

# Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Ausgabe 38, 2019

## Arbeitsmarktorientierte Erwachsenenbildung

Im Spannungsfeld von Verwertbarkeit  
und Emanzipation

**Praxis**

### Prekär Beschäftigte als Arbeits(verhältnis)-ForscherInnen

Bildungs- und BerufsberaterInnen zwischen  
Nicht-Wissen und Halt-Geben

**Florian Guschlbauer, Ljiljana Kojić und  
Antonia Wenzl**



# Prekär Beschäftigte als Arbeits(verhältnis)-ForscherInnen

## Bildungs- und BerufsberaterInnen zwischen Nicht-Wissen und Halt-Geben

**Florian Guschlbauer, Ljiljana Kojić und Antonia Wenzl**

Guschlbauer, Florian/Kojić, Ljiljana/Wenzl, Antonia (2019): Prekär Beschäftigte als Arbeits(verhältnis)-ForscherInnen. Bildungs- und BerufsberaterInnen zwischen Nicht-Wissen und Halt-Geben.

In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 38, 2019. Wien.

Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-38/meb19-38.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Erschienen unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Schlagworte: Arbeitsverhältnis, Bildungsberatung, Berufsberatung, waff, geringqualifiziert Beschäftigte, dequalifiziert Beschäftigte, prekär Beschäftigte



### Kurzzusammenfassung

Wie können formal geringqualifiziert bzw. dequalifiziert Beschäftigte und/oder aus anderen Gründen prekär Beschäftigte darin unterstützt werden, ihre Handlungsspielräume für Bildung und Beruf zu erkunden? Wie können sie darin begleitet werden, „Arbeits(verhältnis)-ForscherInnen“ zu werden, d.h. ihr Arbeitsverhältnis zu durchleuchten und u.a. abzuwägen, ob es angesichts von Knappheitsbedingungen aktuell besser ist „mitzuspielen“ und sich „anzupassen“ oder doch „mitzugestalten“? Die AutorInnen – Bildungs- und BerufsberaterInnen beim Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff), einer arbeitsmarktpolitischen Einrichtung für in Wien lebende Beschäftigte – beschreiben zum einen die Herausforderungen, mit denen Rat-suchende angesichts des Erforschens der eigenen Spielräume im Arbeitsverhältnis konfrontiert sein können. Zum anderen werfen sie einen Blick auf die Rolle der Beratenden und sprechen von einer Gratwanderung zwischen Nicht-Wissen und Halt-Geben, von der Verführung vor-schnellen „Wissens“ und illustrieren entlang von Fallbeispielen ihr tägliches Denken, Handeln und zuweilen auch (Mit-)Scheitern. (Red.)

# Prekär Beschäftigte als Arbeits(verhältnis)-ForscherInnen

## Bildungs- und BerufsberaterInnen zwischen Nicht-Wissen und Halt-Geben

Florian Guschlbauer, Ljiljana Kojic und Antonia Wenzl

In der Bildungs- und Berufsberatung mit prekär Beschäftigten erleben wir Knappheit als zentralen Referenzpunkt in Entscheidungsprozessen – insbesondere, wenn es um Spielräume im Arbeitsverhältnis der Beschäftigten geht: „Ich schaffe die schwere Arbeit nicht mehr lange, will aber nicht kündigen. Wird mich meine Arbeitgeberin trotzdem unterstützen?“ Was heißt es für uns in der Bildungs- und Berufsberatung, eine/n Ratsuchende/n in einem Entscheidungsraum zu begleiten, der uns auf besondere Weise verschlossen ist – nämlich deren/dessen Gestaltungsmöglichkeiten im Arbeitsverhältnis? Wie werden wir – und unsere Beratungseinrichtung – die Gratwanderung zwischen Nicht-Wissen und Halt-Geben im Erforschungsprozess meistern können?

### Spielräume im Arbeitsverhältnis...

*...eine feine Sache, wenn man sie hat*

„Es ist, wie wenn die Waschmaschine ausfällt und du weißt genau: Du hast kein Geld für eine Neue“, sagt Frau A. in einem Beratungstermin nach erfolgreicher Lehrabschlussprüfung als Konditorin. „So ist es für mich gewesen, als ich den Vorbereitungskurs besucht habe.“ Sie ging drei Nachmittage pro Woche von der Arbeit als Hilfskraft in der Großkonditorei direkt in den Kurs. Das Geld war stets knapp. Als Alleinerzieherin von zwei Schulkindern glaubte sie oft, den Erwartungen an ihre Rolle als Mutter nicht gerecht zu werden. Und dann waren da noch das eigene Alter und die Sorge vor längerer

Arbeitslosigkeit. „Ich hab gewusst: ich muss diesen Job behalten. Aber meine Angst war, dass die mich rauschmeißen, wenn ich am Ende mit dem Zeugnis komme und wie eine Fachkraft bezahlt werden will!“ Der Knackpunkt im Beratungsprozess: die Vereinbarkeit von Arbeits-, Kurs- und Kinderbetreuungszeiten. Wie würde sie ihre Arbeitgeberin davon überzeugen können, dass sie eine spezielle Zeitvereinbarung für drei Nachmittage erhält?

