

Ausbildung zur Ausbeutung?

Einleitung zur Materialsammlung *Training for exploitation*

Precarious Workers Brigade

Unter dem Namen Precarious Workers Brigade (PWB) befassen wir uns seit 2010 mit unbezahlter und prekärer Arbeit in den Künsten, der Bildung und der sog. Kreativwirtschaft. Durch unsere gemeinsame Arbeit (u.a. die Kollektivautorschaft des Carrot Workers Collective *Counter-Guide to Free Labour in the Arts* [2009], die Organisation des „People’s Tribunal on Precarity“ [PWB 2009] und zahlreiche Workshops an Universitäten) ist uns klar geworden, dass Hochschulen und Universitäten maßgeblich dazu beitragen, Lebensentwürfe zu etablieren und normalisieren, die auf unbezahlter und prekärer Arbeit basieren. Dabei spielt der Diskurs um *employability* (im Deutschen: Beschäftigungsfähigkeit) eine zentrale Rolle. Als Reaktion auf diese Erkenntnis haben wir Material gesammelt, das von Lehrenden und/oder Studierenden genutzt werden kann, um diese Themen gedanklich zu erfassen und das Thema *employability* an den Hochschulen kritisch zu rahmen.

Der folgende Text ist der Einleitungstext zu dieser Materialsammlung, die 2017 als *Training for Exploitation? Politicising Employability and Reclaiming Education* im *Journal of Aesthetics & Protest Press* veröffentlicht wurde. Das englische Original sowie das gesamte Buch stehen zum kostenlosen Download bereit unter:

<http://joaap.org/press/trainingforexploitation.htm>

Employability dringt immer mehr ins Innere der Hochschulbildung vor. Sie macht nicht länger an den Türen von Career Centern halt, sondern dringt in zahlreiche andere Bereiche des Universitätsalltags vor. Wir haben festgestellt, dass *employability* zunehmend auf den Tischen von Dozent*innen landet, als Teil ihrer Verpflichtungen in Verwaltung und Lehre. Wir halten diesen Trend aus verschiedenen Gründen für problematisch: Indem Studierenden beigebracht wird herauszufinden, was Arbeitgeber*innen wollen und dem dann zu entsprechen, normalisiert das Konzept der *employability* eine unterwürfige Haltung gegenüber der Arbeit und dem damit verbundenen erwünschten Selbst. Dabei werden unbezahlte Arbeit und in-

dividualistisches Verhalten so sehr gefördert, dass kollektive Praktiken und Solidarität dagegen kaum eine Chance haben.

Wegen dieser Prominenz von *employability* in der Hochschullehre halten wir es für unerlässlich, dass diese Räume genutzt werden, um stattdessen kritisches Denken zu fördern und Alternativen zu entwickeln. Mit diesem Handbuch als Materialsammlung laden wir ‚*employability*-Lehrende‘ dazu ein, ihre Lehre zu politisieren und kritische, praktische Zugänge zum Lernen und der Arbeitswelt zu fördern.

Was umfasst diese Sammlung? Werkzeuge für die Lehre, Übungen und Beschäftigungsstatistiken

Diese Sammlung enthält eine Literaturliste von relevanten Texten, Statistiken, Workshop-Übungen sowie Projekte und Beispiele, wie man Praktika kritisch rahmen kann. Das Hauptziel dieser Werkzeuge ist es, Studierende zu ermutigen, eine kritische Haltung zu Arbeit und Beschäftigung zu entwickeln. Wenn man ‚das System‘ infrage stellt und auseinandnimmt, besteht immer die Gefahr, dass Studierende paralysiert und demoralisiert zurückgelassen werden. Meistens sehen sie nur zwei Möglichkeiten: Kampf (gegeneinander antreten) oder Flucht (aufgeben). Indem wir kollektiv über das sprechen, was zunächst ein individuelles Dilemma zu sein scheint, stellen wir einen Rahmen zur Verfügung, der sichtbar macht, dass die Arbeitswelt in Wirklichkeit eine kollektive Praxis und ein gesellschaftliches Problem darstellt. Wenn diese Struktur sichtbar wird, entsteht ein Raum für Reflexion und Erforschung von Alternativen. Dies birgt die Möglichkeit für Handlungen jenseits der vermeintlich einzigen Optionen von Kampf oder Flucht.

Wenn wir uns mit diesen Themen auseinandersetzen, ist es daher auch sehr wichtig, Beispiele für andere Arten von Arbeit, für andere Räume, Wirtschaftsformen und Praktiken aufzuzeigen. Studierende können so ermutigt werden, vor und nach dem Studienabschluss praktische Formen gegenseitiger Unterstützung zu entwerfen und sich selbstorganisierte Projekte zu überlegen, die vielleicht bessere Alternativen darstellen zu den lähmenden Scheinlösungen von Konkurrenzkampf und Selbstausbeutung. Dies hier ist also in keinem Fall eine abgeschlossene Materialsammlung. Wir ermutigen andere, sie um ihre eigenen Vorschläge zu ergänzen und diese öffentlich zugänglich zu machen, damit sie allen zugutekommen.

Warum wir diese Sammlung zusammengestellt haben

Eines der Anliegen, das wir im Sinn hatten, als wir diesen Werkzeugkasten für die Lehre entwickelt haben, war, die fehlenden Verbindungen zwischen Praxis, kritischem Denken und beruflicher Weiterbildung zu thematisieren. Von Studierenden

wird oft implizit erwartet, ihre kritischen und politischen Fähigkeiten abzustellen, wenn sie ein ‚Berufspraxis‘-Seminar zu Selbstmarketing, Urheberrecht in Kunst und Design oder Fundraising besuchen. Studierenden wird regelmäßig eine schillernde Version von Selbstständigkeit verkauft und sie erhalten Tipps dazu, wie man es auf dem Markt ‚zu etwas bringt‘ oder ‚wie man ein Profi‘ wird, basierend auf Markenbildung, Entrepreneurship und Markterwartungen. Meist harmoniert dies nicht sonderlich mit den kritischen Theorien und experimentellen Praktiken, die sie möglicherweise in ihren sonstigen Seminaren kennenlernen. Gleichzeitig bleiben in Berufspraxisseminaren realistische Informationen über Prekarität, Arbeitsrecht und die Arbeits- und Lebensbedingungen in verschiedenen Branchen eine Leerstelle. In etwas stärker theoretisch ausgerichteten Seminaren werden kritische Ansätze wie die der Theoretiker*innen der Frankfurter Schule und der britischen Cultural Studies meist als abstrakte Theorie gelehrt, die kaum in Bezug gebracht wird zur Berufspraxis, zu tatsächlichen Lebensbedingungen oder zu der Frage, wie Studierende ihren Lebensunterhalt verdienen sollen. Diese fehlende Verbindung wird von vielen Studierenden als verunsichernd und befremdlich empfunden. Schlimmer noch: Dadurch wird ein generelles Muster der Hochschule wiederholt, wonach Politik darauf beschränkt ist, ‚theoretische Inhalte‘ ohne Konsequenzen zu produzieren, also solche Inhalte, die die Strukturen und materiellen Bedingungen ihrer eigenen Entstehung ausblenden.

