Nº 2 ı 2011 ı 65. Jahrgang ı € 2,–

Arbeit&Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Hätt's wos glernt ...

ab Seite 8

Schwerpunktthema: Bildung geht weiter

Interview:

Die Jugend ist besser als ihr Ruf

Der ÖGJ-Bundesvorsitzende Jürgen Michlmayr fordert Bildungsreform 8

Schwerpunkt:

Die SchulabbrecherInnen

Wenn junge Menschen den klassischen Bildungsweg verweigern 20

Schwerpunkt:

Ein voller Bauch studiert nicht gern

Wie Studierende ohne Unterstützung der Eltern durchkommen 34

Schwerpunkt:

Durchlässigkeit statt Durchfallen 12

Die Sozialpartner fordern Bildung für alle statt Einbahnstraßen. Die Schlüssel dazu: Durchlässigkeit, Berufsberatung.

Bildung geht weiter – stellt die Weichen neu 14

Unser Schulsystem geht auf Maria Theresia zurück, jetzt ist es höchste Zeit für Veränderung.

Handeln ist gefragt 16

Die Ergebnisse der PISA-Studie 2009 haben Eltern und LehrerInnen erschüttert. Wiens Schulen ziehen Konsequenzen.

Freier Bildungs-Transfer 18

In zwei Wiener Projekten wird Bildung gerechter verteilt. Davon profitieren nicht nur Kinder mit Migrationshintergrund.

Early School Leavers 20

60.000 Menschen zwischen 18 und 24 Jahren alt hatten 2009 in Österreich maximal einen Pflichtschulabschluss.

Erfolgsmodell duale Berufsausbildung 22

In Österreich sind die Berufsbildenden mittleren und höheren Schulen wichtige Bausteine für den Start ins Berufsleben.

Lehrreich? 24

Eine Lehrlingsinitiative jagt die nächste. Aber Unternehmen kassieren Förderungen und Lehrlinge leben unter der Armutsgrenze.

Misch dich ein! 26

Ökonomische Bildung als Grundlage für ein allgemeines Gesellschafts- und Wirtschaftsverständnis.

Vom Lehrling zum Master 28

Eine AK-Studie belegt, dass AbsolventInnen mit Berufsreifeprüfung an Hochschulen erfolgreich sind.

Arbeiterkinder vereinigt euch 30

ArbeiterInnenkinder, die studieren, sehen sich mit einer Vielzahl an Problemen konfrontiert.

Studiland ist abgebrannt 32

Wer ohne großzügige Finanzierung der Eltern sein Studium abschließen will, muss selbst sein Einkommen aufpolstern.

Wo bitte geht's zum Traumjob? 34

Unilehrgänge, Kollegs und Fachhochschulen bieten Möglichkeiten für praxisnahe berufsbegleitende Ausbildungen.

Weiterbildung im Betrieb – and the winner is … 36
Die Frage ist, für wen sich betriebliche Weiterbildung am meisten auszahlt.

Globale Arbeitsverhältnisse – gewerkschaftliche Perspektiven? 38
Wissenschaft und Praxis zusammengeführt mit gewerkschaftlichem Bezug.

Bildung Macht Zukunft 40
Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist Grundlage für die Bewältigung von Herausforderungen in Arbeitswelt und Gesellschaft.

Hinterm Horizont geht's weiter … 42
Die SOZAK von AK und ÖGB bietet die umfassendste Ausbildung für ArbeitnehmervertreterInnen.

Interview:

„Jugend von heute" ist engagiert 8
ÖGJ-Bundesvorsitzender Jürgen Michlmayr über Wünsche und Forderungen der Gewerkschaftsjugend an eine Bildungsreform.

Wirtschaft & Arbeitsmarkt:

Zahlen, Daten, Fakten 44

Statistiken 45

Standards:

Standpunkt: Nicht für die Schule, fürs Leben … 4

Veranstaltung: Come together 5

Aus AK & Gewerkschaften 6/7

Historie: Energiezentren 11

Man kann nicht alles wissen 46
Erklärungen aller grün-markierten Worte.

www.arbeit-wirtschaft.at
Alle Beiträge finden Sie auch auf unserer Homepage sowie die eine oder andere Ergänzung zu einzelnen Themenschwerpunkten, die wir aus Platzgründen in der Zeitschrift nicht mehr berücksichtigen konnten.

Dieser Code kann mit einem internet-fähigen Kamera-Handy abfotografiert werden. Ein »Reader« entschlüsselt den Code und führt Sie auf die gewünschte Website. Die Reader-Software erhalten Sie zum Beispiel hier: www.beetagg.com/downloadreader/

Eine Frage der Zeit

Redaktion intern

„Die Fehler liegen im System und wir brauchen eine Systemänderung im Bildungsbereich", fordert der ÖGJ-Bundesvorsitzende Jürgen Michlmayr in der „A&W" 2/2011 mit dem Schwerpunktthema „Bildung geht weiter" .
Unter dem Motto „Hätt's wos glernt" haben wir uns das Bildungskonzept der Sozialpartner angesehen (S. 12).
Die PISA-Studie und das schlechte Abschneiden heimischer Kinder dabei, erschüttern immer wieder alle in Österreich an Bildung Interessierten. Wiens Schulen wollen nun gegensteuern (S. 16).
Österreichs Modell der dualen Berufsausbildung ist international ziemlich anerkannt (S. 22) und derzeit jagt eine Lehrlingsinitiative die nächste – wir fragen uns, profitieren davon auch die Lehrlinge oder nur die Unternehmer (S. 24).
Gerade für Arbeiterkinder ist der Weg an die Uni hierzulande nicht immer einfach, viele von ihnen beschreiten ihn erst später mit Berufsreifeprüfung (S. 28), tun sich aber dann schwer mit dem akademischen Habitus (S. 30) und sind auf ein Einkommen aus Beruf und Jobs angewiesen (S. 32).
Neben der betrieblichen Weiterbildung (S. 36) spielen fürs lebenslange Lernen bei Gewerkschaftsmitgliedern auch VÖGB (S. 40) und die Sozialakademie von ÖGB und Arbeiterkammer keine unwesentliche Rolle (S. 42).
Besuchen Sie uns auch im Internet: Auf der Homepage **www.arbeit-wirtschaft.at** haben Sie die Möglichkeit, Artikel zu kommentieren und E-Cards zu versenden. Wir freuen uns übrigens stets über Kritik und Anregung: **aw@oegb.at**

Für das Redaktionskomitee
Katharina Klee

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Nicht für die Schule, fürs Leben ...