Letztlich ist es gut für Frau A. ausgegangen. Sie berichtet rückblickend (manches wortgetreu, manches sinngemäß zitiert): „Stellen Sie sich vor: Kurz vor der Prüfung kamen viele Kolleginnen mit guten Tipps und ‚Geheimrezepten‘ zu mir. Die Chefin sagte mir sogar die Übernahme in die höhere Lohnstufe zu.“

Aber das war am Anfang nicht abzusehen. Zu Beginn dachte ich, das klappt nicht, da ist niemand, der sieht, was ich alles kann. Viele waren es mir neidig, dass ich mehr kann als so manche Kolleginnen mit Meisterprüfung. Nur eine der Meisterinnen war nicht so, die mochte mich. Ihr habe ich von meinem Vorhaben erzählt und sie sorgte dann dafür, dass ich über ein paar Monate hinweg in jeder Abteilung eine Zeit lang arbeiten konnte. Und so sind es mehr geworden, die hinter mir standen. Schließlich hat auch die Chefin eingesehen, dass es Sinn macht, mich auch dann zu behalten, wenn ich als Fachkraft mehr koste. Jetzt, ein Jahr nach dem Lehrabschluss, bin ich stellvertretend für die Patisserie verantwortlich. (...) Was geholfen hat? Ich habe nicht gleich aufgegeben. Und, dass mich jemand in den Kreis der Anerkannten hineingeholt hat. Und auch Glück.“

Eine andere Beratungskundin in ähnlicher Situation, Frau B., ebenfalls ehemals Hilfskraft in einer Konditorei, ebenfalls Alleinerzieherin, hatte weniger Glück. Sie hat ihren Job verloren, nachdem in der Arbeit bekannt wurde, dass sie die Lehrabschlussprüfung bestanden hatte.

Die beiden Fallbeispiele weisen bereits darauf hin: Auch bei vermeintlich ähnlichen Ausgangssituationen können sich die Dinge sehr unterschiedlich entwickeln. Spielräume, sich weiterzubilden, einen Bildungsabschluss nachzuholen oder sich ganz allgemein bei der/dem derzeitigen ArbeitgeberIn beruflich weiterzuentwickeln, hängen von vielen verschiedenen Faktoren und Ressourcen bzw. deren Mangel ab. Frau A. konnte im Beratungsverlauf u.a. betriebsintern Promotorinnen für ihr Vorhaben gewinnen, während Frau B. die Unterstützung versagt blieb, den Sprung von der langjährigen Hilfskraft und Handlangerin zur anerkannten Fachkraft zu machen.

#### Wir über uns und unseren Arbeitskontext

Wir sind als Bildungs- und BerufsberaterInnen beim Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff), einer arbeitsmarktpolitischen Einrichtung, tätig. Im waff-Beratungszentrum für in Wien lebende Beschäftigte stellen wir sowohl anbieterneutrale Beratung als auch Bildungsinformationen zur Verfügung. Darüber hinaus können Beschäftigte – je nach Zielgruppe und

persönlichen Voraussetzungen – finanzielle Unterstützung für berufsbezogene Aus- und Weiterbildung mit dem Ziel der Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit erhalten.

Zu den Zielgruppen des waff-Beratungszentrums (das Teil der Bildungsberatung in Wien ist) gehören auch die Gruppen der formal geringqualifiziert Beschäftigten bzw. der dequalifiziert Beschäftigten und/oder aus anderen Gründen prekär Beschäftigten.

## Prekär Beschäftigte

Erwerbsarbeit kann in unserer Gesellschaft ein wichtiger Schutz vor gesellschaftlicher Desintegration sein, wenn sie bestimmte Kriterien erfüllt. Martina Zandonella (2017) beschreibt zurückgehend auf Robert Castel (2000, 2009) drei Zonen der gesellschaftlichen Integration durch Erwerbsarbeit:

1. Die Zone der Integration, in der Erwerbstätigkeit eine stabile gesellschaftliche Existenz ermöglicht und soziale Sicherheit durch Schutzmaßnahmen wie z.B. Rechtsgarantien gewährleistet.
2. Die Zone der Verwundbarkeit betrifft die Vielzahl prekärer Arbeitsverhältnisse, welche nicht nur häufig kein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen, sondern meistens auch ein geringes Schutzniveau aufweisen. Darunter fallen beispielsweise Zeitarbeit, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung, marginale und abhängige Selbstständigkeit, befristete Projektarbeit oder auch Vollzeit-erwerbsarbeit im Niedriglohnssektor.
3. In die Zone der Entkopplung fallen schließlich all jene Gruppen, die aus dem Beschäftigungsprozess ausgeschlossen sind (vgl. Zandonella 2017, S. 265).

In diesem Beitrag legen wir den Fokus auf die Beratung von Menschen, die sich in der Zone der Verwundbarkeit befinden. Sie verfügen über ein Arbeitsverhältnis, sind aber von den Nachteilen geringer sozialer Absicherung und eingeschränkter Spielräume am Arbeitsmarkt betroffen. Sie haben „in einer eigentümlichen Schwebelage“ (vgl. Dörre 2006, S. 185f.) sowohl die Hoffnung auf Aufstieg aus der Zone der Verwundbarkeit in die Sicherheit versprechende Zone der Integrierten als auch die Gefahr des Abrutschens in die Zone der Entkopplung vor Augen. In Österreich befinden sich überdurchschnittlich häufig Beschäftigte, die über

wenig Besitz, geringe formale Bildungsabschlüsse und wenig soziale Beziehungsnetze verfügen bzw. die ausländischer Herkunft und weiblich sind, in dieser Zone der Verwundbarkeit (vgl. Zandonella 2017, S. 270). Für diese ist nicht nur die gesellschaftliche Integration durch Erwerbsarbeit brüchig, sondern auch ihre Integration durch soziale Beziehungsnetzwerke (vgl. ebd., S. 277).

