
- Fragen nach arbeitsrechtlichen Bestimmungen
- Risiko der Prekarisierung, Verarmung, Ausbeutung
- gemeinsames Reflektieren darüber, warum die Dinge so organisiert sind, wie sie sind. Z.B. fragen, wer von meinen Arbeitsbedingungen und der Art und Weise, wie diese Form der Arbeit organisiert ist, profitiert.
- Verstehen, wie die Wirtschaft funktioniert, und die eigene Rolle in der Arbeitswelt verstehen
- Überlegen, was auf individueller und kollektiver Ebene verändert werden kann. Welche Handlungsoptionen ergeben sich?

Wenn sich im Laufe des Beratungs- und Reflexionsprozesses herausstellt (vielleicht sogar wider Erwarten), dass die gegenwärtige Arbeitssituation für den Klienten/die Klientin ungünstig ist, werden die Berater*innen ihre nächsten Beratungsschritte darauf konzentrieren, eine Verbesserung der Arbeitssituation zu erreichen.

Wenn die Perspektive des „Anpassungs-Herausforderungs-Dilemmas“ integriert wird, kann ein kritischer Beratungsansatz auf der einen Seite beinhalten, die Klient*innen dabei zu unterstützen, in NFA besser zu werden, indem sie sich qualifizieren und neue Kompetenzen erwerben, um damit Abhängigkeiten und schlechte Arbeitsbedingungen zu reduzieren (also sich an die Situation „anzupassen“).

Auf der anderen Seite können Berater*innen die Ratsuchenden dabei unterstützen, ihre Situation auf kollektiver oder individueller Ebene herauszufordern. So kann eine Option darin bestehen, sie beim Verlassen der prekären Arbeitsbedingungen anzuleiten, indem sie sich z.B. für einen beruflichen Übergang qualifizieren (um andere Berufswünsche zu erfüllen) oder die in NFA erworbenen Kompetenzen als Brücke zu konventionellen Arbeitsformen nutzen.

Unterdrückung benennen

Iris Marion Young (2004) stellt uns einen nützlichen Rahmen zur Verfügung, um die verschiedenen Gesichter der Unterdrückung zu betrachten. Wir können diesen Rahmen übernehmen, um uns auf die Suche nach einem Beratungsansatz zu begeben, der soziale Gerechtigkeit unterstützt. Young identi-

fiziert *Ausbeutung*, *Marginalisierung*, *Machtlosigkeit*, *Kulturimperialismus* und *Gewalt* als die „fünf Gesichter der Unterdrückung“. Sultana übersetzt die fünf Gesichter der Unterdrückung in den Kontext der Bildungsberatung (Sultana 2019, 71 ff.).

Ausbeutung kann sich u.a. beziehen auf ungerechte Entlohnung für geleistete Arbeit. Zur Rolle der Bildungsberater*innen kann zählen, einen eigenen Standpunkt hinsichtlich Fragen der ungerechten Entlohnung einzunehmen, prekäre Arbeit zu kritisieren und gefährdete Gruppen wie Migrant*innen und Flüchtlinge zu stärken. Bildungsberater*innen hinterfragen Stereotype z.B. in Bezug auf Frauenarbeit und entwickeln ein Bewusstsein dafür, wie segmentierte Arbeitsmärkte die Ausbeutung verschiedener Gruppen erst ermöglichen.

Marginalisierung kann sich auf Folgendes beziehen: sich am Rande des Arbeitsmarkts zu befinden oder sogar ausgeschlossen zu werden; oder aber denjenigen, die keine Arbeit haben, Rechte oder auch Respekt zu entziehen. Zur Rolle von Berater*innen kann zählen, ein Bewusstsein für die spezifischen Probleme der Marginalisierung von Gruppen wie Jugendlichen, älteren Menschen, Migrant*innen, Alleinerziehenden und Arbeitslosen zu entwickeln. Berater*innen fordern und fördern neue Ansätze für Beschäftigungs- und Lebensunterhaltssicherung, die sich mit Prekarität und Unsicherheit befassen (z. B. „Flexicurity“, universelles Grundeinkommen). Sie unterstützen marginalisierte Gruppen dabei, ihre Fähigkeiten zu entwickeln, aber auch dabei, sich in Interessengruppen zu organisieren, die sich für die Rechte gefährdeter Gruppen einsetzen.

Machtlosigkeit kann bedeuten: auf der Empfänger*innenseite von Aufträgen zu stehen, oder sie bezieht sich auf diejenigen, die aufgrund von strukturellen Beschränkungen große Behinderungen erleben. Zur Rolle der Berater*innen kann zählen, ihre Klient*innen dabei zu unterstützen, möglichst große Autonomie in ihrem Arbeitsverhältnis zu erlangen, bzw. dabei, den Spielraum für die Selbstbestimmung zu erhöhen. Sie schärfen das Bewusstsein für Selbstunterdrückung (z.B. wenn Klient*innen gegen ihre eigenen Interessen handeln) und konzentrieren sich dabei auch auf die strukturelle Ursache der Probleme, welche von den Klient*innen oft als persönlich verursacht erlebt werden („Responsibilisierung“). Sie unterstützen ihre Klient*innen dabei, zu lernen, wie man Unterdrückung benennt und fördern progressive Ideen von sozialen Bewegungen und Interessenvertretungen.

Gewalt kann sich beziehen auf: Angst vor willkürlichen, grundlosen Angriffen (z.B. Fremdenfeindlichkeit, Sexismus, Homophobie). Bildungsberater*innen verpflichten sich zu null Toleranz gegenüber symbolischer, moralischer und physischer Gewalt, was auch jene Gewalt mit meint, die von Institutionen ausgeübt wird.

Hinterfragen, was normal ist

Unsere Gesellschaften definieren, was wir als normal und natürlich annehmen.

Klient*innen dabei zu unterstützen zu hinterfragen, was normal ist, kann neue Perspektiven eröffnen. Es gibt kein normales oder natürliches Verständnis von Laufbahn oder Erfolg. Es gibt keine allgemeingültige Definition für eine „gute“ Ausbildung oder ein erfülltes Leben. Was als normal angesehen wird, variiert auch für verschiedene gesellschaftliche Gruppen. Viele Menschen, die nicht den gesellschaftlichen Normen entsprechen, geben sich selbst die Schuld und meinen, nicht gut genug zu sein. Die herrschende Klassenkultur normalisiert die Art und Weise, wie Arbeit verteilt wird, und schafft soziale Mythen, wie zum Beispiel, dass Erfolg und Reichtum nur auf die eigene Leistung zurückzuführen sind. Wir leben in einer Gesellschaft, die es mit Scham behaftet, erfolglos oder gar arm zu sein. Shaming dient dazu, Machtverhältnisse zu Ungunsten des Beschämten zu etablieren. Ziel ist es, den Beschämten in seinem Selbstwert zu beschädigen und ihn „auf seinen Platz zu verweisen“, indem man von ihm verlangt, sich bestimmten Verhaltensregeln und Werten zu unterwerfen. Die soziale Funktion von

Scham und Beschämungspraktiken ist eine Form von Gewalt, die der Aufrechterhaltung von Macht- und Statusstrukturen dient.

5.2 Identifizierung prekärer Arbeit in den Neuen Formen von Arbeit

Es gibt keine allgemeingültige Definition für den Begriff der „prekären Arbeit“. Auf einer sehr allgemeinen Ebene können wir alle Formen von abhängiger Arbeit, die sich vom klassischen, „typischen“ Normalarbeitsverhältnis (unbefristete Vollzeit) unterscheiden, als prekär verstehen.