Ich denk jetzt manchmal an „Exit“, den Kultfilm von Franz Novotny aus dem Jahr 1980. In einer der Schlüsselszenen stehlen die beiden Strizzis, die von Hanno Pöschl und Paulus Manker dargestellten Helden der obskuren Geschichte, einen Cadillac mit Yacht am Anhänger. „Reiches G’sindel“ empört sich ein braver Bürger, weil sie lärmen – die Antwort der beiden Gauner: „Hätt’s wos glernt …“

„Wos woar mei Leistung?“

Ich habe keine Ahnung, warum mir diese Filmszene vor gar nicht langer Zeit plötzlich wieder in den Sinn gekommen ist. Sie fällt mir immer wieder ein, wenn ich Telefonprotokolle lese, in denen ein gelernter Heizungstechniker sich und andere fragt: „Wos woar mei Leistung?“ Und sie fällt mir ein, wenn sein Freund, der ehemalige Finanzminister Briefe vorliest, die davon handeln, dass er nicht nur „zu schön“ und „zu intelligent“ sei, sondern auch „zu gut ausgebildet“ und daher notgedrungen Opfer der heimischen Neidgesellschaft.

Oh – damit Sie mich nicht falsch verstehen – ich habe großen Respekt vor einem, der die HTL für Heizung, Sanitär- und Klimatechnik absolviert und später sogar an der Berufsschule unterrichtet hat. Bist dahin war der Karriereweg meines talentierten Landsmannes sogar in guter österreichischer Tradition vorgezeichnet, immerhin gehört seinem Vater, einem ehemaligen ÖVP-Gemeinderat, ein Sanitärbetrieb in der Heimatgemeinde Kematen. So weit, so klassisch, denn Herkunft und Beruf der Eltern entschieden und entscheiden noch heute maßgeblich über den Bildungsweg ihrer Kinder. Allerdings war der tüchtige Tiroler zu Höherem berufen und brachte es – wohl ohne weitere Ausbildungen als die Kaderschulungen der FPÖ – nach und nach zum Tankstellen- und später Boutiquenbesitzer, Bundesgeschäftsführer und Generalsekretär seiner Partei, Fußballspielervermittler, Autofahrer-, Medien- und Südtirolsprecher seiner Partei, PR-Berater, Magazinverleger und Vermittler von Immobilien mit Provisionen in ungeahnten Höhen – und das alles „supernackt“. Und manchmal hat man sogar den Eindruck, er hätte gar nichts gelernt.

Mit geholfen hat da wohl ein anderer, der auch eine klassisch-österreichische Bildungskarriere hingelegt hat. Der Sohn des Luxuslimousinenhändlers hat selbstverständlich das Gymnasium besucht und tatsächlich mit Auszeichnung maturiert. Auf das erfolgreiche Studium der Betriebswirtschaftslehre folgte rasch eine Karriere als Fachreferent für Tourismus und Landeshauptmann-Stellvertreter in Kärnten, als PR- und HR-Vizepräsident bei Magna und schließlich Finanzminister. Dass er Magister geblieben ist, obwohl sein Doktorvater ihm auch in dieser Funktion als Berater zur Seite stand, kann wohl nur Zeitmangel zuzuschreiben sein. Den Arbeitstitel seiner Dissertation „Die Senkung der Abgabenquote auf 40 Prozent bis zum Jahr 2010“ hat er für sich persönlich gar nicht einmal so schlecht umgesetzt. „Zu erfolgreich“, wie Grasser „Im Zentrum“ aus einem Fanbrief zitiert.

„Bildungsferne Schichten“

Was das mit einem Bildungsschwerpunkt zu tun hat? „Hätt’s wos glernt“ ist so gerne ein Argument der „Erfolgreichen“ jenen gegenüber, die am Arbeitsmarkt, in der Gesellschaft, im Wettbewerb zwischen Geld und Geltung die Schlussplätze belegen oder gar scheitern – den „bildungsfernen Schichten“ gegenüber. Doch die Möglichkeiten „Was zu lernen“ sind in unserem Bildungssystem nach wie vor extrem ungleich verteilt. Im Vergleich mit 18 europäischen Ländern und den USA liegt Österreich am drittletzten Platz, was die Chancen von Kindern betrifft, ihren sozialen Status im Vergleich zu ihren Eltern zu verbessern. Das muss sich ändern – auch damit mehr gebildet genug sind, Blender wie die oben genannten zu entlarven.

Come-Together

Am 31. Jänner 2011 luden Sozialminister Rudolf Hundstorfer und ÖGB-Verlag AutorInnen und ExpertInnen zu einem Treffen unter dem Motto „Arbeit – Recht – Soziales“.

140 AutorInnen der arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Fachbücher des ÖGB-Verlags sowie der Fachzeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ waren der Einladung von Sozialminister Rudolf Hundstorfer und des ÖGB-Verlags gefolgt.

Gegenstand der Eröffnungsreden von AK-Vizepräsidentin Dwora Stein und ÖGB-Präsident Erich Foglar sowie des anschließenden Gedankenaustauschs waren die Leistungen der AutorInnen für Information und Interpretation im Bereich Arbeit, Recht und Soziales. Die Werke, in denen die AutorInnen publizieren, stellen eine wichtige Basis der rechtlichen, politischen, gewerkschaftlichen und betriebsrätlichen Arbeit in Österreich dar.

Interessiert lauschten die Anwesenden der Präsentation des aktuell erschienenen Handbuchs „Bedarfsorientierte Mindestsicherung“ durch die beiden Herausgeber Walter J. Pfeil und Josef Wöss. Bei Buffet, Getränken und Smalltalk ließen die Gäste den Abend im Ministerium gemütlich ausklingen.

BUCHTIPP

Walter J. Pfeil/Josef Wöss
Bedarfsorientierte Mindestsicherung
Reihe: Gesetze und Kommentare 188, 2011, 272 Seiten, € 58,–, ISBN 978-3-7035-1460-9

Bestellung:
ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien, Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at

© Fotos: ÖGB-Verlag/Markus Zahradnik

Sozialminister Rudolf Hundstorfer hatte einen Flug versäumt – Sektionschefin Eva-Elisabeth Szymanski übernahm die Begrüßung im Marmorsaal des Ministeriums.