Die soziale Desintegration zeigt sich etwa auch in der eingangs dargestellten Situation der Konditorin Frau A.. Auf die Frage, wem sie in ihrer Arbeit vertrauen könne bzw. wer sie in ihrem Vorhaben unterstützen würde, sagte sie anfangs: „Eigentlich ist da nur eine, die mich mag: eine der Meisterinnen.“

### ForscherInnen: zwischen Mitspielen und Mitgestalten

Die Gruppe der Ratsuchenden, die wir für diesen Beitrag in den Fokus nehmen, sind prekär Beschäftigte mit einem Beratungsanliegen, für dessen Beantwortung das Ausloten von Spielräumen in deren eigenem Arbeitsverhältnis unerlässlich ist. Die Anliegen mögen inhaltlich variieren, die Kernfrage im Zusammenhang mit der/dem ArbeitgeberIn ist stets: „Wie werden die in der Arbeit wohl reagieren, wenn ich sagen würde, was ich an Unterstützung brauche?“ Manche Ratsuchenden resignieren angesichts dieser Frage rasch und bevorzugen den Weg der Anpassung: „Da wird nichts zu machen sein! Ich lasse es lieber sein.“ Andere aber wollen genauer hinschauen, weitere Fragen stellen – entweder direkt an die/den ArbeitgeberIn oder indirekt an andere, unbeteiligte GesprächspartnerInnen.

Wir bezeichnen diese Gruppe der Ratsuchenden deshalb im Weiteren als Forschende. Uns interessiert insbesondere das Spannungsfeld, dem diese Arbeits(verhältnis)-Forschenden mit Blick auf ihr eigenes Arbeitsverhältnis unterworfen sind: jenem zwischen „Mitspielen und Anpassen“ oder „Mitgestalten“? Dass das einen wesentlichen Unterschied macht, können wir auch am Beispiel von Frau A. nachvollziehen. Nur Mitspielen hätte hohe Anpassungsleistungen von Frau A. erfordert: den Besuch des Abendkurses hinzunehmen, das angestrebte Ziel „Lehrabschluss“ zu verheimlichen und damit auf das kollektivvertragliche Recht auf mehr Lohn

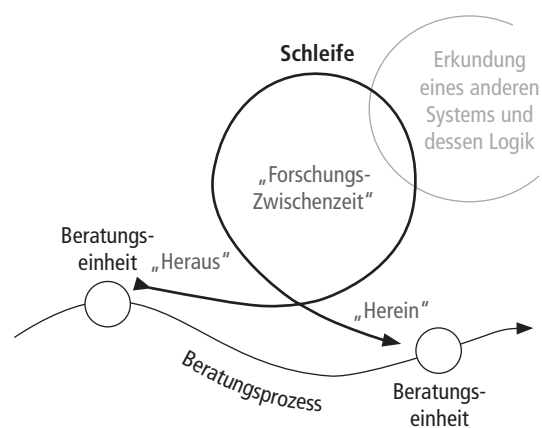
verzichten zu müssen – ungeachtet der Kosten zur Aufrechterhaltung ihres Selbstwerts. Das Mitgestalten-Wollen ist andererseits noch kein Garant für realisierbare Chancen. In prekären Arbeitsverhältnissen sind Ent-Täuschungen über vermeintliche Spielräume mindestens ebenso wahrscheinlich. Mehr noch: Mit einem geplanten Outing gegenüber dem/der ArbeitgeberIn sind reale Risiken mitzudenken, die – wie am Beispiel von Frau B. zu sehen ist – bis hin zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses gehen.

### Die Forschungs-Schleife

Zwischen zwei Beratungsterminen geht die/der Forschende also auf Erkundung eigener Handlungsmöglichkeiten. Das geschieht entweder direkt in Kommunikation mit Personen aus dem Arbeitsverhältnis oder auch nur auslotend mit branchenkundigen Personen außerhalb des Unternehmens oder mit Nahestehenden, insbesondere mit Familienmitgliedern und FreundInnen.

Wir wollen diese Bewegung, wenn Ratsuchende einer Frage forschend nachgehen, in Form einer „Forschungs-Schleife“ darstellen.

Abb. 1: Forschungs-Schleife



Quelle: Eigene Darstellung

Wenn wir mit den Anliegen von prekär Beschäftigten in der Bildungs- und Berufsberatung arbeiten und entlang der skizzierten „Forschungs-Schleife“ entweder eine „Hinausbewegung“ zur Systemerkundung oder eine reflektierende „Hereinbewegung“

Tab. 1: Unterschiedliche Dimensionen von Prekarität

Dimension	Charakter der Prekarität, z.B.	Ansatzpunkt für einen Dialog
reproduktiv-materiell	nicht-existenzsicherndes Einkommen; Unsicherheit der Beschäftigung (z.B. Befristung)	Wie steigt man in Ihrem Unternehmen von der Hilfs- zur Fachkraft auf? Beispiele?
sozial-kommunikativ	Ausschluss von sozialen Netzen, die sich herausbilden	Wem könnten Sie vertrauen? Wie könnte er/sie unterstützen? (PromotorInnen)
rechtlich-institutionell	Ausschluss von institutionell verankerten Rechten (z.B. Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarungen...)	Gibt es im Unternehmen Betriebsvereinbarungen, z.B. MitarbeiterInnenentwicklung? (>Betriebsrat, wenn etabliert)
Status und Anerkennung	Vorhaltung von Anerkennung und Teilhabe (z.B. an Infos) bis hin zu sozialer Missachtung	Über welche Rituale wird Anerkennung oder Missachtung (von wem?) ausgedrückt?
Arbeitsinhalt und Sinn	Sinnverlust (z.B. dequalifizierter Arbeitseinsatz) oder Überidentifikation (z.B. in Folge abhängiger Selbstständigkeit)	Welche Ihrer jetzigen Aufgaben möchten Sie ausbauen? Welche gerne dazubekommen? Wovon möchten Sie sich wegbewegen?

Quelle: Zandonella 2017, S. 266

beraterisch gestalten wollen, so kann es hilfreich sein, die unterschiedlichen Dimensionen von Prekarität (zusammengefasst nach Zandonella 2017, S. 266<sup>1</sup>) zu unterscheiden. Diese enthalten Ansatzpunkte, Spielräume, die im Arbeitsverhältnis sichtbar zu machen und für den Dialog zu nutzen sind (siehe Tab.1). Durch diese Fragestellungen können wir bei den Ratsuchenden anregen, selber über die eigene Ausgangssituation oder über gemachte Beobachtungen zum System des Arbeitsverhältnisses bzw. des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und dessen/deren Logik zu reflektieren.