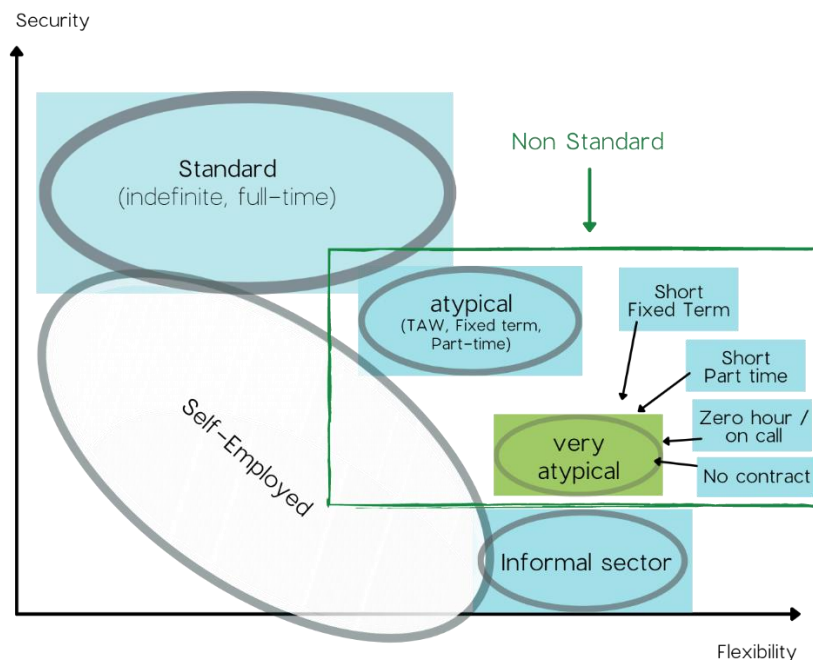


Abb.: Verständnis von prekärer Arbeit¹⁷

In einer engeren Definition birgt jedoch nicht jede Form der Beschäftigung, die nicht als Standardarbeit stattfindet, das Risiko von Prekarität. Um prekäre Arbeit von „Standardarbeit“ abzugrenzen und ihre Charakterisierung zu erleichtern, haben Rodgers und Rodgers (1989) vier Dimensionen von prekärer Arbeit vorgeschlagen:

- zeitlich – geringe Gewissheit über die Kontinuität der Beschäftigung
- organisatorisch – fehlende individuelle und kollektive Kontrolle der Arbeitnehmer*innen über Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit und -schichten, Arbeitsintensität, Bezahlung, Gesundheit und Sicherheit
- ökonomisch – schlechte Entlohnung (unzureichende Entlohnung und Gehaltsprogression)
- sozial – geringer gesetzlicher, kollektiver oder gewohnheitsmäßiger Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung, vor Diskriminierung und inakzeptablen Arbeitspraktiken; kaum sozialer Schutz (Zugang zu Sozialversicherungsleistungen für Gesundheit, Unfälle, Arbeitslosigkeit)

¹⁷ <https://oshwiki.eu/wiki/File:PrecariousWork1.png> Broughton, A., Ibiletta, I., Kullander, M., 2010, Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/tn0812019s.htm>

Von Armut bedroht

Wie die Faktoren der Beschäftigung und der sozialen Sicherheit wirken sich auch die Arbeitsbedingungen unterschiedlich auf die Menschen aus, abhängig von ihren jeweiligen Lebensbedingungen (z.B. Lebensstandard; familiäre, soziale, finanzielle Verpflichtungen).

Eine eher subjektive Perspektive konzentriert sich auf das Gefühl der Unsicherheit und Angst der Arbeitnehmer*innen in Bezug auf ihre Arbeitssituation. Die Schlüsselfrage ist: Kann die einzelne Klientin, kann der einzelne Klient mit dem Einkommen ein würdevolles, selbstbestimmtes Leben führen?

Eine praxisorientierte Checkliste

	Hinweis auf nicht-prekäre Arbeit	Hinweis auf prekäre Arbeit
Umfang der Arbeitszeit	Vollzeit	Teilzeit (< 20 Std.), marginale Beschäftigung
Einkommen	oberhalb der Armutsgrenze	unterhalb der Armutsgrenze, weniger als 60 % des Medians/mittleren bedarfsgewichteten Nettoeinkommens der Bevölkerung in Privathaushalten (EU-SILC), AT (2020) : 1-Personen-Haushalt – weniger als 1.286 €, 2 Erwachsene + 2 Kinder – weniger als 2.700 €, 13,3 % der österreichischen Bevölkerung sind von Armut bedroht (1.161.000 Personen), 7 % der österreichischen Erwerbsbevölkerung DE (2019) : 1-Personen-Haushalt – weniger als 1.074 €, Paar ohne Kinder – weniger als 1.611€, 2 Erwachsene + 2 Kinder – weniger als 2.255 €. 2020: 15,9 % der Bürger*innen sind von Armut bedroht
Arbeitsverhältnis	Arbeitsvertrag	Freiberufler*in/Auftragnehmer*in, Leiharbeit/Zeitarbeit; Sonderfall: Scheinselbstständigkeit
zeitliche Begrenzung	Dauerarbeitsverhältnis	zeitlich befristeter Vertrag
Standort	im Betrieb, eigener Arbeitsplatz	hauptsächlich digitales Arbeiten
Sicherheit des Arbeitsverhältnisses	hoch	niedrig, begleitet von einem Kurzzeithorizont
Möglichkeiten der Einflussnahme	viel Einfluss auf die Arbeitssituation	fehlender Einfluss auf die Arbeitssituation
Grad der Einbindung/Integration	hohe Integration in das Unternehmen und seine Belegschaft	geringe Integration in das Unternehmen und seine Belegschaft
soziale Sicherung	Schutz durch Sozial- und Arbeitsrechtsvorschriften	fehlender Schutz durch Sozial- und Arbeitsrechtsvorschriften
betriebliche Mitbestimmung	aktiver/starker Betriebsrat und Gewerkschaft	kein Betriebsrat, keine Form der Mitbestimmung

Lebensunterhalt (persönliche Lebensbedingungen, bisheriges Arbeitsleben und Haushalt)	keine Schwierigkeiten, sich selbst oder abhängige Familienmitglieder zu versorgen	schwieriger Lebensunterhalt aufgrund niedrigen Einkommens
---	---	---

Weitere Faktoren von Laufbahn und Lernen

Partizipation an betrieblicher Weiterbildung	reguläre Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten	keine Partizipation an betrieblicher WB
Lernförderlichkeit des Arbeitsplatzes	kontinuierlicher Zuwachs an Erfahrung oder Erkenntnisgewinn	keine oder geringe Lernhaltigkeit der Arbeit
(In-house) Laufbahnchancen	Aufstiegsmöglichkeiten	Karrieresackgasse
(Individual-)Beruf	klar definiertes Berufsbild	Individualberuf, der auf sehr individuell erworbenen Kompetenzen und Erfahrungen aufbaut

Folgende Typen von NFA haben einen hohen Anteil an prekärer Arbeit (siehe Module 1/ Kapitel 5: „Wie gestalten sich diese Neuen Formen der Arbeit?“, Seite 17f):

T2: Crowd Work – Micro Tasks und regionale Plattform-vermittelte Arbeit

T4: low end – Solo-Selbstständige („Necessity Entrepreneurship“)

T5: low end – Leiharbeit

T7: low end – flexible Arbeitsformen (Gelegenheitsarbeit, Arbeit auf Gutscheinsbasis, Portfolioarbeit, variable oder Null-Stunden-Verträge), erzwungene Flexibilität

Reflexionsangebot:

Wenn Sie Bildungsberatung anbieten: Wie machen Sie fest, ob jemand in prekärer Arbeit tätig ist? Was ist für Sie wichtiger, um dies zu entscheiden: die Einschätzung der Klient*innen selbst oder Ihre eigene Einschätzung von deren Arbeitsbedingungen, in Abhängigkeit von einigen Fakten wie dem Einkommen oder der sozialen Absicherung (Arbeitslosenversicherung, gesetzliche Rentenversicherung)?

Wie agieren Sie, wenn Ihre Klientin, Ihr Klient z. B. als Teil einer Gig-Economy arbeitet, mit dem Arbeitsumfeld auch recht zufrieden ist, Sie aber genau über die weiteren möglichen Konsequenzen Bescheid wissen (fehlende soziale Absicherung, langfristige finanzielle Auswirkungen)?

Auf der anderen Seite: Wie gehen Sie mit dem subjektiven Erleben von Unsicherheit in Bezug auf Einkommen und Arbeitsplatz um, wenn Sie aus Ihrer Erfahrung wissen, dass es dieser Klientin, diesem Klienten recht gut geht?

5.3 Bedarf an (selbst-)unternehmerischen Fähigkeiten

*„Machen Sie den Klient*innen klar, dass sie für die meisten NFA unternehmerische Fähigkeiten brauchen werden. Unterstützen Sie sie bei der Aneignung dieser Fähigkeiten!“* (eine österreichische Bildungsberaterin)

Wie oben beschrieben, sind viele Menschen, die in Neuen Formen der Arbeit arbeiten, auf eine Reihe von unternehmerischen Fähigkeiten angewiesen. Wenn wir über Menschen sprechen, die selbstständig arbeiten, denken wir an den „Unternehmer“ als Designer neuer Ideen und Geschäftsprozesse. Die Welt des idealtypischen Unternehmers ist jedoch für viele der Solo-Selbstständigen und NFAler*innen nicht die Realität.