Großen Beifall fand der Fachvortrag von Arbeitsrechtsexperten Walter J. Pfeil zur Neuerscheinung im ÖGB-Verlag „Bedarfsorientierte Mindestsicherung“.

Sozialminister Rudolf Hundstorfer, der schließlich doch noch eintraf, im Gespräch mit dem Leiter des Geschäftsbereichs Digitale Medien im ÖGB-Verlag Erhard Frantz.

ÖGB-Präsident Erich Foglar, der immer eine Mitgliedsanmeldung in der Tasche hat, nutzte die Gelegenheit, einen neuen Gewerkschafter zu gewinnen.

IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 534 44-39263 Dw., Fax: (01) 534 44-100222 Dw.
Katharina Klee (Chefredakteurin): 39269 Dw.
Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw. (bis 14.00 Uhr)

E-Mail: sonja.adler@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:
Karin Stieber, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 662 32 96-39738 Dw., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw.
E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

Redaktionskomitee:
Arthur Ficzko (Vorsitz), Nani Kauer (Stellvertretender Vorsitz), Thomas Angerer, Gerhard Bröthaler, Lucia Bauer, Günther Chaloupek, Thomas Fessler, Andreas Gjecaj, Elisabeth Glantschnig, Katharina Klee (Chefredakteurin), Karl Kollmann, Georg Kovarik, Barbara Lavaud, Sabine Letz, Pia Lichtblau, Ruth Naderer, Brigitte Pellar, Alexander Schneider, Paul Sturm, Erik Türk

Redaktionsmitglieder:
Katharina Klee (Chefredakteurin), Sonja Adler (Sekretariat), Dietmar Kreutzberger (Grafik und Layout)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:
Katharina Klee (Chefredaktion), Sonja Adler, Kai Biehl, Brigitte Daumen, Martha Eckl, Astrid Fadler, Sophia T. Fielhauer-Resei, Thomas Kreiml, Karl Kollmann, Florian Kräftner, Wilfried Leisch, Sabine Letz, Johannes Lindner, Barbara Marx, Gabriele Müller, Erna Nairz-Wirth, Markus Netter, Brigitte Pellar, Alexander Prischl, Jürgen Rainer, Reinhold Russinger, Alexander Schneider, Georg Sever, Susanne Schöberl, Paul Sturm, Thomas Varkonyi, Petra Völkerer, Markus Zahradnik

Herausgeber:
Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, und Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber:
Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1,
Tel.: (01) 662 32 96-39744 Dw., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw.
E-Mail: Renate.Wimmer@oegbverlag.at,
Internet: www.oegbverlag.at

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):
Einzelnummer: € 2,–; Jahresabonnement Inland € 20,–; Ausland zuzüglich € 12,– Porto; für Lehrlinge, Studenten und Pensionisten ermäßigtes Jahresabonnement € 10,–. Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-39738 Dw., E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

Die in der Zeitschrift »Arbeit&Wirtschaft« wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jeder/jede AutorIn trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller MitarbeiterInnen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung.

Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte.

Leserzuschriften können auch gekürzt wiedergegeben werden. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

Arbeiterkammer:

Ihre Zeit im Überblick

Arbeitszeit selbst aufzeichnen mit dem AK-Zeitspeicher.

Arbeitszeitaufzeichnungen sind die Grundlage für die Kontrolle der Auszahlungen der Mehr- und Überstunden. Haben Sie den Verdacht, dass die Aufzeichnungen Ihres Chefs nicht stimmen, hat es nur dann einen Sinn, ihn damit zu konfrontieren, wenn Sie die geleisteten Arbeitsstunden genau aufgezeichnet haben. Deshalb hat die AK den AK-Zeitspeicher entwickelt und stellt diesen allen ArbeitnehmerInnen kostenlos zur Verfügung.

Der AK-Zeitspeicher verfügt über eine spezielle Eingabe-Möglichkeit auf allen internetfähigen Handys, sogenannten Smartphones. Rufen Sie einfach **www.ak-zeitspeicher.at** mit ihrem Smartphone auf. Ein Klick genügt, das System erkennt automatisch, dass es sich um einen Aufruf vom Handy aus handelt und zeigt Ihnen die dafür optimierte Seite an.

Von der täglichen Arbeitszeit bis zum wöchentlichen Waldlauf: Speichern Sie Ihre Arbeitszeiten genauso wie Ihre Aktivitäten in der Freizeit, und drucken Sie sich am Monatsende eine genaue Aufstellung Ihrer Tätigkeiten in Form einer PDF-Datei oder einer Excel-Tabelle aus.

Mit dem AK-Zeitspeicher können Sie Ihre eigenen Aufzeichnungslisten anlegen und auch mehrere Zeitspeicherungen parallel laufen lassen: Freie DienstnehmerInnen zeichnen Arbeitszeiten für ihre unterschiedlichen Projekte auf, MitarbeiterInnen im Außendienst dokumentieren damit Fahrzeiten, und sportliche ArbeitnehmerInnen schreiben mit, wie lange und wo sie ihre Runden drehen.

Denn: Der Zeitspeicher mobil genutzt kann auch Geolokationen mitspeichern, wenn diese Funktion vom User freigeschaltet wird. Und wenn Sie einen Eintrag vergessen haben, auch kein Problem: Tragen Sie die Daten im nachhinein ein. Alle Daten bleiben anonym!

Mehr Infos unter:
www.ak-zeitspeicher.at

Arbeitsmarktservice:

Schneller zum neuen Job

Neues Online-Service bringt viele Vorteile für Arbeitsuchende.

Jobwechsel oder Wiedereinstieg sind große Herausforderungen, bringen aber auch Chancen für eine neue berufliche Zukunft. Das Arbeitsmarktservice (AMS) unterstützt Arbeitsuchende dabei, neue Wege zu gehen – mit einem neuen, erweiterten Online-Service, dem eAMS-Konto.