Als Lehrende sind wir zusammengekommen um uns zu fragen, ob es möglich ist, das Kritische mit dem Praktischen wieder zu vereinen und ob es vielleicht andere Mittel gibt, Arbeit zu analysieren, als lediglich durch eine ‚Kritik‘, deren Intellektualität die Praxis außen vor lässt.

Wer könnte diese Sammlung hilfreich finden?

Training for Exploitation? wurde entwickelt, um Lehrende zu unterstützen, die mit der Betreuung von Praktika im Hochschulrahmen beauftragt sind, genauso wie für Berufsberater*innen, Unterrichtende in Studiengängen der Kunst- und Kreativwirtschaft, Museumspädagog*innen, Berater*innen für berufliche Weiterbildung, Studierendenvertretungen und viele andere. Wir stellen uns vor, dass dieses Handbuch im Rahmen von beruflicher Bildung, Praktika, berufspraktischen Seminaren, Vorbereitungskursen für Berufsanfänger*innen und andere Arten von ‚berufsbezogenem Lernen‘ innerhalb des Bildungsbereiches Anwendung findet. Diese Sammlung spricht insbesondere die zunehmende Betonung von *employability* im britischen Gegenwartskontext an, in dem die PWB angesiedelt ist. Sie dürfte aber auch für Leser*innen andernorts hilfreich sein.

Warum wollen wir *employability* politisieren?

Obwohl wir an einer Bildung, die praxis- und berufsorientiert ist, generell nichts auszusetzen haben (tatsächlich verdanken wir dem progressiven und radikalen Vermächtnis berufsbezogener Bildung sehr viel¹), bringen die Betonung von *employability* an den Hochschulen und deren erstarkende Verbindungen zur Wirtschaft mit sich, dass zentrale Bildungsideale den Unwägbarkeiten des Konzernkapitalismus untergeordnet werden. *Employability* wird häufig dafür gepriesen, die persönlichen Fähigkeiten und Möglichkeiten von Studierenden zu verbessern und damit ihre Chancen auf eine Anstellung in ihrem Wunschberuf zu steigern. Mit den Logiken von ‚Selbstoptimierung‘ und Flexibilisierung wird den Studierenden versprochen, dass sie sich selbst vor Arbeitslosigkeit schützen könnten. In diesem Sinne erhält *employability* eine Bedeutung, die weit über Kompetenzentwicklung hinausgeht. Die Sprache der Selbstermächtigung wird benutzt, um die Idee zu verbreiten, dass Studierende ihr ‚Selbst‘ konstruieren und permanent rekonstruieren können, um für den Arbeitsmarkt attraktiv zu werden bzw. zu bleiben.

Durch den Fokus auf *employability* geraten mindestens zwei Probleme in Bezug auf die Berufsaussichten von Studierenden aus dem Blick: Erstens wird heruntergespielt, wie fundamental die Berufsaussichten von Studierenden durch Identitätsmarker basierend auf *class*, *gender*, *race* und *ability* beeinflusst sind, da diese im *employability*-Diskurs als neutrales Ensemble von Fähigkeiten, Eigenschaften und Haltungen präsentiert werden. Dadurch, dass Arbeitslosigkeit auf persönliches Verhalten zurückgeführt wird, werden zweitens generelle Beschäftigungsstrukturen vollkommen ignoriert, in denen die Mehrheit der Hochschulabsolvent*innen sich in Arbeitsverhältnissen wiederfindet, die keinen Hochschulabschluss voraussetzen (vgl. Chartered Institute of Personnel and Development 2015).

Die Ausrichtung auf Kompetenzen hat nicht nur die Machtverhältnisse zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen, sondern auch zwischen der Wirtschaft und dem Bildungssektor maßgeblich verändert. Die Verpflichtung zur Weiterbildung wurde den Arbeitgeber*innen abgenommen und dem Individuum auferlegt, das nun angehalten ist, permanent mehr zu tun, bessere Leistungen zu erbringen, Leidenschaft und Engagement an den Tag zu legen und sich generell den Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen – in der Hoffnung darauf, mit einem ‚guten‘ Job belohnt zu werden.

Die Erziehung zur *employability* führt also dazu, dass Studierende sich selbst dauerhaft als neoliberal Subjekte reproduzieren. Unter einem neoliberalen Subjekt verstehen wir ein rationales, selbstbezogenes Wesen (*homo oeconomicus*), das jede

1 Im Buch stellen wir die pädagogischen Traditionen, die unsere Analyse und unseren Ansatz beeinflusst haben, genauer vor.

Entscheidung nach einer Kosten-Nutzen-Abwägung fällt mit dem Ziel, sowohl als Konsument*in als auch als Produzent*in das eigene Potenzial zu maximieren (vgl. Rittenberg/Tregarthen 2002). Bildung und insbesondere *employability* kann in diesem Sinne instrumentalisiert werden, nämlich als Investition in bestimmte ‚persönliche Eigenschaften‘, die unsere zukünftige Rentabilität steigern sollen. Dieses Ethos überträgt sich sogar darauf, welche Körperhaltung wir einnehmen. So bietet beispielsweise die Universität Kingston Workshops an, in denen die Studierenden lernen, ihre „Körpersprache“ so zu modifizieren, dass sie „nicht nur dem Arbeitgeber besser gefallen, sondern auch [ihr] Selbstbewusstsein steigern!“ (Kingston University London²). Unterrichtseinheiten zu Networking versprechen, Studierende darin zu unterrichten „wie man sich in Gespräche ein- und wieder ausklinkt“ (ebd.). Unserer Meinung nach privilegiert dieser *employability*-Habitus die stereotypen Gendernormen des Alpha-Männchens, das es gelernt hat, Gespräche zu dominieren und seinen eigenen Interessen entsprechend wieder zu beenden. Außerdem wird die neo-liberale Subjektivität von jener Vielzahl von Universitäten gefördert, die ihren Studierenden Preise anbieten, wenn sie ihre Arbeitsbereitschaft unter Beweis stellen: Der Enterprise und Employability Award der Universität Wolverhampton, der Gold Award am Goldsmiths College und der Bristol PLUS Award an der Universität Bristol sind nur einige Beispiele dafür. Ähnlich funktionieren die britischen Undergraduate of the Year Awards, bei denen eine Kommission aus Vertreter*innen globaler Unternehmen Hochschulabsolvent*innen bewertet und die Gewinner*innen Praktikumsplätze erhalten (vgl. „Undergraduate of the Year“). Wenn das Selbst und das ‚gut geführte Leben‘ Produkte oder Waren werden, sind die ökonomischen und emotionalen Risiken und Belastungen für das Individuum nicht zu unterschätzen – insbesondere nicht in einer Welt von Prekarität und Unsicherheit.³

