

Lebenslanges Lernen? Vergeschlechtlichte und kulturalisierte Legitimationsdiskurse zur Abwesenheit von Weiterbildung im Tieflohnsektor

Nathalie Amstutz, Lea Küng, Thomas Geisen, Benedikt Hassler, Nadine Wenger und Lea Widmer

Zusammenfassung

In der Schweiz hat sich die ungleiche Weiterbildungsteilnahme zwischen gut- und geringqualifizierten Personen in den letzten Jahren verschärft. Im Tieflohnsektor, in dem Frauen und Personen ohne Schweizer Pass übervertreten sind, gibt es trotz bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Initiativen zur Förderung kaum Weiterbildungsangebote, die zugleich als Bestandteil Lebenslangen Lernens verstanden werden. Wir begreifen Lebenslanges Lernen als Dispositiv und untersuchen, basierend auf empirischen Studien im Dienstleistungssektor, wie betriebliche Diskurse die fehlende Weiterbildung begründen und welche Rolle dabei Geschlecht und Migration spielen.

Schlagwörter: Weiterbildung, Lebenslanges Lernen, Tieflohnsektor, Geschlecht, Migration

Lifelong Learning? Gendered and culturalized discourses of legitimation on the absence of continuing education in the low-wage sector

Abstract

In Switzerland, the unequal participation in continuing education between well- and low-qualified persons has increased in recent years. In the low-wage sector, where women and persons without a Swiss passport are overrepresented, there are hardly any continuing education opportunities. This is despite initiatives in educational and labor market policy to promote continuing education, the latter being seen as part of lifelong learning. We understand lifelong learning as a dispositive and examine, based on empirical studies in the service sector, how company discourses justify the lack of continuing education and what role gender and migration play in this context.

Keywords: Continuing education, lifelong learning, low-wage sector, gender, migration

1. Einleitung

Lebenslanges Lernen ist eine verbreitete Antwort auf den Strukturwandel im Arbeitsmarkt der Schweiz. Dem zunehmenden Bedarf an qualifizierten Fachpersonen soll u.a. mit einer Intensivierung der Qualifikations- und Bildungsanstrengungen bei Geringqualifizierten begegnet werden (Schweizer Bundesrat 2021). Auch das Schweizer Weiterbildungsgesetz (We-Big) positioniert die Weiterbildung als Teil des Lebenslangen Lernens (Art. 1), wodurch die Chancengleichheit, etwa die Gleichstellung der Geschlechter oder die „Integration von Aus-

länderinnen und Ausländern“, verbessert und die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt werden sollen (Art. 8). Trotz bisheriger und geplanter Maßnahmen (SBFI 2019) hat sich die ungleiche Weiterbildungsteilnahme zwischen gut- und geringqualifizierten Personen verschärft (SKBF 2018). Die OECD empfiehlt der Schweiz für eine nachhaltige Entwicklung der Ökonomie die Weiterbildung von Personen im Tieflohnsektor¹ zu verbessern (OECD 2021: 233). 12 % der Arbeitnehmenden sind in einer Tieflohnstelle beschäftigt, davon sind zwei Drittel Frauen (insg. 17 % der erwerbstätigen Frauen gegenüber 8 % der Männer). Personen ohne Schweizer Pass machen 53 % der Beschäftigten in Tieflohnstellen aus (BFS 2019). 37 % der im Tieflohnsektor Beschäftigten verfügen über keinen formalen Berufsabschluss (ebd.) und Geringqualifizierte haben eine um 44 % geringere Wahrscheinlichkeit an Weiterbildungen teilzunehmen gegenüber Personen mit einer über die Schulpflicht hinausgehenden Ausbildung (SKBF 2018: 287).

In diesem Beitrag stellen wir basierend auf empirischen Ergebnissen aus zwei Forschungsprojekten in der Schweiz die Frage, wie Betriebe die weitgehende Abwesenheit von Weiterbildungsteilnahme und -angeboten² in der Arbeit ohne formale Qualifikationsanforderungen (AofQ)³ erklären und rationalisieren. Wir nehmen den Widerspruch zwischen Forderungen nach Lebenslangem Lernen und der geringen Weiterbildungsteilnahme von Beschäftigten in der AofQ zum Ausgangspunkt unserer Überlegungen. In einem nächsten Schritt legen wir ausgewählte theoretische Bezüge für unsere Analyse dar: Wir gehen auf das Lebenslange Lernen als Dispositiv (Spilker 2013) ein, das gleichstellungs- bzw. integrationspolitische mit wettbewerbsbezogenen Erwartungen verbindet. Die ungleiche Weiterbildungsteilnahme zeigt jedoch, dass das Versprechen des sozialen Ausgleichs nicht eingelöst wird. Wir stellen daher entsprechende Erklärungsansätze der Weiterbildungsforschung vor und ergänzen diese mit Forschungen zur Bedeutung gesellschaftlicher Arbeitsteilung aus geschlechter- und migrationstheoretischer Perspektive. In einem dritten Schritt werden die Forschungsprojekte sowie das methodische Vorgehen kurz erläutert und die empirischen Daten entlang einer Wissenssoziologischen Diskursanalyse (Keller 2008) ausgewertet. Die herausgearbeiteten Deutungsmuster verstehen wir als Rationalisierungsdiskurse, d.h. als Diskurse, die die weitgehende Abwesenheit von Weiterbildung in der AofQ (re)interpretieren und begründen. Abschließend diskutieren wir die betrieblichen Diskurse zum Dispositiv des Lebenslangen Lernens und kommen im Fazit auf dessen politische Problemstellung zurück.

-
- 1 Das Bundesamt für Statistik der Schweiz verwendet die Bezeichnung „Tieflohn“ (BFS 2019), das Statistische Bundesamt Deutschland „Niedriglohn“ (Destatis 2021). Je nach wissenschaftlichem oder empirischem Kontext verwenden wir den Begriff Tief- oder Niedriglohn. Gestützt auf die OECD sind Tieflohnstellen bzw. Niedriglohnstellen dadurch definiert, dass der auf der Basis eines Vollzeitpensums von 40 Wochenstunden berechnete Lohn weniger als zwei Drittel des Bruttomedianlohns ausmacht (BFS 2019).
 - 2 Wir definieren Weiterbildung als nichtformale, „institutionalisierte, bewusste und von einem Bildungsanbieter geplante Bildung außerhalb des formalen Bildungssystems“ (BFS 2018b: 6).
 - 3 Statt des Begriffs der Einfacharbeit, der sich in der deutschsprachigen Industriesoziologie etabliert hat, verwenden wir in Anlehnung an Hassler et al. (2019) die Bezeichnung Arbeit ohne formale Qualifikationsanforderungen (AofQ). Diese Bezeichnung hat den Vorteil, dass sie keine Aussagen dazu macht, „wie einfach, schwierig oder beschwerlich eine Tätigkeit ist“ (ebd.: 150). Wir greifen auf Daten zum Tieflohnsektor sowie Geringqualifizierten zurück, da Daten zur AofQ in der Schweiz nicht systematisch erhoben werden. Die Tätigkeiten der AofQ können meist nach kurzer, tätigkeitsbezogener Einarbeitung ausgeübt werden, weshalb sie niedrige Zugangsbarrieren aufweisen (Amstutz et al. 2018).