„Überlebensfähigkeiten für das Arbeiten in NFA“

Der in Deutschland entwickelte ProfilPass unterscheidet 13 wichtige Kompetenzen¹⁸ für selbstständiges Arbeiten: Enthusiasmus und Eigen-Motivation; Begeisterungs- und Überzeugungsfähigkeit; Ausdauer, Zielstrebigkeit; Ehrgeiz; Kreativität, visionäres und innovatives Denken, Gespür für Chancen; Selbstwirksamkeit, Selbstbewusstsein; Stressresistenz, Umgang mit Risiken und Unsicherheit; Planungs-, Organisations- und Management-Fähigkeiten; Entscheidungs- und Verantwortungsfähigkeit; Problemlösefähigkeit; Lernbereitschaft; Teamfähigkeit; Führungsfähigkeit; Networking

Diese Kompetenzen beziehen sich auf Menschen, die sich selbst als Unternehmer*in sehen, einen Business Plan verfolgen und Ideen verwirklichen wollen („Opportunity Entrepreneurship“). Viele Menschen in NFA sind den „Necessity Entrepreneurs“ zuzuordnen. Für diese werden statt der „klassischen“ Gründer-Kompetenzen eher grundlegende unternehmerische Kenntnisse erforderlich sein, wie die nachfolgenden:

- kaufmännisches Know-how
- betriebswirtschaftliche Kenntnisse,
- Buchhaltung
- Steuerrecht
- ggf. Basiswissen zu Markenrecht, Patentrecht oder Arbeitsrecht
- Datenschutz
- Marketing
- Vertrieb

Wenn es um NFA geht, müssen die dort Tätigen zusätzlich zu den klassischen unternehmerischen Kompetenzen zur Unternehmensführung auf „Selbstmanagement“-Kompetenzen zurückgreifen (siehe auch Kap. 3.1). Dazu zählen:

- Selbstkontrolle
- Selbstvermarktung
- Selbstrationalisierung

¹⁸ Sie basieren unter anderem auf dem EntreComp-Kompetenzmodell des Joint Research Centre der Europäischen Kommission aus dem Jahre 2016, dem idealtypischen Profil von unternehmerischen Kompetenzen von Julia Soos aus dem Jahre 2017, das angelehnt ist an das Kompetenzmodell von John Erpenbeck und Volker Heyse (2009), sowie weiteren Modellen wie dem von Jaap van Lakerveld und Joost de Zoote (2013).

5.4. Beratungsangebote für unterschiedliche Beratungszielgruppen

Bereits in Modul 2 haben wir vier Typen von Beratungszielgruppen herausgearbeitet, um so Unterschiede für die Beratungsarbeit aufzuzeigen:

- **Klient*innentypus 1: Ausführende – Performer**
- **Klient*innentypus 2: Überbrücker – Bridge**
- **Klient*innentypus 3: Unsichere – Prekariat**
- **Klient*innentypus 4: Ausgebeutete/Ausgelieferte – Exploited**

Typus 1: Ausführende – Performer

Einige Merkmale des Typs „Performer“ sind:

- hoher Grad an Selbstmanagement
- hoher Lernnutzen
- alternativer Lebensstil (nicht alle!)

Der Klient*innentypus 1 findet sich in folgenden NFA:

- T1: Crowdwork – high end
- T3: Opportunity Entrepreneurship
- T6: flexible Arbeitsformen gewählt – high end

Betrachten Sie dazu nochmals die bereits vorgestellte Persona Klaus K.:

Klaus K., 44 Jahre alt verheiratet und kinderlos, hat über 20 Jahre in einem mittelständischen Unternehmen als IT-Administrator gearbeitet und war beruflich erfolgreich. Besonders stolz ist er, dass er sich seine IT-Kompetenzen autodidaktisch angeeignet und durch Fachliteratur und den Besuch einschlägiger Fachmessen ständig erweitert hat. Nur Zertifikate oder anerkannte Abschlüsse hat er nicht, er hat seine Kompetenzen im täglichen Tun unter Beweis gestellt. Nach über 20 Jahren will er etwas Neues wagen und macht sich als IT-Experte selbstständig. Er macht schnell die Erfahrung, dass er als Ein-Mann-Unternehmen gut über die Runden kommt und wesentlich besser verdient als bei seinem früheren Arbeitgeber. Er arbeitet allerdings zeitlich wesentlich mehr. Er ist stolz auf seine Professionalität und den guten Ruf, den sein kleines Büro hat, was auch daran liegt, dass er sich ständig weiterbildet, um auf dem neuesten Stand zu sein. Mit der Corona-Pandemie bricht das Geschäft schlagartig ein. Die ihm zustehenden Überbrückungshilfen sind viel bescheidener als sein bisheriges Einkommen und außerdem zeitlich begrenzt. Er überlegt, ob er – hoffentlich nur vorübergehend – wieder unselbstständig beschäftigt sein will. Eine entsprechende Stelle zu finden, dürfte aus seiner Sicht kein Problem sein. Er wendet sich an die örtliche Arbeitsagentur. Die freundliche Sachbearbeiterin erklärt ihm, dass er trotz seiner Erfahrungen und Kompetenzen für die Arbeitsagentur als unqualifiziert gilt, weil er nicht über einen anerkannten Berufsabschluss verfügt. Klaus K. ist fassungslos. Die Sachbearbeiterin weist ihn auf die örtliche Bildungsberatung hin, bei der er Rat suchen kann.

Motive für die Bildungsberatung

Klaus K. verfolgt mit der Inanspruchnahme der Bildungsberatung zwei Ziele. Zum einen will er von der ihm im Vergleich zur Arbeitsagentur „objektiv“ erscheinenden Beratung eine Einschätzung seiner Chancen auf dem regulären Arbeitsmarkt und Hilfestellungen, sich auf diesem ihm fremd gewordenen Markt bewegen zu können. Zum zweiten erhofft er sich Informationen darüber, wie er seine Kompetenzen als ITler anerkennen und zertifizieren lassen kann.

Titel eines möglichen Angebots:

Kompetenz erweist sich in der Performance – aber nur mit Zertifikat.

Typus 2: Überbrücker – Bridge

Einige Merkmale des Typs „Bridge“:

- hoher Grad an Selbstmanagement
- mittlerer bis hoher Lernnutzen

Der Klient*innentypus 2 findet sich in diesen NFA:

- T1: Crowdwork – high end
- T4: Necessity Entrepreneurship
- T6: flexible Arbeitsformen gewählt – high end

Betrachten Sie dazu nochmals die bereits vorgestellte Persona Birgit B.:

Birgit B., 31 Jahre alt, Click-Workerin

Lebt in Linz. Seit zwei Jahren in einer Partnerschaft, wohnt derzeit in einer Wohngemeinschaft, überlegt aber, mit ihrem Partner zusammenzuziehen. Sie hat keine Kinder. Birgit studierte Pharmazie, brach aber das Studium ab und arbeitete im Gastgewerbe.

Seit fünf Jahren arbeitet sie nun auf einer Crowd-Working-Plattform, zunächst als Nebenjob, aber seit sie ihren Gastro-Job gekündigt hat, bezieht sie ihr Einkommen hauptsächlich aus dem Crowdworking. In dieser Zeit hat sie sich viele Routinen und Fähigkeiten angeeignet (Screening relevanter Aufgaben, Zeitmanagement bei der effizienten Ausführung von sich wiederholenden Aufgaben).

Ihre momentane Situation

Doch nun, nach einigen Jahren als Click-Workerin, macht sie sich Gedanken über ihre berufliche und private Zukunft. Sie wünscht sich mehr Sicherheit, die sie ihrer Meinung nach nur durch einen Job in einem Angestelltenverhältnis bekommen kann. Wie kann sie ihre berufliche Erfahrung nutzen, um einen Job zu finden? Sie zweifelt an ihren Chancen, auf dem regulären Arbeitsmarkt eine Anstellung zu finden. Auf jeden Fall möchte sie nicht mehr in der Gastronomie arbeiten.

Motive für die Bildungsberatung

Sie hat im Internet recherchiert, ist zufällig auf das Angebot der Online-Bildungsberatung gestoßen und hat eine allgemeine Anfrage gestellt, um zu erfahren, ob die Bildungsberatung ihr helfen kann. Sie hat wenig Klarheit darüber, was sie außerhalb von Click-Work machen könnte, irgendetwas mit Computern vielleicht oder administrative Bürotätigkeiten. Aber eine gewisse Freiheit ist ihr wichtig.