Wir Beratenden können die „Hinausbewegung“ und die „Hereinbewegung“ mitgestalten. Der dazwischen stattfindende Entscheidungs- und Erforschungsprozess aber entzieht sich unserem direkten Zutun. Denn wer weiß genau, wie es im betrieblichen System einer/s Ratsuchenden – z.B. bei Frau A. – nun „wirklich ist“?

## Knappheit und die Macht singulärer Erfahrungen

In der ersten Beratungseinheit erfuhr Frau A. von der Möglichkeit, dass sie für ihre bisherigen Praxiszeiten als (angelernte) Konditorei-Helferin

eventuell eine Zulassung zur Lehrabschlussprüfung bekommen könnte. Zu Beginn der zweiten Einheit (ein halbes Jahr später) schilderte sie ihr Dilemma: Abendvorbereitungskurs und die Kinder alleine lassen vs. Nachmittagskurs nach vorherigem Outing gegenüber der Arbeitgeberin? Sie stellte verzweifelt die Frage: „Was meinen Sie, was soll ich tun?“ Und sie erzählte weiter: „Ich weiß nur: eine Kollegin wollte auch einen Kurs machen und hat um 2 fixe freie Nachmittage gebeten. Es wurde abgelehnt. Sie war schwer enttäuscht und kündigte später. Sie war schnell, konnte viele Rezepte auswendig. Aber alle waren gegen sie, nur weil sie anständig bezahlt werden wollte. Ich hab Angst, dass es mir auch so geht.“ In dieser Schilderung von Frau A. klang Resignation durch.

Auch auf uns Beratende kann eine solcherart fatale Geschichte für kurze Zeit ansteckend wirken und uns einengen wie ein Korsett. Ein dominantes Bild oder eine dominante Geschichte blockieren das Denken in Alternativen. Was hier erlebt wurde, ist ein Phänomen, das PsychologInnen „Zielhemmung“ nennen: Existentielle Knappheit – insbesondere, wenn es sich um andauernden Mangel handelt – „erzeugt ein machtvolleres Ziel, nämlich mit den drängenden Notwendigkeiten klarzukommen“ (Mullainathan/Shafir 2013, S. 44).

1 Zandonella nimmt hier Bezug auf Brinkmann/Dörre/Röbenack (2006) und Kraemer/Speidel (2005).



Nicht selten meinen wir Beratenden zu wissen, woran es liegt, wenn Ratsuchende vermeintlich ungenügend auf unsere Ideen eingehen oder wenn unsere Arbeits(verhältnis)-Forschenden mit leeren Händen wiederkommen. Wir fragen uns meist: Will er/sie nicht? Es geht aber – öfter als wir es für möglich halten – in der Beratung mit Menschen unter prekären Bedingungen vielmehr um das (nicht) Können oder (nicht) Dürfen. Fokussierung und Tunnelblick sind nichts, was freiwillig oder absichtlich gewählt wird. Der Tunnelblick *„entstammt dem grundlegenden Mechanismus der Vereinnahmung des Denkens durch die Knappheit. Das Wort Vereinnahmung ist hier wesentlich: Es geschieht unvermeidlich und jenseits unserer Kontrolle“* (ebd., S. 37).

Zunächst hat Frau A. also auch nur das Scheitern ihrer Kollegin vor Augen. Könnte es außerhalb des Tunnels von Frau A. noch weitere Fundstücke, Ressourcen, Potentiale geben, die ihr helfen würden?

Paul Watzlawick beschreibt – frei wiedergegeben – die Suche nach Orientierung in unbekanntem Terrain mit einer Seglerin, die bei dichtestem Nebel und ohne Navigationshilfen durch eine felsige Meereseenge steuert. Sollte sie die Durchfahrt auf der von ihr selbst gewählten Route schaffen, so weiß sie anschließend, wie es auf dieser einen, von ihr befahrenen Variante war. Ob es aber alternative, vielleicht gar abkürzende Fahrrinnen gibt, kann daraus nicht direkt gefolgert werden (vgl. Watzlawick 1992, S. 68f.). Ausdrücklich bezieht sich Watzlawick auf die Verführbarkeit unserer Wahrnehmung durch singuläre, historische Situationen, indem er den Kybernetiker Ross Ashby (1963) zitiert: *„Je weniger Variablen der Beobachtung zugänglich sind, desto mehr wird der Beobachter gezwungen sein, die Wirkungen vergangener Ereignisse im Verhalten des Systems zu berücksichtigen“* (Ashby 1963 in Watzlawick 1992, S. 17).

## Der „verschlossene Raum des Nicht-Wissens“

Was heißt das für uns als Beratende in der Begleitung von Forschenden? Es geht um das Ausloten eines Entscheidungsraumes, der unseren Ratsuchenden nur eingeschränkt bekannt und uns Beratenden gänzlich verborgen ist. Dafür bietet