Diese Risiken werden von den Studierenden oder Arbeiter*innen internalisiert, nicht von Arbeitgeber*innen. Der Prozess der Absicherung gegen die realen und angenommenen Gefahren des Scheiterns verursacht enorme psychische und physische Belastungen. Die Effekte dieser Belastungen können wir bei unseren zunehmend verängstigten und überforderten Studierenden feststellen. Wir beobachten, dass der Druck, immer besser zu werden und am ‚Selbst‘ arbeiten zu müssen, vermehrt zu psychischen Problemen führt – wir sehen Studierende, die bis zur totalen Erschöpfung oder bis zum Burn-out Leistung erbringen. Natürlich beschränkt sich das nicht auf Studierende, es durchzieht unser aller Arbeitsleben. Wir alle bemerken unser erhöhtes Stresslevel, während wir unsere *employability* permanent wiederherstellen. Um genau diese Bedingungen anzusprechen und anzugehen, sind wir als Precarious Workers Brigade zusammengekommen. Wir wol-

2 Alle Zitate wurden aus dem Englischen übersetzt von Valeska Klug und Franziska Schaaf.

3 Für eine ausführlichere Diskussion dieser Ideen vgl. Lazzarato 2012.

len keine Kultur reproduzieren, die neoliberalen Subjekte hervorbringt; stattdessen ist unser Ziel, Studierende zu ermutigen, handlungsfähige Individuen zu werden, die Widerstand leisten und Alternativen schaffen können.

Dafür ist es entscheidend zu verstehen, welche Rolle das Konzept der *employability* innerhalb der neoliberalen Hochschule spielt. *Employability* stellt die soziale Bedeutung der Universität in Frage, die in der Vorstellung vieler eine Umgebung ist, in der ein kritisches Denken gestärkt wird, das so lebenswichtig für eine funktionierende Demokratie ist. Solche Vorstellungen werden vermehrt ersetzt durch das Branding von Universitäten als Orte, an denen künftige Arbeiter*innen in ihr eigenes Humankapital investieren und durch ihre Arbeit und ihre Studiengebühren zur Wirtschaftsmacht einer aufstrebenden Wissensgesellschaft beitragen.

Da Studiengebühren inzwischen unerlässlich für die wirtschaftliche Bilanz der Hochschulen sind, sind diese enorm abhängig davon, neue Studierende – oder in den Worten mancher Universitätsleitung „gebührenzahlende Kund*innen“ – zu gewinnen. Daher halten es Hochschulen für immer notwendiger, ihren künftigen Studierenden, und oft auch deren Eltern, zu versichern und zu beweisen, dass sie als Absolvent*innen einstellungsfähig sein werden. „Wird die Investition, die ich tätige, sich auszahlen?“, fragt das hochverschuldete neutrale Subjekt (ehemals Student*in) die neutrale Institution (ehemals öffentlich finanzierte Universität).⁴

Die Hochschule geht dieses Problem mit einer Reihe verschiedener Maßnahmen an: Praktika, Kooperationsprojekte mit der Wirtschaft, Firmenkontaktmessen sowie Karriereberatung und Workshops sollen die Studierenden nicht nur mit Kompetenzen und Erfahrungen ausstatten, die im Ruf stehen, sie schneller beschäftigungsfähig machen. Darüber hinaus sollen sie, wie wir gesehen haben, auch ihren Körper und Geist so trainieren, dass sie attraktivere neutrale Subjekte auf dem Arbeitsmarkt werden. Im Gegenzug hoffen die Universitäten im Vereinigten Königreich auf gute Einschreibungsraten und hohe Rankingplätze im National Student Survey. Ein Anzeichen dafür ist, dass die Universität Bath in der Rangliste des *Guardian* die beste Bewertung im Bereich Zufriedenheit der Studierenden erhielt, wegen, so die Vize-Kanzlerin Dame Glynis Breakwill, ihres Fokus auf *employability* (vgl. Ratcliffe 2014). Das soll nicht heißen, dass Studierende die neutrale Logik vollständig internalisiert hätten. Viele kritisieren, kämpfen und versuchen, ihre Bildung zurückzuerobern.⁵

4 Auch Universitäten selbst wurden entlang neoliberaler Richtlinien reformiert: Wissensvermarktung, Neustrukturierung und die Einführung von Führungsebenen und -programmen sind nur einige Aspekte.

5 Im Vereinigten Königreich und anderen europäischen Ländern kam es zu Protesten gegen Studiengebühren und die Verschuldung von Studierenden. Zu den in diesem Kon-

Auch wenn wir nicht vorschlagen, dass Studierende gänzlich auf Berufserfahrung verzichten sollen, möchten wir darauf aufmerksam machen, welchen Druck die Hochschulen auf Studierende ausüben, unbezahlte Arbeit als Voraussetzung für die Hochschulzulassung und als ersten Schritt in Richtung bezahlter Arbeit anzunehmen. Diese Kritik bleibt besonders im gegenwärtigen Klima von Rezession und unsicheren Beschäftigungschancen für junge Absolvent*innen relevant, da unbezahlte Praktika bezahlte Arbeitsplätze für Berufseinsteiger*innen verdrängen, was wiederum auf dem Arbeitsmarkt für Hochschulabsolvent*innen zu einem akuten Stellenmangel führt. Studierende werden dazu ermutigt, unbezahlte Praktika während der Semesterferien zu absolvieren. Gleichzeitig werden Pflichtpraktika immer mehr zum festen Bestandteil vieler Studiengänge. Wir sind überzeugt, dass wir die emotionalen und wirtschaftlichen Belastungen, die ein Kernbestandteil des neoliberalen Systems sind (das die heutigen Universitäten bewerben und befürworten), kollektiv angehen müssen. Daher bietet dieses Buch hilfreiche Werkzeuge für kritische Diskussionen an, damit Studierende einen ethischen Code für ihr eigenes Arbeiten und Lernen entwickeln können.

