

momentum 13 – Fortschritt: Track #6 Zukunft der Arbeit**Abstract - Praxisbericht****MMag.a Birgit Krupka, MA**

Wenn es zur beruflichen Aufgabe gehört, andere zu motivieren, ohne selbst motiviert zu werden:

– Prekäre Arbeitsverhältnisse von TrainerInnen des 2. Bildungsweges

Sie sind meist jung, motiviert, gut ausgebildet und flexibel. Sie unterstützen und begleiten Erwachsene in Umschulungen, Ausbildungen und Weiterbildungen hin zu einer neuen, fixen, zufrieden stellenden und vor allem auch dauerhaften Arbeitsanstellung. Es geht um die tausenden von TrainerInnen in ganz Österreich, die zumeist auf Honorarbasis und einem Vertrag mit Ablaufdatum diese Tätigkeiten ausführen. Sie sind es, die ihre KursteilnehmerInnen in irgendeiner Form für den Arbeitsmarkt vorbereiten und qualifizieren, und wissen selbst nicht, wie es in einigen Wochen oder Monaten bei ihrer eigenen Anstellung aussehen wird. Einerseits unterstützen sie KursteilnehmerInnen nicht mehr zum AMS gehen zu müssen, andererseits müssen sie sich selbst vielleicht in wenigen Wochen (wieder) beim AMS anmelden. Eine paradoxe Situation. Und die TrainerInnen bleiben hoch motiviert!?

Die Erwachsenenbildungseinrichtungen können oder wollen viele der TrainerInnen nicht dauerhaft anstellen, da auch sie von Projektauftraggeber_innen, etwa dem AMS, der Landes- oder Bundesverwaltung oder der EU und deren politischen Entscheidungen abhängig sind. So kann es kommen, dass ein Kurs nach seinem Ende nicht mehr wiederholt wird und somit kein neuer Kurs mehr beginnt, da es die Lage am Arbeitsmarkt nicht mehr erlaubt, die finanziellen Mittel fehlen, es nicht genug angemeldete TeilnehmerInnen gibt oder einfach nur weil die räumlichen Kapazitäten erschöpft sind. Alle Einflussfaktoren auf die einE TrainerIn keinen Einfluss nehmen kann und von denen die Anstellungsverhältnisse vieler abhängt.

Die TrainerInnen haben oftmals einen vierteljährlichen oder halbjährlichen Honorarvertrag, der ihnen für diese Dauer das Unterrichten und Leiten von Kursen finanziert, Vor- und Nachbereitungen fallen meist in die Freizeit der TrainerInnen. Auch genügend Unterrichtsmaterial ist in manchen Fällen nicht vorhanden und muss

von den TrainerInnen in Eigenarbeit selbst zur Verfügung gestellt und aufbereitet werden.

Viele TrainerInnen sind bereit, diese zusätzlichen, unbezahlten Aufgaben zu übernehmen, da eine spannende und abwechslungsreiche Tätigkeit, voller Erfahrungsmöglichkeiten winkt. Doch was passiert wenn der Vertrag nach Ende des Kurses, der beispielsweise drei Monate gedauert hat, nicht mehr erneuert wird? War alle Vorbereitung, alle Nachbereitung, Beschaffungen von Materialien etc. umsonst? Wann wird das erarbeitete Wissen und das gut aufbereitete Material wieder gebraucht? Oder wird in einem anderen Projekt, in einem weiteren Kurs, das Rad wieder neu erfunden und die nächsten TrainerInnen beginnen ihre Arbeit von vorne? Inwiefern sind so nachhaltige Wissensansammlung und Effizienz in der (Erwachsenen-)Bildung gesichert?

Der Beitrag wird mit aktuellen Statistiken und graphisch dargestellten Trends zur Situation der Beschäftigungsverhältnisse der TrainerInnen unterlegt. Diskutiert werden soll im Rahmen dieses Beitrages auch der Trend, dass einerseits immer mehr und immer höhere Bildung am Arbeitsmarkt nachgefragt werden, Stichwort Lebenslanges Lernen und wachsende formale Qualifikationsanforderungen, und andererseits die Rahmenbedingungen der MitarbeiterInnen in den Bildungseinrichtungen oftmals prekär sind und Flexibilität ständig abverlangt wird. Der Beitrag beinhaltet eine Darstellung von Arbeitsverhältnissen im Rahmen der Erwachsenenbildung und nimmt Bezug auf die Praxiserfahrungen der Referentin. Abschließend soll der Beitrag als Grundlage dienen, um über zukünftige Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeitswelt von BildungsanbieterInnen zu diskutieren. Auch die (wirtschaftlichen und politischen) Wertschätzung der Gesellschaft und der Politik gegenüber dem Bildungsbereich und der damit einhergehende Umgang mit den TrainerInnen soll in den Gesprächen thematisiert werden.