Mit dem eAMS-Konto erhalten Arbeitsuchende einen persönlichen Zugang zum AMS via Internet. Schnell und übersichtlich kann vieles bei der Jobsuche online erledigt werden. Persönliche Daten stehen den Kunden/-innen jederzeit zur Verfügung und werden automatisch für den Antrag auf Arbeitslosengeld übernommen. Während der Jobvermittlung sind Arbeitsuchende und BeraterInnen immer am aktuellsten Stand. Das eAMS-Konto schafft einen Überblick über Bewerbungen, Auszahlungen des Arbeitslosengeldes und bringt viele weitere Vorteile.

So können An- und Abmeldungen online erledigt oder Bestätigungen für Gebührenbefreiungen selbst erstellt werden.

Die Registrierung für ein eAMS-Konto ist jetzt auch über FinanzOnline möglich. Arbeitsuchende, die Finanz Online noch nicht nutzen, fordern die Zugangsdaten für ihr eAMS-Konto telefonisch, per E-Mail oder persönlich in ihrer AMS-Geschäftsstelle an.

Mehr Infos zum eAMS-Konto finden Sie auf **www.ams.at**

ÖGB-Frauen:

„Wir warten nicht länger“

Aufruf zur Demonstration für Frauenrechte am 19. März in Wien.

Ein breites Bündnis aus verschiedenen Frauenorganisationen und -initiativen, unterstützt von den ÖGB-Frauen, ruft anlässlich des 100. Frauentags in Österreich zu einer Demonstration für die Rechte von Frauen am 19. März 2011 in Wien auf.

Am 19. März 1911 fand die erste große Demonstration für Frauenrechte in Wien mit 20.000 TeilnehmerInnen statt. Ihre Anliegen waren unter anderem das Frauenwahlrecht, Arbeiterschutzgesetze und gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Letzteres ist eine Forderung, die noch heute aufrecht ist, sagt ÖGB-Frauenvorsitzende Brigitte Ruprecht. „Frauen verdienen 25 Prozent weniger als Männer. Damit muss Schluss sein!“

Viele Forderungen zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern liegen, so Ruprecht weiter, seit Jahrzehnten auf dem Tisch. Nun müssen sie endlich umgesetzt werden. Von der Politik verlangt die ÖGB-Frauenvorsitzende weitere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, von der Wirtschaft, dass sie die Mindesteinkommen stark anhebt. „Damit die Chancengleichheit Realität wird, müssen wir alle, Männer und Frauen, an einem Strang ziehen.“

Alle Informationen gibt es unter: **www.20000frauen.at**

PRO-GE:

Fair und genussvoll essen

Neue Broschüre mit Praxisbeispielen aus der Betriebsverpflegung.

Täglich essen mehr als 1,5 Millionen Österreicherinnen und Österreicher in Betriebs- und Werksküchen. Dabei sind Betriebskantinen mehr als nur ein Ort reiner Verpflegung: Das gemeinsame Essen fördert die Teambildung, und gesundes & faires Essen erhöht das Wohlbefinden, schützt die Umwelt und hilft die Arbeitsbedingungen in den Bereichen Produktion, Verarbeitung und Vertrieb zu verbessern.

Die neue PRO-GE-Broschüre „Essensreport“ gibt zahlreiche Praxisbeispiele aus der Betriebsverpflegung und zeigt, wie auch im Betrieb 24 Stunden genussvolles und faires Essen möglich ist. Richtige Ernährung und ausreichendes Trinken sind wesentliche Aspekte des gesunden Verhaltens am Arbeitsplatz – ein Thema, mit dem sich die Produktionsgewerkschaft PRO-GE in ihrem aktuellen Schwerpunkt der Gesundheitskampagne „Gesund in die Arbeit – gesund von der Arbeit“ befasst.

Die Broschüre zum Download und jede Menge gesunder Tipps finden Sie unter: **www.proge.at/Gesundheit**

4. INTERNATIONALES ALFRED-DALLINGER-SYMPOSIUM

„Frischer Wind ins Klassenzimmer! Wie Reformprojekte in Europa gelingen.“

In Gedenken an den ehemaligen GPA-Vorsitzenden, Sozialminister und Vordenker der Gewerkschaftsbewegung veranstalten Arbeiterkammer, Gewerkschaft, Stadtschulrat und Pädagogische Hochschule seit 2003 regelmäßig das Alfred-Dallinger-Symposium.

Das Alfred-Dallinger-Symposium 2011 beschäftigt sich unter dem Titel „Frischer Wind ins Klassenzimmer!“ mit der Frage, wie notwendige und erstrebenswerte Bildungsreformen eingeleitet und umgesetzt werden können.

Das 4. Internationale Alfred-Dallinger-Symposium wird gemäß dem Erlass des BMUKK (GZ 15.550/0009-I/-LfWb/2010) als Fortbildungsveranstaltung für LehrerInnen anerkannt.

4. und 5. April 2011, Bildungszentrum der Arbeiterkammer Wien, 1040 Wien, Theresianumgasse 16–18.

Wir ersuchen um Ihre Anmeldung bis Montag, 28. März 2011
per Telefon: 01/501 65-3137
per Fax: 01/501 65-3227
per E-Mail: veranstaltungenbp@akwien.at
per Post an AK-Wien, Abt. Bildungspolitik, Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1041 Wien

Alle Infos: alfred-dallinger-symposium.at

„Jugend von heute“ ist engagiert

ÖGJ-Bundesvorsitzender Jürgen Michlmayr über die Wünsche und Forderungen der Gewerkschaftsjugend an eine Bildungsreform.

ZUR PERSON

Jürgen MICHLMAYR

Bundesvorsitzender der Österreichischen Gewerkschaftsjugend und Bundesjugendvorsitzender der Gewerkschaft PRO-GE

geb. am 11. Dezember 1986 in Linz

2002–2006 Ausbildung zum Produktionstechniker in der voestalpine Stahl Linz

seit 2006 dort als Produktionstechnikerfacharbeiter tätig

2003–2005 aktiver Jugendvertrauensrat in der voestalpine Stahl Linz

2005–2009 Jugendvertrauensrat Vorsitzender

seit 2005 Jugendvorsitzender der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung (GMTN) Oberösterreich, Mitglied im Präsidium der GMTN OÖ, im GMTN-Bundesjugendpräsidium und im Bundesvorstand der ÖGJ

sei 11/2009 Jugendvorsitzender und Mitglied im Präsidium der neu gegründeten Gewerkschaft PRO-GE Oberösterreich (Zusammenschluss von GMTN und GdC)

seit 4. Nov. 2006 Bundesvorsitzender der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ)

seit 24. 1. 2007 Mitglied im Vorstand des Österreichischen Gewerkschaftsbundes

2007–11/2009 Bundesjugendvorsitzender der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung (GMTN)

seit 11/2009 Bundesjugendvorsitzender der neu gegründeten Gewerkschaft PRO-GE

Jürgen Michlmayr, „Hätt's wos glernt“ ist der Titel für unser Schwerpunktthema Bildung und oft Argument gegen jene, die keinen Job finden – wie siehst du das als Vorsitzender der Österreichischen Gewerkschaftsjugend, lernen die jungen Menschen heute zu wenig?