Typus 3: Unsichere – Prekariat

Einige Charakteristika dieses Typs:

- hoher Grad an Selbstmanagement, geringer Lernnutzen, hohe Ausbeutung, Sackgassenlaufbahn
- sozio-ökonomischer Status: beide Geschlechter, alle Altersgruppen, niedriges bis hohes Bildungsniveau, gemischte Abhängigkeit vom NFA-Einkommen

Der Klient*innentypus 3 findet sich in diesen NFA:

- T2: Crowdwork/Micro Tasks
- T4: Necessity Entrepreneurship
- T7: flexible Arbeitsformen – erzwungene Flexibilität

Betrachten Sie dazu die Persona Marvin M.:

Marvin M., 42 Jahre, Fahrradkurrier

Lebt in Wien. Seit kurzem in einer Partnerschaft, in einer kleinen Wohnung. Ist vor ein paar Jahren aus Deutschland nach Wien gezogen. Gelernter Sozialarbeiter, irgendwann wollte er nicht mehr in diesem Bereich arbeiten und wechselte in die Gastronomie. Nach einer Weile in Wien hat er angefangen, als Fahrradkurrier für einen Essenzusteller zu arbeiten. Er schätzt es, dass er während der Arbeit etwas Bewegung bekommt. Er hat die Freiheit, so viele Schichten zu machen, wie er möchte, und er denkt, dass sein Verdienst nicht allzu schlecht ist. In seiner Freizeit arbeitet er in einem Gemeinschaftsgarten, für den er inzwischen die Leitung und Koordination übernommen hat.

Seine momentane Situation

Mit seiner momentanen Situation ist er recht zufrieden. Seine Mutter, die in Mühlheim an der Ruhr lebt, fragt dagegen manchmal, ob er nicht vielleicht doch wieder eine richtige Arbeit haben möchte. Wenn er an seine Freundin denkt, hat er hin und wieder den Eindruck, sie hätte gerne, dass er einen anderen Job macht. Manchmal meldet sich eine leise Stimme bei ihm: Was ist, wenn du einen Unfall hast oder aus anderen Gründen nicht arbeiten kannst? Dann fühlt sich die Freiheit nicht mehr so „frei“ an. Aber welcher andere Job würde ihm die gleichen Möglichkeiten bieten?

Motive für die Bildungsberatung

Marvin hat nur vage etwas von Bildungsberatung gehört. Eine Beratung in Anspruch zu nehmen. Hmm... Er hat einmal bei der Arbeiterkammer angerufen, weil er sich über den neuen Kollektivvertrag erkundigen wollte. Letztlich weiß er sich aber selbst zu helfen. Wenn er mehr Zeit hätte, würde er gerne nach alternativen Jobs recherchieren, bei denen er auch mal draußen arbeiten könnte. Büro ist nichts für ihn.

Typus 4: Ausgebeutete/Ausgelieferte – Exploited

Merkmale dieses Typs:

- geringe Lernleistungen, hohe Ausbeutung, Karrieresackgasse

Diesen Typus findet man in folgenden NFA:

- T5: Leiharbeit
- T4: Necessity Entrepreneurship
- T7: flexible Arbeitsformen, erzwungene Flexibilität – low end

Betrachten Sie dazu die Persona Oana P.:

Oana P., 51 Jahre alt, 24-Stunden-Betreuerin

Aus Satu Mare, Rumänien, kommt sie in den letzten vier Jahren immer einen Monat lang nach Korneuburg in Niederösterreich zum Arbeiten. Danach kehrt sie für einen Monat nach Rumänien zurück. Sie ist verheiratet und hat zwei erwachsene Kinder.

Oana P. ist über eine Vermittlungsagentur für 24-Stunden-Pflegekräfte nach Österreich gekommen, nachdem sie in Rumänien keinen Job finden konnte. Zuvor war sie in einer Fabrik tätig, in der Airbags für einen Automobilkonzern hergestellt wurden. Von der Agentur werden ihr Betreuungsfälle zugewiesen.

Ihre momentane Situation

Obwohl sie selbstständig ist, muss sie sich an die vertraglichen Bedingungen bezüglich Tarif und Arbeitszeiten halten. Deshalb überlegt sie, wie sie in Österreich selbstständig als Betreuerin arbeiten kann, ohne die Unterstützung der Agentur.

Motive für die Bildungsberatung

Bei dem Gedanken, als 24-Stunden-Betreuerin selbstständig zu arbeiten, fühlt sie sich wegen der vielen administrativen Aufgaben gleich überfordert. Gibt es jemanden, der ihr helfen und ihr Tipps für die nächsten Schritte geben kann?

6. Wegweiser 4: Menschen ermutigen, zusammenzuarbeiten

“Career is not an individual activity. We pursue our careers alongside others.” (Tristram Hooley)

Bildungsberatung in Community-Settings basiert auf unterschiedlichen Ideen. Eines der Ziele ist es, der Individualisierung der Verantwortung für die persönliche und gesellschaftliche Entwicklung entgegenzuwirken. Dies ist besonders wichtig, da arbeitsmarktorientierte (Bildungs-)Beratung gerne eingesetzt werden soll, um gesellschaftliche und ökonomische Probleme zu lösen. Zusammen mit Erwach-

senenbildner*innen beklagen die Bildungsberater*innen zu Recht, dass ihnen die schier unbewältigbare Aufgabe übertragen wird, die Fehler eines sozial ungerechten Erstbildungssystems zu reparieren.

In einer Gesellschaft und auch in einem politischen System, welche die individuelle Laufbahn weithin so betrachten, als würde sie allein auf individuellen Entscheidungen, Handlungen und Anstrengungen basieren, ist es wichtig, die Bedeutung von Kooperation und kollektiven Anstrengungen zu erkennen. Dadurch entstehen auch neue Möglichkeiten für die berufliche Entwicklung der Einzelnen. Im Zusammenwirken auf Community-Ebene können zudem Möglichkeitsräume entstehen, um die oben genannten Tendenzen zu hinterfragen und zu kritisieren.

Während traditionelle Beratungsansätze, wie beschrieben, oftmals auf einer humanistisch-psychologischen Grundhaltung basieren, ist es, wenn wir eine kritischere Beratungshaltung integrieren wollen, wichtig, auch kollektive Mechanismen und soziale Strukturen im Blick zu haben. (Thomsen 2017, Hooley 2020)

6.1 Community-orientierte Bildungsberatung

Die Community-orientierte Bildungsberatung hat eine lange Tradition. Die Community-Interaktions-Theorie von Bill Law (1981) folgt der Idee des sozialen Lernens und konzentriert sich darauf, wie und was wir über Berufswege lernen und wie dieses Lernen in einem sozialen Kontext erfolgt. Die Theorie legt einen besonderen Fokus auf Gemeinschaften und deren Art und Weise, wie sie unsere eigene berufliche Laufbahn beeinflussen. Menschen treffen eine Berufswahl demnach nicht nur auf Grund ihrer individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen, sondern die Menschen um sie herum und deren Erwartungen, Feedback, Rollenmodelle und Unterstützung spielen bei Bildungs- und Berufsentscheidungen eine große Rolle.

Rie Thomsen (2017) entwickelte ein neueres Konzept für eine aufsuchende Bildungsberatung in Communities. Ihr Ansatz basiert auf der kritischen Psychologie und der Aktivitätstheorie. Thomsen weist darauf hin, dass Gemeinschaften nicht nur Teil des täglichen Lebens der Menschen sind, sondern auch eine wertvolle Ressource, um die Perspektiven und Stimmen der Klient*innen in der Beratung zu verstehen.

Bildungsberatung in Communities und Gruppenberatung ist nicht dasselbe

Zunächst ist es wichtig, den Unterschied zwischen Beratung in einem Gruppensetting und in Gemeinschaften zu sehen. Eine Gruppe besteht aus Einzelpersonen mit ähnlichen Bedürfnissen, die beispielsweise davon profitieren, zusammenzuarbeiten und voneinander zu lernen, um gewünschte Fähigkeiten, Wissen und Einstellungen zu entwickeln. Eine Gemeinschaft hingegen wird von Einzelnen aus unterschiedlichen Gründen gebildet. Gemeinschaften können in der Nachbarschaft, im Klassenzimmer, in der Familie, am Arbeitsplatz angesiedelt sein. Angehörige einer Gemeinschaft verbringen ihren Alltag miteinander und bilden dadurch eine gemeinsame Praxis aus, die auch ihr Verhalten und Handeln strukturiert.