Bereit für den Niedriglohnsektor und unbezahlte Arbeit

Die Angst von Studierenden, daran zu scheitern, eine diffuse Vorstellung von Erfolg zu erreichen, gepaart mit dem Wunsch, in einem Beruf zu arbeiten, der mit den eigenen Studieninhalten zu tun hat, erhöht die Akzeptanz der niedrig- und unbezahlten Arbeit als verzweifeltem Versuch, sich einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. Diese kollektive Panik, immer mehr und bessere Leistung zu erbringen, wird von den Career Centern vieler Universitäten noch verstärkt. Der Career Service der Goldsmith Universität beispielsweise ermutigt Studierende dazu, jeden Job anzunehmen, da „sogar mittelmäßige Jobs wie Arbeit in einer Bar oder das Einräumen von Regalen den Arbeitgebern zeigen können, dass du eine verantwortungsbewusste Einstellung zur Arbeit hast“ (vgl. The Career Center).

Noch immer nehmen mehr Frauen als Männer unbezahlte Praktika an (vgl. Intern Brigade, Inc. 2010). Der Forschung zufolge werden Praktikantinnen in ihren Praktika zudem routinemäßig mit Verwaltungsaufgaben betraut, wohingegen ihren männlichen Kollegen häufiger stärker inhaltsbezogene Aufgaben zugestanden werden (vgl. Gracia 2009). Ebenso finden sich POC-Studierende und Studierende, die ethnischen Minderheiten angehören, häufiger in schlecht- oder unbezahlten Beschäftigungsverhältnissen wieder (vgl. Pollard et al. 2004). Man könnte argumentieren, dass beide Gruppen dies tun, um die existierenden Vorurteile des Arbeitsmarktes zu kompensieren.

text verfassten Schriften zählt zum Beispiel *Undressing the Academy* von der University For Strategic Optimism (2011).

Wie Joan Robinson anmerkt, gibt es in einer kapitalistischen Wirtschaft nur eine Sache, die schlimmer ist, als ausgebeutet zu werden: nicht ausgebeutet zu werden (vgl. 2006: 45). Zusätzlich zu ihrer geschlechtlichen und ethnischen Zugehörigkeit bereitet der soziale Hintergrund mancher Studierender sie in ökonomischer und sozialer Hinsicht besser auf die Individualisierungsanforderungen der neoliberalen Wirtschaft vor. Nicht alle sind in gleicher Weise vom Niedriglohnsektor und unbezahlter Arbeit betroffen. Manche sind sogar davon ausgenommen.

Studierende an „post-92“-Hochschulen⁶ mit einem traditionellen Arbeiter- oder mit einem migrantischen Hintergrund berichten von Schwierigkeiten, überhaupt Praktikumsplätze zu erhalten (vgl. Russell/Simmons/Thompson 2011; Allen et al. 2013; Leathwood/O’Connell 2010). Ganz offensichtlich liegt das daran, dass manche es sich schlicht und einfach nicht leisten können, unbezahlt zu arbeiten oder das Praktikum durch andere Formen niedrigbezahlter Ausbeutung gegenfinanzieren müssen – meist durch Jobs im Dienstleistungsbereich. Die Befürchtungen von Studierenden, nicht die richtige soziale oder ethnische „Passung“ für Praktika zu haben, zeigt, welche Diskriminierungsprozesse am Werk sind. Praktika fungieren als „Filter“, durch den Hochschulabsolvent*innen, die über die Normen, Werte und Lebensweise der Mittelklasse verfügen und damit zur vorherrschenden Unternehmenskultur passen, privilegiert werden (vgl. Allen et al. 2013).

Im selben Arbeitsumfeld, aber am anderen Ende des Klassenspektrums, erhalten bestimmte Praktikumsplätze den Stellenwert einer Luxuserfahrung, die den Zugang zu exklusiven Netzwerken eröffnet. So werden über die Auktions-Plattform Charitybuzz Praktikumsplätze und „Coffee Dates“ an den*die Höchstbietende*n versteigert. Ein sechswöchiges Praktikum beim UN-Nichtregierungskomitee für Menschenrechte wurde für 22.000 US-Dollar ersteigert (vgl. Perlin 2011; Kim 2013). Eine Verabredung zum Kaffee mit dem Apple-Vorstandsvorsitzenden Tim Cook wurde mit 610.000 US-Dollar gehandelt (vgl. Welch 2013).

Befördert von dem falschen Versprechen von der *employability* für alle wird niedrig und unbezahlte Arbeit über die bestehenden sozialen Ungleichheiten vermittelt. Gleichzeitig vertiefen solche Bedingungen soziale Spaltungen, indem Praktika wie verlängerte Bewerbungsgespräche funktionieren, in denen Arbeitgeber*innen überwiegend dazu tendieren, Menschen mit einem bestimmten Akzent oder auf der Basis von *race*, *gender*, Religionszugehörigkeit, Alter oder Behinderung auszuschließen oder zu diskriminieren.

6 Damit werden Hochschulen im Vereinigten Königreich bezeichnet, die traditionell auf ein mehr berufsbezogenes Studium und weniger auf Forschung ausgerichtet sind, in etwa vergleichbar mit Fachhochschulen. Seit dem Higher Education Act von 1992 haben diese den Status von Universitäten.

Jüngste Veränderungen – zum Guten wie zum Schlechten

Seit wir 2012 die erste Version dieser Sammlung verfasst haben, hat es einige Verschiebungen gegeben. Während der letzten Jahre sind Praktika, insbesondere unbezahlte Praktika, etwas weniger üblich geworden. Tatsächlich halten einer Studie des Sutton Trust von 2014 zufolge siebzig Prozent der Befragten zwischen 16 und 76 in England unbezahlte Praktika für unfair, da nur Wohlhabende in der Lage sind, unbezahlt zu arbeiten (vgl. Sutton Trust 2014). Außerdem werden die Probleme rund um Praktika stärker wahrgenommen, was dem Druck seitens des Arts Council England, das 2012 neue Richtlinien zu Praktika veröffentlicht hat, und Kampagnen von Organisationen wie Intern Aware und Future Interns zu verdanken ist. Viele Fachbereiche an Hochschulen und Universitäten, einschließlich der Career Servicesstellen, sind weniger gewillt, Ausschreibungen für ausbeuterische Praktikumsplätze zu verbreiten, manche verweigern sich dem auch aktiv.⁷ In mancher Hinsicht ist ‚Praktikum‘ sogar ein Schimpfwort geworden.

Trotz dieser positiven Entwicklungen sind Praktika längst nicht verschwunden, auch die Überprüfung der Einhaltung der Mindestlohnregelung durch die königliche Steuerbehörde verläuft schleppend. Die Vorstellung, dass irgendeine Art unbezahlt Arbeit notwendig sein wird, um auf der ‚Karriereleiter‘ voranzukommen, ist noch immer ein beliebtes Narrativ und Teil der Realität. Selbst für diejenigen, die solche unbezahlte Arbeit prinzipiell ablehnen, bietet die Praxis kaum Alternativen.