Jürgen Michlmayr: Diesen Satz kenne ich schon seit Jahren – noch aus der eigenen Schulzeit, wo er allzuoft auch „Lern was Gscheit's“ lautete mit dem Nachsatz „sonst wirst du Staplerfahrer oder Hilfsarbeiter …“. Dieser Satz vereinfacht aber sehr, denn er geht nicht darauf ein, dass wir ein Schulsystem haben, das sehr früh selektiert, das Begabungen nicht berücksichtigt, Talente nicht fördert und in dem keine Orientierung vorhanden ist, wo sich ein Mensch hinentwickeln könnte.

Und wenn man dann zu arbeitslosen Jugendlichen sagt, „Hätt's wos glernt, dann hättet's einen Job“, ist das beinahe eine Frechheit und furchtbar demotivierend für junge Menschen, die aus unserem Bildungssystem halb- bis ungebildet entlassen werden. Schließlich gibt es noch die, die immer gerne mit der dummen Jugend argumentieren, weil diese die Grundvoraussetzungen für einen Job, eine Lehre, eine weiterführende Schule nicht mitbekommen hat – sehr oft auch ohne selbst daran schuld zu sein. Die Fehler liegen im System, und wir brauchen eine Systemänderung im Bildungsbereich. Man darf ja auch nicht vergessen, dass die Jahre zwischen dem zehnten und fünfzehnten Lebensjahr eine schwierige Zeit für junge Menschen sind, in der sie stark vom persönlichen Umfeld geprägt werden.

Die Pubertät betrifft aber alle Jugendlichen gleichermaßen weltweit und nicht nur in Österreich – und doch schneiden SchülerInnen in anderen Ländern beim PISA-Test z. B. um Längen besser ab.

Zum PISA-Test konkret: Da bleibt immer die Frage offen, wie wertet man den. Fest steht, dass Österreich nicht wegwischen kann, dass durch diesen Test grobe Fehler im Bildungsbereich offensichtlich werden, und dass bereits Jahre verabsäumt wurde, dieses System endlich zu reformieren. Da kann doch die Jugend weniger dafür. Viel wichtiger wäre die Frage, warum sitzen junge Menschen demotiviert in der Schule, warum fallen sie aus dem Schulsystem? Ich glaube einfach, dass das alles Signale dafür sind, dass Änderungen im Bildungssystem dringend notwendig sind.

Was müssten das deiner Ansicht nach für Änderungen im Schul- und Bildungssystem sein?

Man muss auf alle Fälle ganz früh anfangen, nämlich im Kindergarten. Gerade in den Ballungszentren leben viele Kinder mit Migrationshintergrund, die Probleme mit der deutschen Sprache haben. Da wäre sehr wichtig, dass mit Fördermaßnahmen Deutsch unterrichtet wird.

Besonders schwierig ist – meiner Ansicht nach – die frühe Bildungswegentscheidung im Alter von neun Jahren. Zu diesem Zeitpunkt können nur die Eltern für ihre Kinder entscheiden und daher ist diese Entscheidung oft sehr stark von derem Beruf und sozialem Umfeld abhängig. Meine Eltern hätten mir und meiner Schwester gerne den Besuch des Gymnasiums ermöglicht, aber das lag 20 Kilometer weit weg und wir wollten nicht so weit fahren. Die Hauptschule war direkt im Ort, da waren all unsere Freunde

© ÖGB-Verlag/Markus Zahradnik

und die Nachbarskinder, also wählten wir die. Da muss man gegensteuern. Mein Ansatz: Die Gesamtschule für alle gleich in der Nähe. So könnte man auch Frustration entgegenwirken und mehr auf die Neigungen und Begabungen der Jugendlichen eingehen. Derzeit ist es ja schon noch immer so, dass handwerklich geschickte junge Menschen im Gymnasium landen, wo sie ihr Talent nicht einsetzen können, und theoretisch Interessierte oft auf einer Berufsschule, wo sie sich mit Praktischem sehr schwer tun – bloß, weil es bei den Eltern auch so war.

Wir fänden es wichtig, dass ab der 6. Schulstufe eine Berufs- bzw. Bildungswegorientierung angeboten wird. Die Berufsinformationsmessen sind da nicht sehr effektiv, da werden die Schulklassen durchgeschleust und letztendlich entscheiden dann oft Sympathie mit den Ausstellern oder ganz krass Werbegeschenke der verschiedenen Anbieter. Das gilt auch für die Tage der offenen Tür in Schulen – auch da wird jungen Menschen keine echte Orientierungshilfe geboten.

Genau deswegen fordern wir die Bildungswegorientierung, schulbegleitend, bis zum Bildungsabschluss und mit externen ExpertInnen aus Gesellschaft und Wirtschaft, bei der speziell auf Begabungen eingegangen wird und praxisnahe Bildungswege erarbeitet werden. So könnten uns allen „leere Kilometer" erspart werden.

Diese Forderungen kennen wir ja auch aus dem Bildungsdialog der Sozialpartner, wie weit wart ihr als Gewerkschaftsjugend da mit einbezogen?

Da muss ich jetzt ein wenig ausholen. Wir haben vor zwei Jahren bei der damaligen Bundesjugendkonferenz der österreichischen Gewerkschaftsjugend schon einen Schwerpunkt auf Bildung gesetzt, darüber diskutiert, welche Schritte gesetzt werden müssten und sogar gemeinsam mit dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) ein Papier aufgesetzt. Wir haben uns dann sehr bemüht, unsere Standpunkte – wie z. B. die Bildungswegorientierung, Berufsreifeprüfung etc. – auch in die Entscheidungsgremien des ÖGB und der Gewerkschaften weiterzutragen.