Möglichkeiten zur Partizipation und Mitgestaltung schaffen

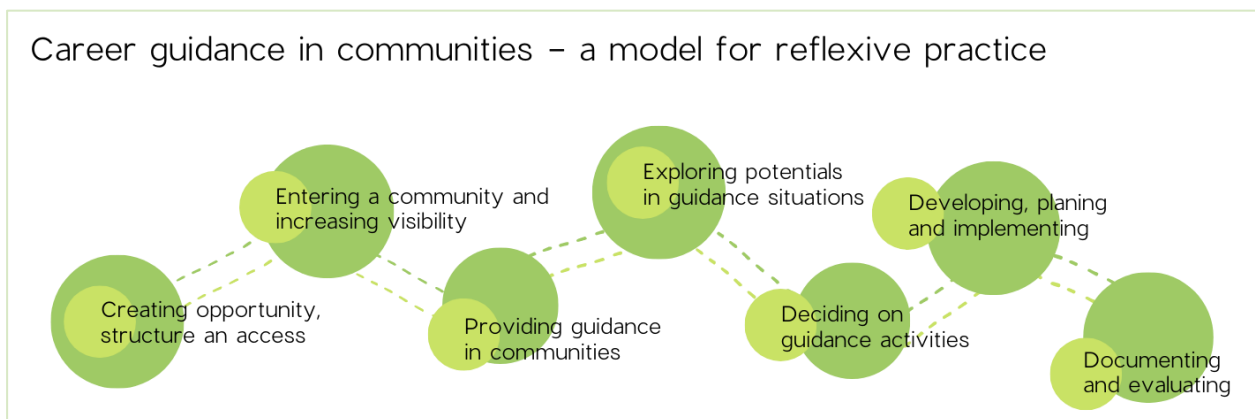
Partizipation – eine Grundbedingung menschlicher Existenz – ist sowohl in der kritischen Psychologie als auch in der Community-orientierten Beratung ein Schlüsselbegriff. Während die Klient*innen immer in gewisser Weise an Beratungsaktivitäten „partizipieren“, können die Berater*innen in einem Community-Setting – durch die Förderung und Ermöglichung eines Partizipationsprozesses – zur Ko-Kreation zwischen Berater*innen, Klient*innen und anderen Beteiligten beitragen. Die Arbeit in einem definierten sozialen Raum wie einer Gemeinschaft erhöht die Menge der Handlungsmöglichkeiten und schafft zusätzliche Partizipationsmöglichkeiten.

Die Gemeinschaft als Ressource im Beratungsprozess sehen

Ein entscheidender Vorteil des Beratungsangebots in einem Community-Setting ist, dass die Mitglieder der Gemeinschaft sich als wertvolle Ressource füreinander erweisen können. Oft gehört es zur Arbeit von Berater*innen, den Menschen und ihren Erfahrungen Gehör zu verschaffen. Die Teilnehmenden können selbst Antworten oder konkrete Lösungen in Bezug auf von anderen gestellte Fragen liefern. Unter den Teilnehmer*innen kann eine Vielfalt von Perspektiven entstehen. Daraus können verschiedene Optionen für individuelles oder kollektives Handeln abgeleitet werden. Auch die Berater*innen selbst können neue Wege kennenlernen, wie sie Herausforderungen angehen können und neue Ideen für eigene Fragen bekommen. Zusätzlich gewinnen sie aber auch ein neues Verständnis für Hindernisse und strukturelle Probleme, mit denen die Menschen in dieser Gemeinschaft konfrontiert sind.

Ein Modell für Bildungsberatung in Communities (Thomsen 2017)

Rie Thomsens Modell für Bildungsberatung in Communities umfasst sieben Schritte:



Quelle: Thomsen 2017

- **Gelegenheit, Struktur und Zugang schaffen:** eine Gemeinschaft identifizieren, Kontakt herstellen und Strukturen für die Zusammenarbeit schaffen
- **In einer Gemeinschaft ankommen und sichtbar werden:** Die Sichtbarkeit von Bildungsberater*innen ist oft entscheidend, aber ein schwieriger Balanceakt aufgrund der oft begrenzten Ressourcen.
- **In Communities Bildungsberatung anbieten:** Bildungsberater*innen bleiben in einer professionellen Rolle und wägen ab, ob sie die Initiative ergreifen oder proaktive Schritte der Teilnehmenden abwarten sollen.

- **Potentiale für Beratung erkunden:** Initiierung eines offenen Dialogs über mögliche Themen oder Arten von Beratungsaktivitäten; Kennenlernen der Gemeinschaft
- **Auswahl und Entscheidung von Beratungsaktivitäten:** Die Bildungsberater*innen entscheiden auf der Grundlage dessen, was sie bereits über die Gemeinschaft herausgefunden haben, welche Art von Beratungsaktivitäten sie anbieten möchten.
- **Beratungsaktivitäten entwickeln, planen und durchführen**
- **Dokumentieren und auswerten:** Die Dokumentation kann durch das Führen eines Feldtagebuchs unterstützt werden.

Praxisbeispiele einer Beratung in Communities:

Weitere Praxisbeispiele aus Dänemark finden Sie hier:

Thomsen R., Skovhus, R., Buhl, R. (2017) Collection of cases – Career guidance in communities. Translation prepared by Euroguidance Denmark; <https://ufm.dk/en/education/internationalisation-and-cooperation/international-cooperation-on-guidance/euroguidance-denmark/publications-and-fact-sheets/career-guidance-in-communities-four-cases-from-denmark/collection-of-cases-career-guidance-in-communities-june-2017.pdf>

6.2 Co-Careering in Online-Communities

Wenn es um Klient*innen in NFA geht, insbesondere um Crowdworker*innen oder Solo-Selbstständige, ist es schwierig, ein soziales Setting zu identifizieren, in dem sie für Beratung anzutreffen sind. Im Gegensatz zu geringqualifizierten Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis sind sie nicht direkt auf einem Betriebsgelände oder einem anderen Arbeitsplatzsetting zu erreichen. In diesem Fall kann ein Ansatz sein, sich an bestehende Online-Communities zu orientieren.

Die Erziehungswissenschaftlerin Jaana Kettunen” (2017a,b) hat erforscht, wie sich die Nutzung sozialer Medien in der Beratungspraxis hin zu mehr Community-orientierten Ansätzen entwickelt hat. " *The integration of information and communication technologies (ICT) in guidance and counselling has progressed. At its narrowest form ICT is used just for information delivery without opportunities for communication or interaction, whereas at its broadest form it is used for collaborative knowledge building and co-construction of meaningful career related issues in a participatory environment (co-careering).* (Kettunen, J. & Vuorinen, R. 2019)

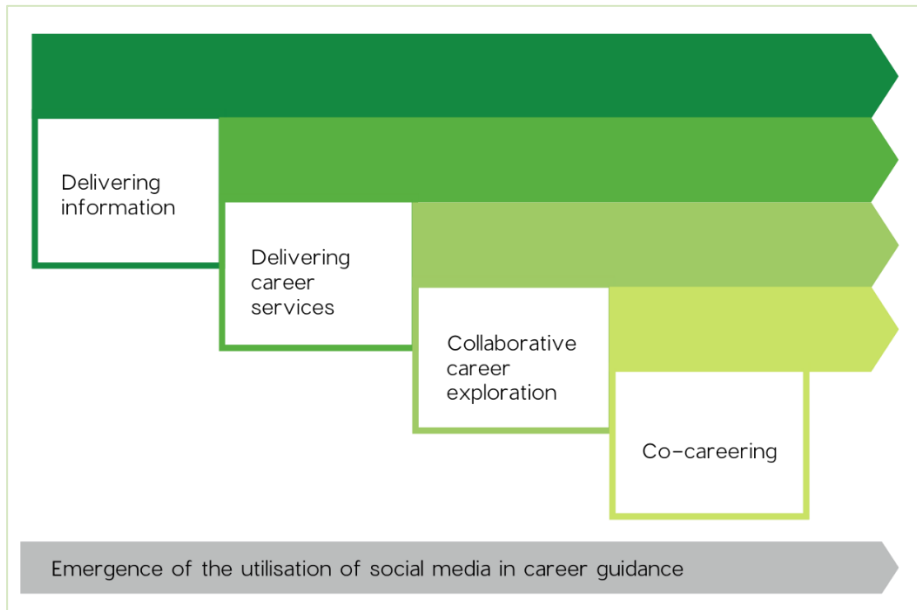


Abb.: Verschiedene Nutzungsmöglichkeiten von Social Media in der Bildungsberatung (Kettunen 2017b)