Ehrenamt: Die Neuvermarktung unbezahlter Arbeit

Dieser Tage tritt unbezahlte Arbeit häufiger in Form des Ehrenamts in Erscheinung. Uns als PWB wurde eine Reihe von Ausschreibungen für ehrenamtliche Arbeit zugesandt, wovon einige zuvor als Praktikumsplätze angeboten wurden. Im Sinne der Arbeitnehmer*innenrechte und rechtlicher Rahmenbedingungen wird Wohltätigkeits- und Non-Profit-Organisationen (was auf viele Dienstleistungs- und Kulturorganisationen zutrifft) ein rechtliches Schlupfloch gewährt, mit dem sie ehrenamtlich Tätige gewinnen können.

Das Thema Ehrenamt ist heikel. Es ist viel schwieriger, gegen ehrenamtliche Tätigkeit an sich zu protestieren, teilweise auch wegen des moralischen Aspekts dieser Arbeit, die verknüpft ist mit der Idee, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten. Man muss unterscheiden zwischen dem, was wir ‚Karriere-Ehrenamt‘ nennen, wobei das Motiv zum freiwilligen Praktikum oder zum Ehrenamt hauptsäch-

7 Eines der Werkzeuge in unserem Buch ist ein Musterbrief, mit dem Hochschulangestellte Stellenanzeigen für unbezahlte Praktika ablehnen können.

lich im Voranbringen der eigenen Karriere besteht, und dem Ehrenamt, das ohne Karriereintentionen ausgeübt wird, wobei Zeit für ein Anliegen aufgewendet wird, mit dem man sich identifiziert. Wenn es keine andere Möglichkeit außer der freiwilligen Arbeit gibt, um eine Stelle zu bekommen, handelt es sich bei dieser „Ehrenamtsgelegenheit“ eindeutig um eine ausbeuterische Situation, die sich nicht großartig von einem Praktikum unterscheidet. Ein Ehrenamt fungiert ebenfalls als ausbeuterisches Instrument, wenn Arbeitgeber*innen damit anderweitig Stellen oder Gehälter kürzen. Auch von solchen Zuständen wurde uns berichtet und wir haben sie bereits angeprangert⁸.

Wir halten ehrenamtliche Betätigung für moralisch gut wenn a) alle Menschen in der betreffenden Organisation unbezahlt arbeiten, so wie das in kleinen kommunalen Organisationen oder aktivistischen Gruppen üblich ist oder b) eine gleiche Verteilung der begrenzten (ökonomischen, kulturellen und emotionalen) Ressourcen und Kosten herrscht, die durch demokratische und nachvollziehbare Entscheidungsprozesse ermöglicht wird. Wir finden allerdings nicht, dass es ausreicht, eine Bezahlung zu fordern. Wir wissen um die Beschränktheit des Lohnverhältnisses. Damit meinen wir, dass wir zwar nicht aufhören sollten, für bessere Bedingungen und ein bedingungsloses Grundeinkommen zu kämpfen, aber auch Alternativen zum Kapitalismus im Hier und Jetzt schaffen müssen.

Pflichtpraktika

Die Einbettung von Praktika in Studiengänge unterschiedlichster Fachrichtungen markiert eine weitere Verlagerung hin zur Normalisierung von un- und unterbezahlter Arbeit. Sowohl die Regierungspolitik als auch – zu einem gewissen Grad – die Forderungen von Studierenden (die nach dem Studienabschluss mit struktureller Unsicherheit und privatisierten Studienschulden konfrontiert sind) machen *employability* zu einem Kernanliegen der Hochschulbildung. Im Laufe der nächsten Jahre wird dies dazu führen, dass immer mehr Studiengänge eine Art Pflichtpraktikum einbinden. Wir haben von einigen guten und einigen schlechten Praxisbeispielen dieser Art gehört und von ihnen berichtet. Zu den schlechten gehören diejenigen Studiengänge, in denen Studierende sogar in ihrem Praxissemester oder -jahr weiterhin (leicht verringerte) Studiengebühren bezahlen müssen, während sie mit ihren meist unbezahlten Praktika oder Jobs die Lücken am Arbeitsmarkt füllen, welche Stellenkürzungen und Sparprogramme hinterlassen haben.

8 Etwa in unserem offenen Brief an die Kulturinstitution FACT, Liverpool
www.precariousworkersbrigade.tumblr.com/post/81277448894/open-letter-to-fact-liverpool.

Um die kritische Auseinandersetzung mit der ‚Bildung zur *employability*‘ zu erleichtern, müssen wir anfangen, die richtigen Fragen zu stellen: Fragen nach der Länge von Praktika, nach ihren Lernzielen, nach Kontrollregelungen und danach, welche Beziehung zwischen der Hochschule und dem Praktikumsanbieter besteht. In manchen Studiengängen und vonseiten einiger Lehrender wird bereits kritisch darüber nachgedacht, wie Module mit Pflichtpraktika (besser) zu konzipieren sind. Auch wir haben in unserem Buch einige Beispiele gebündelt, die vielleicht hilfreich sein könnten.

Employability: Der Künstler als idealer Arbeiter

Da viele von uns in der PWB aus den Bildenden Künsten kommen, kennen wir das Vordringen von *employability* in diesem Bereich. Die Verbindung zwischen kreativer Arbeit und unbezahlter Arbeit, die wir im Folgenden beschreiben, lässt sich jedoch auf eine weit größere Zahl von Fachrichtungen beziehen. Der Künstler bietet sich als paradigmatische Figur des idealen Arbeiters geradezu an: leidenschaftlich dem verpflichtet, was er tut und bereit, für seine Liebe zur Kunst auf materiellen Wohlstand zu verzichten.⁹ Dieses Ideal einer persönlichen, ökonomischen und emotionalen Investition ist eine gesamtwirtschaftliche Forderung, die sich nicht nur in der *employability*-Agenda niederschlägt. Leider kann dieses Ideal Subjekte hervorbringen, die anfällig für Ausbeutung sind. Als Berufsbildung basiert die Ausbildung im Bereich Kunst und Design auf dem Prinzip von Kunst als höherer Berufung. Mit dieser Deutung geht der Glaube an einen höheren Stellenwert von Kunst einher, was meist nicht der tatsächlichen gesellschaftlichen Unterstützung für künstlerische Produktionen entspricht. Die Widersprüche, die dieser Denkweise innwohnen, begünstigen diejenigen, die es darauf anlegen, von neoliberalen Arrangements zu profitieren. Auf der einen Seite steht die Vorstellung vom Künstlergenie und von der Kunst als Luxusgut. Auf der anderen Seite zeigt sich das Stereotyp des leidenden Künstlers beispielhaft an der Rolle von Künstler*innen in Städten wie Berlin, die aus dem ‚arm-aber-sexy‘-Image ihrer Künstler*innenschaft reichlich Kapital schlagen.