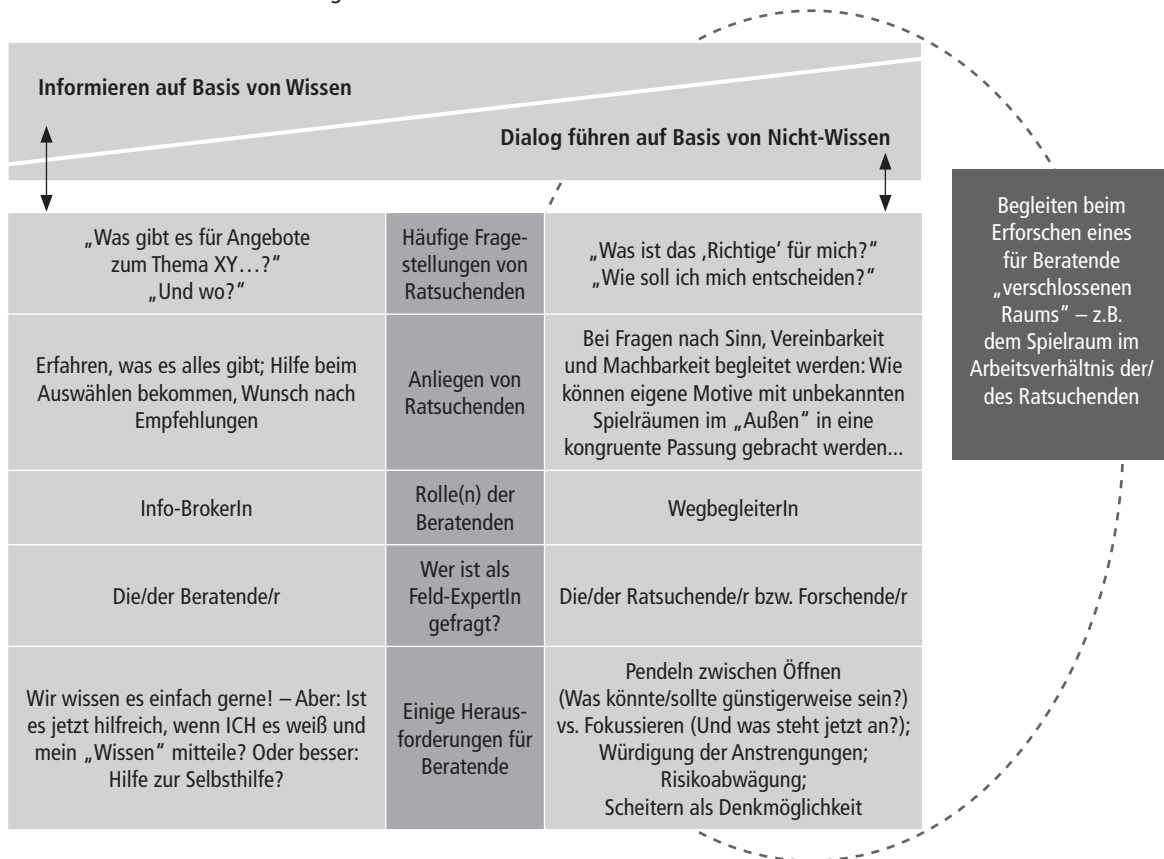
sich die Gesprächsform des Dialogs an, bei dem wir interessiert sind am Kennenlernen und Verstehen der Landkarte der/s anderen. Hilfreich dabei ist ein Herangehen möglichst ohne Vorannahmen. Eine Haltung des Nicht-Wissens ist entscheidend, die sich durch beständiges Dranbleiben an existentiellen Fragen ausdrückt, wie z.B.: „Wie ist das (dort) für Sie?“, „Wie soll es sein?“ und „Was könnte dabei helfen?“. Ebenso Fragen zur Risikoabwägung, da es sich zumeist um unsicheres, komplexes Terrain handelt: „Was darf in Folge des Erforschens nicht passieren? Was darf nicht gefährdet werden?“

Nun sind wir Bildungs- und BerufsberaterInnen oft gefordert, eine gegenteilig gelagerte Haltung einzunehmen: Wir werden oft als „Wissende“ angefragt und informieren gerne und häufig auf Basis dieses Wissens (z.B. über Bildungswege, Berufscharakteristika, Fördermöglichkeiten etc.). Ja, wir wissen das alles auch gerne. Häufig gilt es aber, dieser Verführbarkeit bewusst entgegenzuarbeiten. Dann z.B., wenn ein/e Ratsuchende/r wie Frau A. vor der Frage steht, wie sie sich selbst angesichts eines (vermeintlich) unkooperativen Arbeitgebers nun bezüglich der Bildungsmaßnahme („...beim Arbeitgeber um (Zeit-)Unterstützung anfragen oder den Plan aufgeben?“) entscheiden soll. Und sie diese Frage am liebsten an uns Beratende weitergeben würde: „Was würden Sie tun?“

In diesem Fall im Arbeitsmodus „Informieren auf Basis von Wissen“ zu verbleiben (z.B. indem ich eigene, singuläre Erfahrungen oder Erfahrungen anderer Ratsuchenden anbiete und daraus einen Ratschlag ableite), hieße, den „Forschungsraum“ zu versperren: D.h., der/dem Ratsuchenden versperrt sich der Raum, selbst zur/zum Suchenden zu werden und selbst Stellung zu nehmen. Und mir als Beratende/r nehme ich die Möglichkeit, Einblick in die Welt des/der anderen zu bekommen.

Erst durch eine dialogische Herangehensweise, die das Nicht-Wissen offenlegt und nutzbar macht (siehe das Oval in Abb. 2), bereite ich einen Boden auf im Sinne Watzlawicks Seglerin. Mit jeder Frage und jeder „Forschungs-Schleife“ kann es der/dem Arbeits(verhältnis)-Forschenden leichter fallen, eine Stellungnahme zu treffen, zu erkennen, ob und wie das „Was will ich?“ mit dem „Was geht dort?“ zu einem gangbaren Weg werden kann.