Explizit gefragt hat uns aber – als einzige „echte" Jugendorganisation der Sozialpartner – niemand, aber durch unser Mitspracherecht im ÖGB und seinen Gewerkschaften finden sich unsere Positionen auch im Bildungspapier der Sozialpartner wieder. Das sehe ich als Bestätigung für unsere Arbeit und auch für unser internes, zukunftsorientiertes Bildungsprogramm.

Wenn ich mir TV-Sendungen wie „Saturday Night Fever" auf ATV ansehe, wird mir ganz schwindlig angesichts der „Jugend von heute".

In solchen Sendungen wird doch vor allem der Freizeitsektor – und das ziemlich reißerisch – in den Vordergrund gestellt, dabei geht es um Quote und man sieht nicht, dass es sehr wohl Jugendliche gibt, die sehr engagiert sind, die ihre Lehr- oder Schulausbildung machen, auf den Unis jede Menge Leistung erbringen oder im Beruf erfolgreich sind. Das öffentliche Bild der Jugend ist schon oft negativ: Jugendliche denken nur ans Ausgehen, spielen gewalttätige Computerspiele, sind nur an der Freizeit interessiert. Aber wir in der ÖGJ haben ganz andere Jugendliche kennengelernt, die bereit sind, sich für ihre Zukunft zu engagieren.

Wie viele sind das denn?

Wir haben rund 2.300 Jugendvertrauensrätinnen und -räte (JVR), dazu kommen noch Studenten- und Schüler-VertreterInnen – also rund um 3.000 Menschen, die sich aktiv engagieren …

Ein beeindruckender Beweis dafür, dass sich „die Jugend von heute" sehr wohl engagiert, wenn sie gefragt wird, wenn sie eingebunden wird und wenn sie kreativ sein kann. Und die jungen KollegInnen lernen sogar freiwillig, besuchen Jugendvertrauensratskurse oder AntiFa-Seminare und vieles mehr – und die finden oft am Wochenende statt. Aber darüber berichtet das Fernsehen nicht.

Stichwort Jugendvertrauensrat – da gibt es jetzt ganz aktuell Neuerungen …

Es gibt zwei große Neuerungen. Einerseits bei den überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen, die aufgrund der Ausbildungsgarantie ja ausgebaut worden sind und in denen sich derzeit rund 10.000 Jugendliche befinden. Wir haben schon beim vorigen Kongress gefordert, dass auch diese jungen Menschen InteressenvertreterInnen wählen können. Wir haben uns da an den Regeln für Jugendvertrauensräte orientiert, allerdings mit Anpassungen. So gibt es in diesen

Einrichtungen eine höhere Fluktuation; KollegInnen finden doch eine Lehrstelle oder entscheiden sich für einen anderen Berufsweg. Normalerweise wird der JVR für zwei Jahre gewählt, in der überbetrieblichen Ausbildung nur für eines.

Wir wurden auch in die Verhandlungen zum Berufsausbildungsgesetz einbezogen und haben am Gesetzestext und an der Verordnung mitgewirkt. Die KollegInnen, die sich da engagieren, bekommen auch eine Bildungsfreistellung – wir haben das Gesetz aktiv mitgestaltet.

Und was für Funktionen übt der Vertrauensrat in der überbetrieblichen Ausbildung aus?

Der Vertrauensrat (VR) ist dort die Ansprechperson, sozusagen „der Betriebsrat" für die Teilnehmenden. Jetzt werden manche sagen, das ist eh vom AMS organisiert, da dürfte nichts passieren, aber auch in diesen Einrichtungen kommt es vor, dass die Qualität der Ausbildung nicht passt, dass es Konflikte mit AusbildnerInnen gibt, und dann ist es wichtig, dass es Mitsprachemöglichkeiten gibt mit Kontakt zum AMS und zu den Trägerorganisationen. Wichtig ist auch die Weiterbildung der VR, da geht es nicht so vorrangig um den Kollektivvertrag, aber um die Rechte und Pflichten, die es quer über die Branchen gibt. Wir werden gemeinsam mit den KollegInnen da Schulungsprogramme entwickeln und sie in die ÖGJ integrieren.

Und dann gab es noch eine zweite Forderung zum JVR – die kenne ich übrigens seit meinen ersten Schritten in der Gewerkschaftsjugend, und ich freu mich sehr, dass das jetzt durchgesetzt wurde: Wir wollten, dass das aktive und passive Wahlalter von JVR erhöht wird. Warum überhaupt? In den vergangenen Jahren sind die Jugendlichen bei Beginn ihrer Lehre aus vielerlei Gründen älter als noch vor Jahrzehnten. Laut Arbeitsverfassungsgesetz kann man ab fünf Jugendlichen im Alter unter 18 Jahren einen JVR wählen, das kam oft nicht zustande. Wir wollten aber jungen Menschen die Chance auf direkte Demokratie im Betrieb geben. Unser Ziel war daher ein Erhöhen des Wahlalters. Jetzt gibt es endlich eine Gesetzesänderung, Jugendliche mit Lehrvertrag können bis zum 21. Lebensjahr, einen JVR wählen, und auch das passive Wahlalter konnten wir von 21 auf 23 Jahre erhöhen. Da sind wir stolz drauf.

Wirtschaftsminister Reinhold Mitterlehner hat aufgrund der Wirtschaftskrise den „Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit", auch Praxistest genannt, mit Anfang Februar ausgesetzt – stört euch das?

Das ist für uns kein so großes Problem, da dieser Praxistest nicht so wie gedacht zur Qualitätsüberprüfung der Betriebe und zur Sicherstellung der Qualität in der Ausbildung gedient hat. Immerhin bekamen die Betriebe 3.000 Euro pro „erfolgreichem Lehrling". Allerdings muss man zur Kenntnis nehmen, dass das aktuelle Fördersystem gescheitert ist: 2008 wurden von WKÖ-Präsident Christoph Leitl 5.000 neue Lehrplätze versprochen. Dieses Versprechen wurde nie eingehalten, heute gibt es weniger betriebliche Lehrplätze als damals – deshalb unsere Forderung: Es muss endlich ein „richtiger Ausbildungsfonds" geschaffen werden, in den Betriebe, die nicht ausbilden obwohl sie es könnten, einzahlen und aus dem Betriebe, die ordentlich und qualitativ hochwertig ausbilden, Förderungen erhalten!