Der ‚Status of the Artist‘-Bericht der UNESCO von 1980 definiert Künstler*innen als Personen, die ‚künstlerisches Schaffen als essenziellen Teil ihres Lebens‘ betrachten und ‚danach streben, als Künstler anerkannt zu werden, ungeachtet dessen, ob dieses Schaffen mit einem Anstellungsverhältnis oder Mitgliedschaften jedweder Art verbunden ist‘ (vgl. UNESCO 1980). Durch diese Idee der Berufung wird kreative Arbeit zum Kernelement der Subjektivität des*der Künstler*in erklärt, womit ihr abgesprochen wird, über Lohnverhältnisse definiert werden zu können. Gleichzeitig bestärkt die Neigung der Bohemiens zum freigeis-

9 Vgl. dazu auch die Beiträge von Fides Schopp und Lisa Basten in diesem Band.

tigen Ungehorsam und zu Nonkonformismus viele Menschen darin, sowohl die Arbeitsbedingungen der traditionellen Arbeiterklasse als auch alles abzulehnen, was für bürgerlichen Materialismus gehalten werden könnte (vgl. Standing 2011). Aus dieser neoliberalen Ideologie vom Künstler als idealem Arbeiter folgt, dass Arbeit für Beschäftigte im Kulturbereich mit mehr verknüpft ist, als mit der unmittelbaren Notwendigkeit, Geld für Essen und Miete aufzubringen. Ihre Arbeit verkörpere Sehnstüchte rund um Kreativität, Ego, Autorschaft und individuelle Leistung. Diese affektiven Ideale zirkulieren an Kunsthochschulen, in der Kunstpädagogik und, zu einem gewissen Grad, auch im Bereich Design.

Die Ausbildung an Kunsthochschulen betont häufig, dass die Arbeit vor allem anderen komme, auch vor dem eigenen Lebensunterhalt. Während damit einerseits den produzierten Werken ein gewisser Wert zugeschrieben wird, kann es andererseits auch zur einer Ausbildung in „Opferarbeit“ („sacrificial labour“) führen, wie Andrew Ross es nennt, indem ein Raum geschaffen wird, der für Selbstausbeutung offen ist (vgl. Ross 2000, 2003). Obwohl kreative Arbeit bisweilen wie eine Flucht vor der „protestantischen Arbeitsethik“ (Weber 1958, zitiert nach Weeks 2011: 37) wirkt, kann sie auch darin enden, genau diese Ethik zu spiegeln (vgl. Weeks 2011). Arbeit-als-Spiel führt zu immer mehr Arbeit und sogar Mehrarbeit. Das Klischee, wonach Künstler*innen erst im Elend Erfolg haben, verwechselt das Streben nach Freiheit und nach Selbstbestimmung über die eigenen Arbeitsbedingungen mit einem Streben nach prekären Lebensbedingungen. Es ist daher enorm wichtig, die Rolle zu hinterfragen, die Kunsthochschulen sowohl bei der Produktion von leicht auszubeutenden Subjektivitäten spielen als auch dabei, die negativen Effekte von Prekarität zu verstärken: etwa, indem sie immer mehr „dunkle Materie“ hervorbringen – wie Gregory Sholette die wachsende Zahl „gescheiterter“ Künstler*innen nennt (2009: 3) – und damit die Illusion von der Kunstwelt als Meritokratie aufrechterhalten.

Alternativen zu *employability* – Solidarität

Solidarität ist fast vollständig aus der Vorstellung vom Lernen über Arbeit verschwunden. Dabei waren Formen von Solidarität, wie Tarifverhandlungen und die Analyse von Arbeitsbedingungen, ein wesentlicher Bestandteil von Traditionen wie etwa gewerkschaftlicher Bildungsarbeit. Es überrascht wenig, dass eine solche Perspektive Werte wie Autarkie und Konkurrenz, die in der neoliberalen Wirtschaft florieren, kritisch sieht. Solidarität wieder in Bildungsdiskussionen über Arbeit einzubringen, bedeutet, eine Alternative anzubieten, die anderweitig nicht zu existieren scheint. In der neoliberalen Logik ist jede*r den*die man trifft, also auch ein*e Kollege*in, im Großen und Ganzen als eine weitere Möglichkeit zum Netzwerken definiert. Und dennoch sollte klar sein, dass die Konkurrenzbeziehung nicht die

einige Art zwischenmenschlicher Beziehungen ist und dass Autarkie weder erreichenswert noch erreichbar ist. Obwohl betriebswirtschaftliche Logiken Zusammenarbeit und Kooperation bisweilen unterstützen, liegt dabei die Betonung auf der Zielorientierung und sie sind nicht solidarisch im eigentlichen Sinne.

Zusammenarbeit findet meist nur zum Zweck der Produktion von Inhalten statt und wird nicht in Bezug auf die Organisation von Arbeit diskutiert. Fragen danach, welche Machtverhältnisse und Unsicherheiten innerhalb von Arbeitsverhältnissen und Teamstrukturen bestehen, werden nicht gestellt. Dabei ist das Bewusstsein dafür eine grundlegende Voraussetzung, um in Arbeits- und Privatleben kooperieren zu können. In Wahrheit sind wir sehr stark auf andere Menschen angewiesen – wie man in den Gefilden von Eton und Oxbridge, Havard und Yale nur zu gut weiß. Dort regeln exklusive Netzwerke das Geschehen, durch die eine Elite Jobs, Geld und Ressourcen untereinander verteilt, was so gar nicht zu den Mythen von der Leistungsgesellschaft und dem beharrlich arbeitenden Genie passt, auf die sich die Elite immer wieder beruft, um ihre eigene Position zu rechtfertigen.

Solidarität ist eine ganz andere Art der gegenseitigen Beziehung und der Hilfe, der Verbesserung der Arbeit und des Lebens. Sie ist untrennbar mit Gerechtigkeit und Ethik verknüpft. Sie ruft zum Zusammenhalt mit anderen Menschen auf. Solidarität wird konkret, wenn wir überlegen, wie wir selbst über unsere Karriereträume nachdenken. Wie können wir auf einem anderen Weg ans Ziel kommen? Gefällt uns die Art, in der ‚da‘ gearbeitet wird? Weil Konkurrenz Stress und Ängste verursacht, kann es eine Erleichterung sein, wenn der Seminarraum ein Ort wird, an dem es möglich ist, neoliberalen Narrative zu dekonstruieren und kooperativere Wirtschaftsformen und Ziele kennenzulernen. Dadurch, dass das individualisierte Konkurrenzdenken überhaupt angesprochen wird, entsteht Solidarität zwischen den Studierenden – und die Lehre wird für eine kollektive Transformation geöffnet.