Abb. 2: Ausloten des Entscheidungsraumes



Quelle: Eigene Darstellung

## Ein Beispiel mit Teil-Erfolgen

Wir möchten an einem weiteren Fallbeispiel in gebotener Kürze skizzieren, wie dieses „Dialogführen auf Basis von Nicht-Wissen“ entlang der Forschungs-Schleife, des „Hinausgehens“ und des „Hereinkommens“ singular begleitet werden konnte: Herr C., 45 Jahre alt, in seinem Herkunftsland als IT-Techniker ausgebildet, ist nun in Österreich als Hilfskraft für Auf- und Abbauarbeiten bei einem Messe- und Ausstellungsausstatter beschäftigt. Er sorgt sich, das Tempo und die körperliche Belastung seiner jetzigen Aufgaben nicht mehr lange bewältigen zu können. Sein Anliegen: „Ich möchte versuchen, bei meinem Arbeitgeber zu bleiben. Aber: Wie kann ich dort gut älter werden?“

Nach ersten öffnenden Fragen zu seiner Einschätzung, z.B. was es für ihn konkret heißt, dort „gut älter werden zu können“, und der späteren Fokussierung darauf, was es für ihn daher konkret gilt herauszufinden, konnte Herr C. seine „Forschungsfrage“

so formulieren: „Ich will herausfinden, was es in meiner näheren Arbeitsumgebung noch für Aufgaben gibt, die sowohl Entlastung als auch Anerkennung bringen!“. Sein Plan: Er möchte bis zum nächsten Beratungstermin einige KollegInnen in seinem Umfeld – die in vorgelagerten Jobs wie Planung und Logistik tätig sind – zu deren Aufgabenzuschnitten befragen. Auf die Frage des „Risikos“ seiner Erkundungen hin meinte er: „Ich werde mit denen reden, denen ich vertrauen kann. Und möglichst nebenbei, z.B. beim Essen oder in der Rauchpause.“ Wir vereinbaren gleich einen neuen Termin. „Ich brauche das, mit Termin hat das alles einen Rahmen“, sagt Herr C.

Drei Wochen später kam Herr C. wie vereinbart wieder. Mit den ersten offenen Fragen sollte für alle denkbaren Fälle Platz sein (von „habe viele Erkenntnisse mitgebracht“ bis „bin nicht dazu gekommen“). Günstige Fragen dazu sind z.B.: „Wie ist es Ihnen in der Zwischenzeit ergangen? Was wollen Sie heute mit mir besprechen?“ Dann begann Herr C. seine Forschungsschritte und -ergebnisse zu beschreiben.



Herr C. war sehr aktiv gewesen und hatte in seinem Job-Umfeld einiges „Material“ gefunden, wie z.B. attraktive Aufgaben in der Ausstellungsplanung und auch in der Transport-Disposition. Für die nächste Forschungsrunde plante er, sich bei seiner Teamleiterin direkt zu erkunden, ob sie ihn in einem der beiden Bereiche eine Zeit lang „schnuppern“ ließe. Davor wollte er noch – über eine Kollegin aus der Planung – eine Crash-Einführung in das betriebseigene CAD-Programm bekommen. Ob er sich eventuell zu viel auf einmal und in kurzer Zeit vornehme? Herr C. verneint. „Das passt schon.“ Auch diesmal vereinbarten wir wieder einen neuen Termin.

Den vereinbarten Folgetermin einige Wochen nach diesem Gespräch hat er dann aber kurzfristig abgesagt. War es wirklich nur die Erkältung?

## Und das Scheitern? Darf es sein?

*„...ist ins Gelingen verliebt statt ins Scheitern.“*  
Ernst Bloch (1983)

An den vorgestellten Fallbeispielen kann gezeigt werden, wie wichtig es zum einen ist, Ratsuchende und Arbeits(verhältnis-)Forschende darin zu ermutigen, etwas zu wagen. Aber genauso wichtig ist es unserer Ansicht nach, im Rahmen der Beratung offen über Misserfolg und mögliches Scheitern zu sprechen. Scheitern und Fehler machen beinhalten wichtige Lernprozesse und sind Teil des Lebens. Trotzdem fällt es uns schwer, Scheitern einzugestehen. Was dem Scheitern zumeist folgt, ist in vielen Fällen das Gefühl von Scham (vgl. Stern 2012, S. 63). Dahinter steht die Befürchtung, (wieder einmal) nicht dazugehören, ausgegrenzt und/oder diskriminiert zu werden. Sich schämen, legt Abwehr nahe – von Wut über Zynismus bis hin zur Abwendung und der Kontaktvermeidung (z.B. auch des „Nicht-Wiederkommens“ in die Beratung).

Die gesellschaftliche „Forderung zur Arbeit am Selbst“ (Dörr 2010, S. 191) gilt auch oder vielleicht gerade auf besondere Weise für prekär Beschäftigte. Erwartet werden, wie Marianne Neissl bezugnehmend auf Dörr (2014, S. 38) ausführt: *„Erfolg und Leistungsfähigkeit. Ein ‚Nicht-Mithalten-Können‘ kann mit dem Erleben von Scham einhergehen. Das Fatale ist, dass der/dem Einzelnen, die/der diese*

*Erwartungen nicht erfüllt, glauben gemacht wird, selbst für das Scheitern verantwortlich zu sein. Die Machtstrukturen, die Grundlage dieser Abwertung sind, werden von den scheiternden Subjekten selber anerkannt“* (vgl. Dörr 2014, S. 38 in Neissl 2015, S. 73f.).

Wir Beratende haben – gemeinsam mit der dahinterstehenden Beratungsinstitution – das Potential, von Ratsuchenden selbst als Teil dieser abwertenden Machtstruktur wahrgenommen zu werden. Es liegt an uns, nicht noch zusätzlich Schamgefühle durch hohe Ansprüche und anschließender Bewertung des „Nicht-Mithalten-Könnens“ zu triggern und so wenig wie möglich Anlass für Beschämung (vgl. Stern 2012, S. 64), die von außen kommt, zu geben. Dabei erscheint es uns – Elli Scambor folgend – essentiell, im täglichen Tun immer wieder die eigene Haltung als Beratende zu reflektieren: *„Über welche Privilegien verfüge ich selbst und wie setze ich diese unbewusst in meiner Arbeit ein?“* (vgl. Scambor in Paar 2017, S. 36). Gerade weil es Privilegierten erschwert ist, die eigenen Privilegien als solche wahrzunehmen, ist eine regelmäßige Thematisierung unersetzlich.