Was habt ihr für Erfahrungen und Forderungen zu Berufsreifeprüfung, Lehre mit Matura und anschließendem Studium?

Man sieht es eindeutig an den TeilnehmerInnenzahlen für Lehre mit Matura – einer Maßnahme, die ja für Lehrlinge kostenlos ist –, dass das sehr gut angenommen wird. JungfacharbeiterInnen machen sich immer öfter Gedanken um ihre Zukunft ganz im Sinn von Lebenslangem Lernen. Viele machen die Berufsreifeprüfung, um doch noch ein Studium anzufangen.

Von den KollegInnen, mit denen ich vor fünf Jahren meine Facharbeiterprüfung gemacht habe, studieren heute einige an der Uni oder einer Fachhochschule. Manche haben die Wirtschaftskrise für eine Bildungskarenz genützt – das ist in einigen Betrieben möglich. Andere studieren berufsbegleitend. Da möchte ich anknüpfen: Während Jugendliche heute die Chance zur kostenlosen Berufsreifeprüfung haben, müssen junge FacharbeiterInnen zahlen. Hier fordern wir, dass diese die Matura ebenfalls kostenlos nachholen können, und dass es ihnen auch in den Betrieben erleichtert wird sich weiterzubilden. Auch an den Universitäten und Fachhochschulen wünschen wir uns mehr Verständnis für berufstätige Studierende, angefangen von flexibleren Bibliotheksöffnungszeiten bis hin zu weniger starren Lehrplänen. Ganz abgesehen von den Kosten, so kosten Fernstudienlehrgänge zwischen 6.000 Euro und 30.000 Euro – das sind schon Summen. Wir fordern ein österreichweites Fördersystem, bei dem man zumindest einen Teil des Geldes retour bekommt.

Anfang Februar wurden die Forderungen zum „Volksbegehren Bildungsinitiative" von Hannes Androsch veröffentlicht. Wirst du unterschreiben?

Ich war als ÖGJ-Bundesjugendvorsitzender bei den beiden Sitzungen zum Bildungsvolksbegehren und habe versucht, unsere Positionen – und im Speziellen die unterrepräsentierten Lehrlingsthemen – einzubringen; also Berufsorientierung, Lehre mit Matura, berufsbegleitendes Studium, Durchlässigkeit im Bildungssystem, d. h. die Möglichkeit zwischen Lehre und Schule zu wechseln. Davon ist im endgültigen Papier leider nicht viel mehr als ein Satz übrig geblieben. Unterschreiben werde ich das Volksbegehren trotzdem auf alle Fälle, als ÖGJ werden wir aber dafür nicht mobil machen. Denn es stört uns schon, dass es in der Bildungsdiskussion nie um Lehrlinge oder junge FacharbeiterInnen geht.

Wir danken für das Gespräch.

Katharina Klee für Arbeit&Wirtschaft

Internet:

Österreichische Gewerkschaftsjugend
www.oegj.at
www.facebook.com/oegj.at

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Redaktion
aw@oegb.at

Energiezentren

Richard Wagner, Gründer der Wiener Gewerkschaftsschule, 1931 in „Arbeit& Wirtschaft" zu Gewerkschaftsbewegung und Bildung.

Richard Wagner war der bedeutendste Denker und Praktiker der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit bis zum Ende der österreichischen Demokratie 1934. In „Arbeit und Wirtschaft" veröffentlichte er etliche Beiträge zum Thema, zuletzt 1931 aus Anlass des Erscheinens einer Studie der Universität Münster über „Arbeiterbildung im neuen Deutschland".

Richard Wagner unterschied drei Ebenen gewerkschaftlicher Bildungsaktivität: die „äußere Bildungspolitik" – das Fordern und Durchsetzen von Bildungsfortschritten im demokratischen Staat, und zwei Ebenen der „inneren Bildungspolitik" –, die „Massenbildung" der Gewerkschaftsmitglieder und die FunktionärInnenschulung.

Im Interesse der Demokratie, deren Weiterentwicklung mit dem Aufstieg der Arbeiterklasse eng verbunden ist, so Wagners Grundaussage zur ersten Ebene, müsse sich die Gewerkschaftsbewegung für Fortschritte im öffentlichen Bildungswesen einsetzen:

Um ein reifes Staatsbürgervolk für die demokratische Republik heranzubilden, müsste schon die Volksschule wirklichkeitsnäher werden. … Aber auch die Berufsschulen müssten systematisch und eingehend österreichische Wirtschafts-, Gesetzes- und Verwaltungskunde vermitteln. Was heute auf diesem Gebiet geschieht, ist in jeder Hinsicht unzulänglich. Auch eigene Schulen für erwachsene Arbeiter und Angestellte sollten geschaffen werden.

Die Aufgaben der inneren Bildungspolitik brachte Wagner in folgenden Sätzen auf den Punkt: ***Die besondere gewerkschaftliche Bildungsarbeit muss mit zeitgemäßen Mitteln gewerkschaftliche Massenaufklärung leisten und dem Nachwuchs des … Funktionärskörpers eine gründliche Durchschulung bieten. Es sei die große Sonderaufgabe der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, die Arbeiter für die werdende und zukünftige Betriebs- und Wirtschaftsdemokratie zu erziehen, … klare Vorstellungen und Begriffe über Betriebs-, Volks- und Weltwirtschaft möglichst weit zu verbreiten.***

Dies erfordere ***gründlich geschulte Gewerkschaftsfunktionäre. Die Funktionäreschulung umfasst eine allgemeine, grundlegende Wissensschulung für alle gewerkschaftlich bedeutsamen Gebiete und anschließend Spezialausbildung für die besonderen Zweige des Gewerkschaftswesens.*** Dabei warnte Richard Wagner aber in einem andern Beitrag vor ***einseitiger Ressortbildung,*** ohne den ganzen Menschen einzubeziehen. Das Ziel, das der deutsche Gewerkschaftskongress 1928 formulierte, gelte auch für Österreich: ***Die Gewerkschaftsschulen müssen die „Energiezentren des gewerkschaftlichen Lebens sein."***

© Foto: Archiv der Gewerkschaft Bau-Holz.