Formen der Social-Media-Nutzung in der Bildungsberatung:

- **Bereitstellung und Verbreitung von Informationen:** Informationen und Angebote für eine bestimmte Zielgruppe sichtbar machen
- **Bildungsberatungsangebote:** asynchrone oder synchrone Eins-zu-Eins-Kommunikation als Alternative zum konventionellen Face-to-Face-Setting, oft in schriftlicher Form
- **kollaborative Erkundungen von und gemeinschaftliches Zusammenarbeiten zu Laufbahnthemen:** Schaffung eines interaktiven Arbeitsraums
- **Co-Careering:** geteilte Expertise und sinnvolle Ko-Konstruktion von Laufbahnthemen (u.a. Berufs- und Bildungsentscheidungen) unter Community-Mitgliedern

Während die webbasierte Bereitstellung von Informationen und Bildungsberatungsangeboten bereits in der täglichen Arbeit von Berater*innen angekommen ist, befindet sich Kollaboration im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung wie das digital gestützte Co-Careering in vielen Ländern noch im Entwicklungsstadium. Durch die Bereitstellung eines digitalen, interaktiven Arbeitsraums schaffen die Berater*innen zugleich die Möglichkeit, zu Fragen der Berufslaufbahn und Weiterbildung zusammenzuarbeiten und sich auszutauschen. Klient*innen, die eine gemeinsame Frage oder ein gemeinsames Ziel haben, können sich zusammentun, um Informationen und Ergebnisse mit anderen zu erarbeiten.

Berater*innen benötigen zusätzliche Kompetenzen, um einen kollaborativen Prozess unter den Teilnehmer*innen zu fördern. Sie brauchen das Know-how, Diskussionen und Zusammenarbeit online zu gestalten. Das Ziel ist es, interessante Diskussionen zwischen Einzelpersonen und Gruppen zu ermöglichen und damit den Aufbau und Austausch von Wissen zu erleichtern. Hier geht es vorrangig um Gruppeninterventionen. Dieser Ansatz basiert auf der Idee der gegenseitigen Unterstützung und des gemeinsamen Lernens. Jede*r Einzelne kann mit seinem/ihrer Wissen und seiner/ihrer Erfahrung beitragen. Den Bildungsberater*innen kommt zusätzlich die Moderator*innenrolle zu. Sie steuern diesen Prozess eher aus dem Hintergrund heraus.

Der vierte Zweck der Nutzung sozialer Medien ist das Co-Careering, *“where shared expertise and meaningful co-construction of career issues take place among community members”* (Kettunen 2017). Dieser Ansatz der Bildungsberatung wird als Paradigmenwechsel erlebt. Soziale Medien werden als

partizipativer sozialer Raum betrachtet, in dem sich die Berater*innen zunächst von Neuem ihre Expert*innenrolle und ihren Einfluss aneignen müssen. Das Erstellen und Aufrechterhalten einer Online-Präsenz mit einem verlässlichen und authentischen Bild von sich selbst wird zum zentralen Faktor und zu einer Schlüsselqualifikation in dieser Art der Social-Media-Nutzung. Ein weiterer, damit verbundener Ansatz ist ein aktives Community-Building, indem Bildungsberater*innen aktiv an Gesprächen mit Community-Mitgliedern teilnehmen und sich auf diese einlassen.

7. Wegweiser 5: Arbeit auf verschiedenen Ebenen

Wie bereits oben diskutiert, ist es für ein Bildungsberatungsangebot, das einen Beitrag zu sozialer Gerechtigkeit leisten will, wichtig, auf einer Reihe von Ebenen zu arbeiten (Hooley/Sultana/Thomsen 2019). Wie bereits ausgeführt, treffen Menschen ihre Berufs- und Bildungsentscheidungen nicht auf sich selbst zurückgeworfen, sondern fällen diese in Abstimmung mit Familie, Arbeitsplatz, Communities und Institutionen (wie Schule oder Arbeitsmarktservice) sowie dem politischen System.

Reflexionsangebot:

Wenn Sie die folgenden drei zitierten Aussagen lesen, was ist Ihre Haltung? Nehmen Sie wahr, dass Sie bei den strukturellen Problemen, denen Sie in Ihrer täglichen Arbeit begegnen (auf persönlicher, organisatorischer oder politischer Ebene), etwas bewirken können? Wie gehen Sie damit um, wenn Sie nichts ändern können?

“Career education and guidance will have to take a stand. This will challenge the myth of neutrality and impartiality in guidance.” (Peter Plant 2005a)

“...although each of us has roles and responsibilities towards social justice, we need to address the structural and societal barriers that continue to oppress people, requiring leadership and collective efforts.” (IAEVG, 2013)

“Our careers take place in our own psychology, families, workplaces, communities, countries and political systems. As a career counsellor you should feel free to intervene at any of these levels (support, advocacy, feedbacking on the system, campaigning). Sometimes people will be best helped by individual support, other times by system change (often by both at the same time).” (Tristram Hooley)

7.1 Soziale Gerechtigkeit aus einer organisatorischen Perspektive – das Praxis-Portrait

“The ability of the individual practitioner to grasp how her own practice is interwoven with different societal structures and interests can be seen as the first step on the way to social justice. This article investigates how the practice portrait can be used as an analytical and practical method to nurture this ability.” (Thomson 2016:30)

Das Praxis-Portrait wurde entwickelt, um die Kluft zwischen Forschung und Praxis zu verringern, indem es Praktikerinnen und Praktikern in verschiedenen sozialen Feldern eine Stimme gibt. Rie

Thomas überträgt dieses Konzept auf die Welt der Bildungsberatung, da sie es für wichtig hält, das Konzept der sozialen Gerechtigkeit in Praxisrollen und Interventionen zu übersetzen. Das Ziel des Praxis-Portraits ist es nicht, in das Leben der Klient*innen zu intervenieren, sondern in der Bildungsberatungspraxis auf der Meso-Ebene einen Reflexionsprozess anzuregen.

Das Praxis-Portrait basiert auf der Idee, dass sich Praktiker*innen und Forscher*innen gemeinsam an der Darstellung spezifischer Bildungsberatungsinterventionen beteiligen, um Handlungs- und Veränderungsmöglichkeiten sowie Wege zur gemeinsamen Übernahme von Verantwortung für soziale Gerechtigkeit zu identifizieren.

“...to contribute to the discussion on how career practitioners are empowered to act as agentive practitioners, conscious of the way in which social justice is an inherent part of their daily practices. (...) to enable the collective of practitioners to grasp how their practice is interwoven with different societal structures and interests, and therefore has the potential to contribute to a more inclusive and socially just society.” (Thomson 2016:30f)

Was versteht man unter Praxis-Portrait?

Das Praxis-Portrait wurde von einer Gruppe von Forscher*innen in Berlin und Kopenhagen entwickelt, die psychologische Praktiken erforschten und eng mit Praktiker*innen zusammenarbeiteten, welche sie ermutigten, ihre eigene Arbeit auch einer breiteren Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen. Es war jedoch schwierig zu beschreiben, was in der Praxis vor sich geht, ohne auf eine esoterische Sprache oder abstrakte Verallgemeinerungen zurückzugreifen. Um die Stimmen der Praktiker*innen in der Entwicklung der psychologischen Praxis zu unterstützen und zu stärken, gründete eine Gruppe von Forscher*innen und Praktiker*innen die sogenannten Theorie-Praxis-Konferenzen (Markard und Holzkamp, 1989), die über einen Zeitraum von zehn Jahren alle zwei Jahre stattfanden und unter anderem von dem dänischen Psychologen Ole Dreier geleitet wurden. Auf den Theorie-Praxis-Konferenzen entwickelten Praktiker*innen und Forscher*innen eine Methode zur Beschreibung von Praktiken, die auf den Standpunkten der Praktiker*innen basierte. Diese wurde Praxis-Portrait genannt. Aber das Ziel des Praxis-Portraits war weiter gefasst, als nur psychologische Praktiken beschreibend darzustellen; durch systematische Beschreibungen und Befragungen der alltäglichen Praktiken, die den Beschreibungen vorausgingen, war es auch das Ziel, Veränderungen in der Praxis vorzuschlagen (Markard et al., 2004). Genauer gesagt, sollten diese Veränderungen dazu führen, dass psychologische Praktiken für die Unterdrückten und die Vulnerablen funktionieren.