*„Sich selbstbestimmt zu entwickeln, kann nur heißen, dem Blick der anderen zu begegnen und ihm standzuhalten“* (Bieri 2016, S. 31). Eine Kultur des Scheiterns als Teil des Beratungsrahmens ist angebracht. Wenn ich als Ratsuchende/r von Beginn an erkennen kann, dass ich o.k. bin, so wie ich bin, dann kann Vertrauen entstehen. Dann kann ich als Ratsuchende/r später, wenn es um Entscheidendes, wie etwa um Fragen zum Arbeitsverhältnis geht, auch gut darauf vertrauen, dass mein „Nicht-Handeln“ oder das „Nicht-Gelingen“ bei der/dem Beratenden nicht zu Ablehnung führt. Dann fällt es mir als Arbeits(verhältnis-)Forschende/m leichter, wiederzukommen, dem Blick des/der Beratenden zu begegnen, diesem standzuhalten und weiter zu forschen.

## Ein Resümee

Dem Wunsch der Arbeits(verhältnis-)Forschenden, dass wir als Beratende Anteil nehmen mögen an den Erfahrungen, die sie während der Forschungs-Schleife machen, werden wir am ehesten in einem Dialog auf Augenhöhe gerecht. Wir bewegen uns prinzipiell in

einem für beide unbekanntem Entscheidungsraum. Je geringer die Inklusion der/des Beschäftigten im eigenen Arbeitssystem, umso unbekannter ist ihr/ihm die Systemlogik selbst. Zusätzlich erschwerend: Die Vereinnahmung des Denkens durch die Knappheit kann Arbeits(verhältnis-)Forschende dazu verleiten, das Naheliegende (singulär Geschehene) vorschnell als wahr zu nehmen und dabei nicht über den eigenen „Tunnel“ hinausschauen zu können. Auch wir Beratende meinen oft vorschnell, auf den erkundenden Dialog verzichten zu können

und „es zu wissen“, was da gehen könnte und was nicht. Nicht-Wissen eignet sich für uns Beratende viel eher als hilfreiche Haltung entlang der Forschungsreise. Nicht-wissen-Müssen entschleunigt unmittelbar und lässt uns Zeit, wichtige Nebenhaltstellen am Weg wahrzunehmen: die Expertise der Arbeits(verhältnis-)Forschenden für ihr eigenes Umfeld, das Abwägen von Risiko, die Würdigung allen Aufwands für das Forschen trotz Knappheit des Alltags, das Teilen der Freude am Gelingen, die Ermutigung zum Dranbleiben...

## Literatur

- Ashby, Ross W. (1963):** An Introduction to Cybernetics. New York: John Wiley & Sons.
- Bloch, Ernst (1983):** Das Prinzip Hoffnung. Band 1-3. Berlin: Suhrkamp.
- Bieri, Peter (2016):** Wie wollen wir leben? München: dtv.
- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke (2006):** Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: FES Publikationen.
- Castel, Robert/Dörre, Klaus (2009):** Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt: Campus.
- Castel, Robert (2000):** Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK.
- Dörr, Margret (2010):** Über die Verhüllung der Scham in der spätmodernen Gesellschaft und ihre Auswirkungen auf die pädagogische Praxis. In: Dörr, Margret/Herz, Birgit: „Unkulturen“ in Bildung und Erziehung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 191-207.
- Dörr, Margret (2014):** Hüterin des Selbst vs. Kontrollfunktion. In Sozial Extra 3/2014, Vol. 38, S. 37-38.
- Dörre, Klaus (2006):** Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen. In: Arbeit, H. 1, Jg. 15, S. 181-193.
- Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2005):** Prekarisierung von Erwerbsarbeit. Zur Transformation des arbeitsweltlichen Integrationsmodus. In: Heitmeyer, Wilhelm/Imbusch, Peter (Hrsg.): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 367-390.
- Mullainathan, Sendhil/Shafir, Eldar (2013):** Knappheit. Was es mit uns macht, wenn wir zu wenig haben. Frankfurt am Main: Campus.
- Neissl, Marianne (2015):** Scheitern ist nicht vorgesehen. In: Schulheft, 40. Jg., S. 68-78.
- Paar, Lucia (2017):** „In der Erwachsenenbildung haben wir den Auftrag zu skandalisieren“. Wie ein intersektionaler Ansatz in der Erwachsenenbildung die Teilhabe fördern kann, zeigt die Soziologin und Pädagogin Elli Scambor. In: Solidarität, Teilhabe und Ermächtigung in der Erwachsenenbildung. Dokumentation der Serie von Artikeln aus dem Jahr 2017, S. 35-37. Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/downloads/aktuell/serien/seriesolidaritaet2017.pdf>
- Stern, Reto (2012):** Scham in der Beratung. Zum Umgang mit Scham der Coachees im Coachingprozess. Münster: LIT Verlag.
- Watzlawick, Paul (1992):** Vom Unsinn des Sinns oder vom Sinn des Unsinn. Wien: Picus.
- Zandonella, Martina (2017):** Auswirkungen prekärer Lebens- und Arbeitsbedingungen auf die politische Kultur in Österreich. In: AK Österreich, 43. Jg., H. 2. S. 263-293.



Foto: K. K.

## Mag. Florian Guschlbauer

florian\_guschlbauer@waff.at  
<http://www.waff.at>

Florian Guschlbauer ist als Bildungs- und Berufsberater beim waff – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds tätig sowie als Organisationsberater. Er absolvierte das Studium der Wirtschaftspädagogik mit Schwerpunkt Personalmanagement, ein Weiterbildungscurriculum in existenzanalytischer Beratung (GLE) und ist wba-zertifizierter Erwachsenenbildner. Inhaltliche Schwerpunkte seiner Tätigkeit sind die Begleitung individueller Laufbahntscheidungen, betriebliche Beschäftigungspolitik und Beratungsqualität.