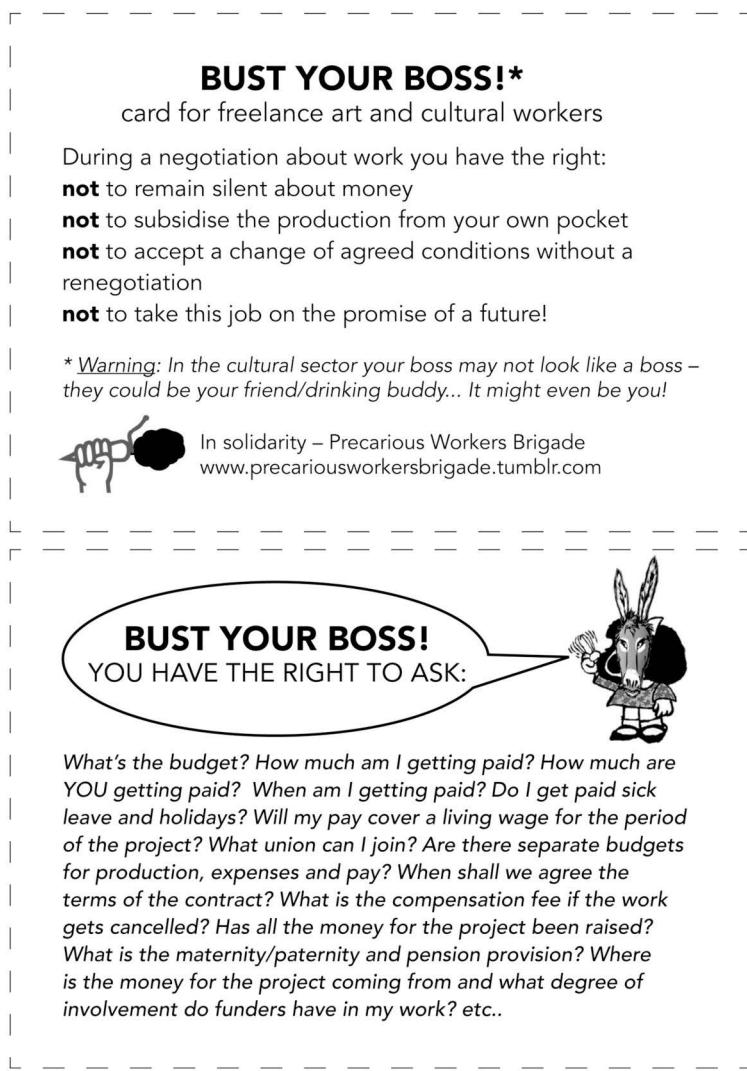
Es gibt viele Möglichkeiten, den Seminarraum für solche Anliegen zu öffnen; etwa dadurch, über Arbeitsbedingungen zu reden, anstatt sie hinzunehmen, den Wert jedes*r Einzelnen anzuerkennen, nicht dem Individuum die Schuld zu geben, weil es sich nicht selbst managen kann oder überfordert ist, die realen Arbeitsbedingungen und -kulturen ansprechen usw. Hier sind einige weitere Ideen, um eine Debatte im Seminarraum anzuregen:

- Bestärkt Studierende darin, Arbeitserfahrungen und Praktika als etwas anderes als einen Weg in einen Beruf aufzufassen. Unterstützt und stärkt Studierende, im Umgang mit Praktikumsplätzen autonomer agieren zu können.
- Bereitet Studierende mit Workshops auf Praktika vor, indem ihr thematisiert, was ein ‚ethisches‘ Praktikum sein könnte, etwa durch kritisches Lesen der Praktikumsausschreibungen, Besprechung von ‚ethischen Verträgen‘ und Ar-

beitsrecht. Gebt Informationen darüber, wie man nach Gehalt oder Aufwandsentschädigung fragen kann, was die Rolle der Gewerkschaften und von Tarifverhandlungen ist. Thematisiert den größeren Zusammenhang der neoliberalen Ökonomie.

- Regt dazu an, Praktika als eine Art Feldforschung, Arbeiter*innen-Untersuchung oder militante Forschung anzugehen: „Was sind Ihrer Erfahrung nach die Arbeitsbedingungen in der Kreativwirtschaft – was daran ist erstrebenswert, was nicht?“, sodass selbst wenn die Studierenden darauf bestehen, Praktika oder unbezahlte Arbeit anzunehmen, sie dabei auf die Rahmenbedingungen achten.
- Initiiert Gespräche über die materiellen Voraussetzungen zur Annahme eines Praktikums oder unbezahlter Arbeit. Welche Rolle spielen *gender*, *race*, *class* und *ability* bei der Möglichkeit, überhaupt Anstellungen dieser Art akzeptieren zu können und wie prägen sie möglicherweise auch das Arbeitsumfeld?
- Gebt Studierenden die Möglichkeit, Praktika zu kritisieren und auch den Arbeitgeber*innen ihr kritisches Feedback zurückzumelden. Veranstaltet Sitzungen, in denen Studierende, die gerade ein Praktikum absolviert haben, anderen Studierenden, die dieses Praktikum nicht gemacht haben, von ihrer Erfahrung berichten können.
- Diskutiert unterschiedliche Überlebens-, Selbsterhaltungsstrategien und Erfolgskonzepte, die Künstler*innen und Kulturarbeiter*innen nutzen und auch die Beziehung, die zwischen ihrer künstlerischen Arbeit und dem Bestreiten ihres Lebensunterhalts besteht.
- Berichtet von Kooperationen in der Art von Arbeiter*innen-Kooperativen und solidarischen Netzwerken, alternativen Wirtschaftsformen, selbst-organisierten Kollektiven und Initiativen, und den Commons, die bereits für eine Vielzahl von Bereichen existieren. Dies alles sind nicht nur Möglichkeiten, mit dem Kapitalismus zurechtzukommen, sondern sie stellen auch einen fruchtbaren Boden dafür dar, Lebensmodelle durch Beziehungen außerhalb des Kapitalismus zu entwickeln.
- Untersucht alternative historische Modelle, die die Beziehung zwischen Bildung und Arbeit verhandeln, wie etwa das des radikalen Bildungswissenschaftlers Célestin Freinet, der die ‚Pedagogy of Work‘ entwickelt hat oder die Aktivitäten der Artist Placement Group.
- Wir laden Lehrende und Studierende ein, diese Sammlung zu nutzen und zu erweitern. Wir würden uns freuen, zu erfahren, was ihr daraus macht.