Markard, M., Holzkamp, K. 1989. Praxis-Portrait, in: Forum Kritische Psychologie 23,5 49.

Markard et al. (2004) Praksisportræt – En guide Til Analyse af Psykologpraksis. Tidsskriftet Nordiske Udkast, 32,2, 5-22

Methodischer Ansatz und Prozess

Das Praxis-Portrait als Instrument der Kritischen Psychologie ist eine umfassende Methode, die auf einer großen Anzahl an Fragen aufbaut, die Praktiker*innen gemeinsam durchbesprechen, um ihre eigene Praxis zu beschreiben, zu analysieren und zu diskutieren. Die Fragen sind in ursprünglich vier Themen gegliedert, wobei Thomsen zwei weitere Themen aufgenommen hat. Die Fragen können entweder in einem Gruppeninterview beantwortet werden oder schriftlich den Forscher*innen vorgelegt werden, die dann das Praxis-Portrait auf der Grundlage dieser Informationen verfassen.

“Social justice is not a decontextualised theory, it is a stance (Sultana, 2014: 322), and stances are not merely stated and applied to practices. At best, they are developed as reflective practices, integrating knowledge about structural barriers [...] Those experiences are often shared in the public debate and sometimes reflected in research. Therefore, we have different sources of knowledge that can be discussed in a joint venture between researchers and practitioners.” (Thomson 2016:35)

Die Ideen, die bei der Diskussion und Ausarbeitung des Praxis-Portraits entstehen, können als Inspirationsquelle für die Weiterentwicklung des Beratungsangebots der teilnehmenden Organisation genutzt werden. Das teilnehmende Forschungsteam kann zusätzliche Inputs zur Diskussion anbieten, wie z.B. über den Stand der Forschung zum Bildungssystem oder zum Arbeitsmarkt (z.B. Segregation und Ungleichheit). Für Rie Thomsen liegt das Potential des Praxis-Portraits in der Zusammenarbeit von Bildungsberater*innen und Forscher*innen sowie der Möglichkeit, mit gemeinsamer Neugier auf die jeweilige spezifische Praxis zu schauen und Fragen der sozialen Gerechtigkeit als Thema der Organisation zu entwickeln. Wenn der Forscher/die Forscherin das Praxis-Portrait abschließend verfasst hat, ist es auf jeden Fall sehr wichtig, zu den Praktiker*innen zurückzukehren, um die wichtigsten Ergebnisse wiederum zu diskutieren und den Diskurs fortzusetzen.

Thema	Fragen
1. Praxis, Zweck und Organisation	Beschreiben Sie den Bildungsberatungsdienst/die Praxis/das Zentrum: Was ist Ihrer Meinung nach der Zweck der Arbeit? Sollte/könnte der Zweck anders sein? Wie hat sich der Zweck im Laufe der Zeit entwickelt? Was ist das Ziel der Bildungsberatungspraxis? Falls relevant: Wie ist die Praxis in der Organisation platziert? Was sind die formellen und informellen Strukturen? Geben Sie Beispiele. Wer arbeitet hier, wie viele und wo? Wie ist die Arbeit organisiert? Wie wird die Arbeit untereinander entschieden? Gibt es geplante Änderungen in der Aufteilung? Geben Sie Beispiele.
2. Zielgruppe	Beschreiben Sie die Zielgruppe Ihrer Bildungsberatungspraxis. Welche Probleme, Bedürfnisse oder Herausforderungen hat sie? Hat sich dies im Laufe der Zeit verändert? Wenn ja, wie? Wie bezieht sich Ihre Tätigkeit auf die Zielgruppe? (Hier greift der Interviewer*innen die verschiedenen Zielgruppen auf.) Wer kann unterstützt werden? Geben Sie Beispiele für erfolgreiche Aktivitäten. Wer kann nicht unterstützt werden? Nennen Sie Beispiele für erfolglose Aktivitäten. Was sind Ihre Vorschläge zur Verbesserung der Praxis? Und mit besonderem Fokus auf die Bürger*innen, die aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen erleben. Wie bewerten Sie, dass die Praxis ihre Ziele erreicht hat (oder den Zweck, wie Sie ihn zuvor beschrieben haben)?
3. spezifische Arbeitsabläufe	Wie erreichen Sie die Zielgruppe? Wer verweist auf Sie? Wie vermarkten Sie die Praxis? Was ist der erste Kontakt? Wie stellen Sie die Praxis und sich selbst vor? Welche Rolle spielen die sozialen Medien/IKT? Wie geht es weiter? Wie umfangreich, wie lang und wie häufig ist der

	<p>Kontakt? Wie wird der Kontakt beendet? Was sind die Grenzen Ihres Engagements? Was sind die Möglichkeiten einer entsprechenden Weitervermittlung? Wie werden sie genutzt? Wer wird wohin verwiesen und warum? Sind Überlegungen zu Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit oder sozialer Schicht Teil der Aktivitäten? Wenn nicht, warum ist das so? Wenn ja, geben Sie Beispiele.</p>
<p>4. theoretische und praktische Grundpfeiler der täglichen Praxis, d. h. Theorien, Methoden, Technologien und Verfahren</p>	<p>Arbeiten Sie mit/in speziellen Theorien und Methoden? Wenn ja, wie, und bitte Beispiele nennen. Haben Sie Methodenfreiheit oder eine Methode, der alle folgen? Wie wirkt sich das auf Ihre Arbeit aus? Welche Regeln oder Prinzipien gelten für Ihre Arbeit? Geben Sie Beispiele. Persönliche Gründe für die Arbeit. Haben Sie Regeln, Prinzipien, Richtlinien oder Werte, auf die Sie (individuell) bei Ihrer Arbeit Wert legen? Welche sind das und wie werden sie in der täglichen Arbeit ausgedrückt/präsentiert? Wie entwickeln Sie die Praxis? Gibt es (verpflichtende oder freiwillige) Lektüre von Literatur, Konferenzen, Fort- und Weiterbildung? Diskutieren Sie Ihre individuelle Arbeit untereinander? Wie hat sich die Arbeit im Laufe der Zeit entwickelt? Was ist der Unterschied zwischen Einzel- und Gruppeninterventionen? Wann setzen Sie die verschiedenen Organisationsformen ein?</p>
<p>5. spezifische Arbeitssituationen</p>	<p>Gibt es Perioden mit zu viel und Perioden mit zu wenig zu tun? Was bedeutet die Arbeit mit der Bildungsberatung für Sie? Birgt die Arbeit irgendwelche Zeitkonflikte? Mit Klient*innen, Bürger*innen, Schüler*innen, Lehrer*innen, Forscher*innen, Management, Mitarbeiter*innen, Eltern, Ihnen selbst? Oder interne Konflikte wie z.B. Rollenkonflikte? Nennen Sie inhaltliche Beispiele für die Konflikte und mögliche Lösungen dafür. Wie gehen Sie mit Schwierigkeiten um? Können Sie sich an Kolleg*innen, Management und Supervision wenden?</p>
<p>6. Zusammenarbeit und Kommunikation über die Praxis nach innen und außen</p>	<p>Wie erfolgt die Kommunikation unter Kolleg*innen und zwischen Kolleg*innen und der Geschäftsleitung? Einschließlich der Kommunikation mit dem Management an anderer Stelle in der Organisation? Wie werden Wissen und Informationen zwischen Kolleg*innen und zwischen Kolleg*innen und Management geteilt? Wie kommunizieren Sie mit Ihrer Zielgruppe, Ihren Klient*innen? Wie kommunizieren Sie Arbeitsmarktinformationen? Informationen über verschiedene Lebensstile und -formen? Wie wird das Wissen über die Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern mit den Klient*innen geteilt? Und wie wird das Wissen über die Klient*innen mit verschiedenen Partnern geteilt? Geben Sie Beispiele.</p>

Tabelle: Praxis-Portrait: Praxis der Bildungsberatung (Thomson 2016)

Reflexionsangebot:

Einige Fragen, die Sie bezüglich Ihrer Beratungsorganisation gemeinsam mit Ihren Kolleg*innen diskutieren können (übernommen von Prilleltensky 2012):

- Fördere ich unter meinen Kolleg*innen ein Verständnis dafür, wie Machtunterschiede das Wohlergehen unserer Mitarbeiter*innen und unserer Klient*innen beeinflussen?
- Habe ich versucht, meinen Umgang mit Macht und Autorität so zu verändern, dass er das zwischenmenschliche und soziale Wohlbefinden fördert?
- Inwieweit setze ich meine Macht ein, um eine gerechtere und gleichberechtigte Verteilung von Ressourcen, Lasten und Pflichten innerhalb meiner Organisation zu fördern?
- Kann ich im Rahmen meines Berufsverbands Aktivitäten organisieren, um gesellschaftliche Ungerechtigkeiten herauszufordern?