Foto: K. K.

## DSP Ljiljana Kojić

ljiljana.kojic@waff.at  
<http://www.waff.at>  
+43 (0)1 21748-607

Ljiljana Kojić ist Bildungs- und Berufsberaterin beim waff – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds. Zehn Jahren lang war sie in der Konfliktvermittlung und Gemeinwesenarbeit im Wiener Gemeindebau tätig. Als Sozialpädagogin war sie sechs Jahre lang Mitbesitzerin und Organisatorin einer reformpädagogischen Alternativschule in Wien. Sie arbeitete unter anderem als Web-Developerin, Grafikerin, Buchhalterin, Vortragende und Trainerin.



Foto: K. K.

## Mag.ª Antonia Wenzl, MA

antonia.wenzl@waff.at  
<http://www.waff.at>

Antonia Wenzl ist Bildungs- und Berufsberaterin beim waff – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds. Ihre Tätigkeit umfasst die Beratung von Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen mit einem Schwerpunkt auf Aus- und Weiterbildungsfragen und Bildungsförderungen. Sie widmet sich seit über zehn Jahren dem Feld der arbeitsmarktorientierten Erwachsenenbildung, ist systemische Beraterin und zertifizierte Erwachsenenbildnerin.

# The Precariously Employed as Employment (Contract) Researchers

Education and career advisors caught between  
not knowing and providing support

## Abstract

How can employees who are low-skilled, underqualified or overqualified and/or precariously employed be supported in exploring where they can take on an active role in their education and career? How can they be accompanied as they become „employment (contract) researchers“, i.e. investigate their employment contract and weigh whether under the current conditions of scarcity it is better to „play along“ and „adapt“ or to „help shape it“? The authors are education and career advisors at the Vienna Employment Promotion Fund (*Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds – waff* in German), a labour market policy organization for employed persons living in Vienna. They describe the challenges with which those seeking advice may be confronted while researching their own capacity to take on an active role within an employment contract. In addition, they examine the role of the advisors and speak of a balancing act between not knowing and providing support and of the temptation to overhastily react based on „knowledge“ while using case studies to illustrate their daily thoughts, actions and every now and then their (mutual) failures. (Ed.)

# Impressum/Offenlegung



## Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs  
Gefördert aus Mitteln des BMBWF  
erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck  
Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Herstellung und Verlag der Druck-Version:  
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online) | ISSN: 2076-2879 (Druck)  
ISSN-L: 1993-6818  
ISBN: 9783750401341

## Projektträger



CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien  
Marienplatz 1/2/L  
A-8020 Graz  
ZVR-Zahl: 167333476

## Medieninhaber



Bundesministerium für Bildung,  
Wissenschaft und Forschung  
Minoritenplatz 5  
A-1010 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung  
Bürglstein 1-7  
A-5360 St. Wolfgang

## Herausgeber der Ausgabe 38, 2019

Mag.<sup>a</sup> Julia Schindler (Freiberuflerin)  
Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)  
MMag. Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschule)

## HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Mag.<sup>a</sup> Regina Rosc (Bundesministerium für Bildung)  
Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

## Fachbeirat

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Elke Gruber (Universität Graz)  
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)  
Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)  
Mag.<sup>a</sup> Julia Schindler (Freiberuflerin)  
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)  
Mag. Lukas Wieselberg (ORF Radio Ö1)

## Online-Redaktion

Mag.<sup>a</sup> Bianca Friesenbichler (Verein CONEDU)  
Mag. Wilfried Frei (Verein CONEDU)

## Fachlektorat

Mag.<sup>a</sup> Laura R. Rosinger (Textconsult)

## Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.<sup>a</sup> Andrea Kraus

## Satz

Mag.<sup>a</sup> Sabine Schnepfleitner (Verein CONEDU)

## Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

## Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

## Medienlinie

„Magazin erwachsenenbildung.at – Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ (kurz: Meb) ist ein redaktionelles Medium mit Fachbeiträgen von AutorInnen aus Forschung und Praxis sowie aus Bildungsplanung, Bildungspolitik u. Interessensvertretungen. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Auszubildende. Das Meb fördert die Auseinandersetzung mit Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik und spiegelt sie wider. Es unterstützt den Wissenstransfer zwischen aktueller Forschung, innovativer Projektlandschaft und variantenreicher Bildungspraxis. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema, das in einem Call for Papers dargelegt wird. Die von AutorInnen eingesendeten Beiträge werden dem Peer-Review eines Fachbeirats unterzogen. Redaktionelle Beiträge ergänzen die Ausgaben. Alle angenommenen Beiträge werden lektoriert und redaktionell für die Veröffentlichung aufbereitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten solcher Quellen.

Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter <https://erwachsenenbildung.at/magazin> kostenlos verfügbar. Das Online-Magazin erscheint parallel auch in Druck (Print-on-Demand) sowie als E-Book.

## Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheint die Online-Version des „Magazin erwachsenenbildung.at“ ab Ausgabe 28, 2016 unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>).



BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen verbreiten, verteilen, wiederveröffentlichen, bearbeiten, weiterentwickeln, mixen, kompilieren und auch monetarisieren (kommerziell nutzen):

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Angabe von Änderungen: Im Falle einer Bearbeitung müssen Sie die vorgenommenen Änderungen angeben.
- Nennung der Lizenzbedingungen inklusive Angabe des Links zur Lizenz. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieses Werk fällt, mitteilen.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter <https://www.fairkom.eu/CC-at>.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an [magazin@erwachsenenbildung.at](mailto:magazin@erwachsenenbildung.at) oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

## Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at  
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs  
p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien  
Marienplatz 1/2/L, A-8020 Graz  
[magazin@erwachsenenbildung.at](mailto:magazin@erwachsenenbildung.at)