Abbildung 1: Die Bust-Your-Boss-Karte, die zur Diskussionsanregung in Workshops dienen kann, ist eines der im Buch beinhalteten Werkzeuge



Quelle: Precarious Workers Brigade

Die Precarious Workers Brigade hat es sich zum Grundsatz gemacht, stets Informationen über die Konditionen und den Kontext ihrer Veröffentlichungen anzugeben. Die erste Fassung dieses Textes wurde im August 2016 von 16 Personen der PWB fertiggestellt und im Buch *Training for Exploitation? Politicising Employability and Reclaiming Education* (Jour-

nal of Aesthetics & Protest, 2017) veröffentlicht. Der Text ist online kostenlos abrufbar, das Buch kostet zehn Pfund bzw. fünf Pfund für Geringverdiener*innen. Das Buch wurde wie folgt finanziert: 1.000 Pfund durch LCC Research, 2.000 Pfund aus Reserven der PWB. Die LCC Mittel und 1.500 Pfund der PWB-Reserven wurden für den Druck verwendet, 500 Pfund der PWB-Reserven gingen an die Designer*innen. Dieser Text wurde von zwei Personen übersetzt, in Absprache mit einer Person von der Precarious Workers Brigade. Den Übersetzerinnen stand dafür ein Betrag von null Euro zur Verfügung. Der Text und der Sammelband stehen unter CC-BY-NC-Lizenz frei zur Verfügung.

Aus dem Englischen von Franziska Schaaf und Valeska Klug.

LITERATUR

- Allen, Kim/Quinn, Jacey/Hollingworth, Sumi/Rose, Anthea (2013): „Becoming Employable Students and ‚Ideal‘ Workers: Exclusion and Inequality in Higher Education Work Placements“, in: *British Journal of Sociology and Education* 34, H. 3, S. 431–452, <https://doi.org/10.1080/01425692.2012.714249>.
- Carrot Workers Collective (2009): *Surviving Internships – A Counter-Guide to Free Labour in the Arts*,
https://carrotworkers.files.wordpress.com/2009/03/cw_web.pdf
- Chartered Institute of Personnel and Development (2015): „Over-Qualification and Skills. Mismatch in the Graduate Labour Market, 2015“,
https://www.cipd.co.uk/Images/over-qualification-and-skills-mismatch-graduate-labour-market_tcm18-10231.pdf
- Gracia, Louise (2009): „Employability and Higher Education: Contextualising Female Students’ Workplace Experiences to Enhance Understanding of Employability Development“, in: *Journal of Education and Work* 22, H. 4, S. 301–318, <https://doi.org/10.1080/13639080903290454>.
- Intern Brigade, Inc. (2010): „The Debate over Unpaid College Internships“, <http://www.ceri.msu.edu/wp-content/uploads/2010/01/Intern-Bridge-Unpaid-College-Internship-Report-FINAL.pdf>
- Kim, Susanna (2013): „How Much for This Internship?“, in: ABC News vom 03.05.2013.
- Kingston University London: „KU Talent. Developing Career Potential“, www.kingston.ac.uk/careers/students/support vom 22.12.2013.
- Lazzarato, Maurizio (2012): *The Making of the Indebted Man: Essay on the Neoliberal Condition*, Los Angeles, CA: Semiotext(e).

- Leathwood, Carole/O'Connell, Paul (2010): „It's a Struggle: the Construction of the ‚New Student‘ in Higher Education“, in: *Journal of Education Policy* 18, H. 6, S. 597–615, <https://doi.org/10.1080/0268093032000145863>.
- Perlin, Ross (2011): „The New Elitism of Internships“, in: *The Guardian* vom 17.02.2011.
- Pollard, Emma/Sheppard, Elaine/Tamkin, Penny/Barkworth, Robert (2004): *Researching the Independent Production Sector: A Focus on Minority Ethnic Led Companies*, London: PACT and the UK Film Council.
- Precarious Workers Brigade (2011): „Tools for Collective Action – Precarity: The Participatory People's Tribunal“, in: *DisMagazine*, <https://dismagazine.com/discussion/21416/tools-for-collective-action-precarity-the-peoples-tribunal/>
- Ratcliffe, Rebecca (2014): „Guardian University League Table 2015: Cambridge Underscores Its Dominance“, in: *The Guardian* vom 02.06.2014.
- Rittenberg, Libby/Tregarthen, Timothy (2002): *Principles of Microeconomics Version 2.0*, Washington DC: Flat World Knowledge.
- Robinson, Joan (2006): *Economic Philosophy: An essay on the progress of economic thought* [1962], New Brunswick, N.J./London: Aldine Transaction.
- Ross, Andrew (2003): *No-Collar: The Humane Workplace and its Hidden Costs*, Philadelphia PA: Temple.
- Ders. (2000): „The Mental Labour Problem“, in: *Social Text* 63, H. 2, S. 1–31, https://doi.org/10.1215/01642472-18-2_63-1.
- Russell, Lisa/Simmons, Robin/Thompson, Ron (2011): „Ordinary Lives: An Ethnographic Study of Young People Attending Entry to Employment Programmes“, in: *Journal of Education and Work* 24, H. 5, S. 477–499, <https://doi.org/10.1080/13639080.2011.573773>.
- Sholette, Gregory (2009): *Dark Matter: Art, Politics and the Age of the Enterprise Culture*, London: Pluto Press.
- Sutton Trust (2014): „Internship or Indenture?“, www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2014/11/Unpaid-Internships.pdf
- Standing, Guy (2011): *The Precariat: The New Dangerous Class*, London: Bloomsbury Academic.
- The Career Center: „Internships, Work Experience and Vacation Work“, www.gold.ac.uk/careers/info-zone
- UNESCO (1980): „Recommendation concerning the Status of the Artist“, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000111428?posInSet=4&queryId=N-EXPLORE-58292a99-b976-4f59-af9a-76ead1fddb1d> vom 27.10.1980.
- „Undergraduate of the Year“, www.undergraduateoftheyear.com vom 10.03.2011.
- University For Strategic Optimism (2011): *Undressing the Academy*, New York: Minor Compositions.

Weeks, Kathi (2011): *The Problem with Work: Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries*, Durham, NC/London: Duke University Press.

Welch, Chris (2013): „Tim Cook Coffee Date Fetches \$610,000 in Charity Auction“, in: *The Verge* vom 14.05.2013.