Schaffen Sie einen sicheren Raum, in dem sich Kolleg*innen über Dilemmata sozialer Ungerechtigkeit austauschen können (siehe auch Anpassungs-Herausforderungs-Dilemma) und in dem sie sich gegenseitig dabei unterstützen können, grundlegende Annahmen zu hinterfragen

7.2 Rückmeldung ans System – das Beispiel „Bildungsberatungs-Radar“

Wie oben erwähnt, sind Beratungsdienste manchmal der beste Weg, um Klient*innen auf einer individuellen Ebene zu unterstützen. In anderen Fällen sind deren Probleme eher strukturell begründet. Bildungsberater*innen treffen auf viele Klient*innen und ebenso viele Themen und Probleme. In manchen Fällen kann es dazu kommen, dass Bildungsberater*innen im Interesse der Klient*innen bei den zuständigen Behörden intervenieren. Dies kann zu einem positiven Ausgang für die einzelne Person beitragen. Es gibt jedoch oft keine systematische Möglichkeit, den zuständigen Behörden über Erfahrungen und Beobachtungen oder über Schwächen, Lücken und Ungerechtigkeiten des Systems zu berichten.

Jedes einzelne Beratungsanliegen enthält auch Hinweise auf gesellschaftlich relevante Themen. In der täglichen Arbeit der Berater*innen bleibt jedoch wenig Zeit, sich mit diesen Themen auf struktureller Ebene auseinanderzusetzen. Das Projekt „Bildungsberatungs-Radar“ (2015 bis 2017) hat sich mit dieser Herausforderung beschäftigt (vgl. Dworschak et al 2016). Die Mitglieder des Projektteams stellten sich die Frage: Kann die Beobachtung individueller Beratungsanliegen Einfluss auf institutionelle, organisatorische und gesellschaftliche Bedingungen haben und damit zu Veränderungen beitragen?

Ziel des Projekts war es, mit Hilfe von Bildungsberater*innen und ihrer täglichen Erfahrung das im Beratungsprozess generierte Wissen zu dokumentieren, zu reflektieren, zu analysieren und Handlungsempfehlungen an die Akteure im Bildungsbereich (auf politischer Ebene, Behörden, Schulen, Bildungseinrichtungen etc.) zu geben.

Mehr Informationen: http://www.bildungsberatung-ooe.at/Projektbericht_BildungsberatungsRadar.pdf

Literatur

- Bakke, I.B., Hagaseth Haug, E. and Hooley, T. (2018) Moving from information provision to co-careering: Integrated guidance as a new approach to e-guidance in Norway. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 41(1), S. 48–55.
- BIB Vernetzungstagung 2020: Arbeit... alles anders? Herausforderungen und Chancen für die Bildungsberatung, Vienna 16./17. Sept. 2020
- Bourdieu, P. (1993) *The Field of Cultural Production*. Columbia University Press
- Dworschak, H., Hofer, G., Iller, C., Lehner, R., Schmidtke, B., Wimplinger, J., Das Pilotprojekt „Bildungsberatungs-Radar“. In *der Beratung generiertes Wissen nützen und weitergeben - In: Magazin Erwachsenenbildung.at* (2016) 29, 9 S.
- Flecker, J. (2020) Trends oder Hypes. Zu den Dynamiken der Berufsarbeit, in: *Bildungsberatung im Fokus*, 2/2020, S. 2
- Hooley, T. (2015) *Emancipate yourselves from mental slavery: self-actualisation, social justice and the politics of career guidance*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby
- Tristram Hooley (2020): The five signposts to socially just career guidance <https://www.youtube.com/watch?v=bbehZxhe3I>
- Hooley, T., Ronald G. Sultana and Rie Thomsen (Edit.) (2018) *Career Guidance for Emancipation. Contesting Neoliberalism*, New York, Routledge
- Hooley, T., Ronald G. Sultana and Rie Thomsen (Edit.) (2019) *Career Guidance for Social Justice. Reclaiming Justice for the Multitude*, New York, Routledge
- Kettunen, J. (2017a) Career practitioners' conceptions of social media and competency for social media in career services. Openly available here: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7160-1> Justice . Contesting Neoliberalism, New York, Routledge
- Kettunen, J. (2017b): Developments in the Use of ICT in Lifelong Guidance: Implications for Guidance Services and Related Practice. In: Euroguidance Austria: Euroguidance-Fachtagung 2017. Neue Tools und Skills in der Beratung. https://erasmusplus.at/fileadmin/Dokumente/bildung.erasmusplus.at/Policy_Support/Euroguidance/Produkte/Euroguidance_Fachtagung_2017.pdf
- Law, B. (1981) Community interaction: a mid-range focus for theories of career development in young adults, reproduced in Dryden, W. & Watts, A.G. (Eds.) *Guidance and Counselling in Britain: A 20-Year Perspective*, Cambridge, Hobsons Publishing, S. 211–230.
- Law, B. (2009) Community-Interaction and Its Importance for Contemporary Careers-Work. The Career Learning Network. <http://www.hihohiho.com/memory/cafcit.pdf>
- Lehdonvirta, V., Anoush M., Huw D. (2019) Literature Review. Skills formation and skills matching in online platform work: policies and practices for promoting crowdworkers' continuous learning (CrowdLearn), Cedefop
- Miller, P., Rose, N. (1990) Governing economic life. In: *Economy and Society*, Vol. 19, 1, Februar 1990, S. 1–31.
- Plant, P. (2005) Guidance Policies: The Trojan Horse, In: *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 101–109(2005)
- Plant, P. (2005a) Foreword. In: Irving, B., Malik, B. (2005): *Critical Reflections on Career Education and guidance. Promoting Social Justice within a global economy*. xiv

- Prilleltensky, I., & Stead, G. B. (2012) Critical psychology and career development: Unpacking the adjust-challenge dilemma. *Journal of Career Development*, 39(4), 321–340.
- Bo Klindt Poulsen (2020): The social justice lens: Opening opportunities through experience-based careers guidance <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/social-justice-lens-opening-opportunities-through-experience-based-careers-guidance>
- Rodgers, G, Rodgers, J., 1989, Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in western Europe, International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels, Brussels.
- Schwartz, B. (2015) *Why we work*. New York: Simon & Schuster.
- Sultana, R. G. (2017) *Laufbahnberatung und der Gesellschaftsvertrag in einer flüchtigen Welt* (Titel im Original: *Career guidance and the social contract in a liquid world*). In: Hammerer, M. et.al. (Hg.) *Zukunftsfeld Bildungs- und Bildungsberatung IV. Schwierige Zeiten – Positionierung und Perspektiven*, Bielefeld
- Super, D. E. (1990) A life-span, life-space, approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass
- Thomsen R., Skovhus, R., Buhl, R., (2017) *Collection of cases – Career guidance in communities*. Translation prepared by Euroguidance Denmark.
- Thomsen, R. (2017) *Career Guidance in Communities: A Model for Reflexive Practice*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby
- Thomsen, R. (2016). The practice portrait – a method for promoting social justice in practice. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 35(1).
- Thomsen, R. (2014) Non-participation in guidance: An opportunity for development? *International journal for educational and vocational guidance*, 14(1), S. 61–76.
- Thomsen, R. (2013) Career Guidance on the move: Developing guidance in new places. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 31(October 2013), 7
- Thomsen, R. (2012) *Career Guidance in communities*. Aarhus: Aarhus University Press.
- Voß, G., 2012, Individualberuf und subjektivierte Professionalität. Zur beruflichen Orientierung des Arbeitskraftunternehmers. In: Bolder, A., Dobischat, R., Kutscha, G., Reutter, G., Hrsg., 2012, *Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt*, Wiesbaden, S. 283–317
- Voß, G. G. (2003) From employee to “entreployee”. Towards a “self-entrepreneurial” work force?
- Voß, G., 2002, Auf dem Weg zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In: Kurz, Th., Hrsg., 2002, *Der Beruf in der Moderne*, Opladen, S. 287–314
- Watts, A.G. (2015) Socio-political ideologies of guidance. In Hooley, T. and Barham, L. (Eds.). *Career Development Policy and Practice: The Tony Watts Reader*. Stafford: Highflyers