Kurs der Bau- und Holzarbeiterjugend 1931. Richard Wagner ging davon aus, dass gewerkschaftliche Bildungsarbeit Wirtschaftsbildung der Arbeiter beiderlei Geschlechts und aller Altersstufen sein müsse.

Ausgewählt und kommentiert
von Brigitte Pellar
brigitte.pellar@aon.at

Durchlässigkeit statt Durchfallen

Die Sozialpartner fordern Bildung für alle statt Einbahnstraßen. Die Schlüssel dazu: Durchlässigkeit, Berufsberatung.

Autor: Florian Kräftner
Mitarbeiter der Öffentlichkeitsarbeit im ÖGB

Dank der Ergebnisse des PISA-Tests – Österreichs Schulsystem hat bekanntlich miserabel abgeschnitten, vor allem bei der Lesekompetenz –, diskutiert mittlerweile das ganze Land notwendige Schulreformen. Die Sozialpartner ÖGB, AK, WKÖ und LKÖ haben sich des brisanten Themas bereits beim Bad Ischler Dialog 2007 angenommen und eine breite Bildungsreform gefordert. Neue Konzepte für Aus- und Weiterbildung als Chance für Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und die wirtschaftliche Stärke Österreichs standen im Mittelpunkt der damaligen Sozialpartnerkonferenz „Chance Bildung". Mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem, verstärkte Berufsberatung und leichterer Zugang zu Bildung für alle lauteten die Ziele.

Heuer haben die Sozialpartner, verstärkt durch die **IV**, ihre Forderungen aktualisiert. Zwölf gemeinsame Positionen haben sie beim Bildungsdialog am 2. Februar Unterrichtsministerin Claudia Schmied und Wissenschaftsministerin Beatrix Karl präsentiert. Sie wollen, „dass alle notwendigen Schritte, insbesondere in Bezug auf eine einheitliche Ausbildung aller Lehrkräfte auf der **Sekundarstufe I**, sowie eine Reform des Dienst- und Besoldungsrechts in Angriff genommen werden, um so wesentliche Voraussetzungen für eine damit mögliche gemeinsame Schule der 10- bis 14-Jährigen zu schaffen". Außerdem sprechen sie sich für eine gemeinsame Ausbildung aller Pädagogen/-innen (Kindergarten, Schule, Erwachsenenbildung) auf Hochschulniveau aus.

Die Sozialpartner plädieren weiters für ein „leistungsgerechtes bundesweit einheitliches Dienst- und Besoldungsrecht" für LehrerInnen, das auch eine „Ausdehnung der Anwesenheit in der Schule bei verbesserten Arbeitsbedingungen" beinhaltet. Die Autonomie der Schulen soll gestärkt werden und etwa die Auswahl der Lehrkräfte beinhalten.

„Wir brauchen ein Schulsystem, das allen jungen Menschen die gleichen Chancen eröffnet, und das die finanziellen Mittel bestmöglich im Sinn der Bildung einsetzt", forderte ÖGB-Präsident Erich Foglar: „Die Zukunftsfrage lautet nicht, bei wem sind die LehrerInnen angestellt, sondern wie können wir ein ganzheitliches und zukunftsorientiertes Bildungssystem schaffen. Österreich liegt im Spitzenfeld bei den Bildungsausgaben, aber im Schlussfeld beim PISA-Test."

Einkommensschwache benachteiligt

„Das Bildungssystem benachteiligt einkommensschwache Familien", kritisierte Foglar. „65 Prozent von Akademikerkindern besuchen eine AHS, nur 15 Prozent kommen aus Arbeiterfamilien. Auch innerhalb der AHS entscheidet das Einkommen der Eltern – wer sich Nachhilfe leisten kann, steht besser da", so der ÖGB-Präsident. Jährlich geben Eltern 120 bis 130 Mio. Euro für Nachhilfe aus. „Nachhilfe muss überflüssig werden", fordert Foglar, „wir brauchen daher deutlich mehr ganztägige Schulangebote, das spart teure Nachhilfestunden und verbessert außerdem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie". Die ganztägigen Schulangebote sind zwar seit 2007 ausgeweitet worden, ein flächendeckendes Angebot gibt es allerdings noch nicht. Geht es nach den Sozialpartnern, soll kurzfristig in jedem Bezirk „zumindest eine Volksschule sowie eine Schule der Sekundarstufe I mit ganztägiger Betreuung" vorhanden sein. AK-ExpertInnen haben 2010 berechnet, dass sich Ganztagsschulen rechnen: 20.000 Ganztagsschulplätze bringen ein Budgetplus von 18 Millionen Euro im Jahr 2020, weil zusätzlich Personal eingestellt werden muss, und weil mehr Mütter arbeiten gehen können. Das bringt dem Staat zusätzliche Einnahmen an Lohnsteuer und Sozialbeiträgen. „Es wäre fahrlässig, aus Spargründen auf so eine Zukunftsinvestition zu verzichten", sagte AK-Präsident Herbert Tumpel: „Wir wussten schon, dass wir für gleiche Bildungschancen und bessere Berufschancen von Frauen mehr Ganztagsschulplätze brauchen. Jetzt wissen wir auch, dass das ein Geschäft für den Staat ist."

Mindeststandards festlegen

Einige der Sozialpartner-Forderungen von 2007 sind mittlerweile umgesetzt, etwa die Einführung eines verpflichtenden und gebührenfreien letzten Kindergartenjahres. Nun fordern die Sozialpartner die schrittweise Ausweitung der Gebührenfreiheit für den ganztägigen Kindergartenbesuch aller Drei- bis Sechsjährigen. Bei den geplanten Bildungsstandards für die vierte und achte Schulstufe gehen die Sozialpartner weiter

© ÖGB-Verlag/Daniel Flamme

„65 Prozent von Akademikerkindern besuchen eine AHS, nur 15 Prozent kommen aus Arbeiterfamilien. Auch innerhalb der AHS entscheidet das Einkommen der Eltern – wer sich Nachhilfe leisten kann, steht besser da", so der ÖGB-Präsident.

INFO&NEWS

Sozialpartnerpositionen

1. Pädagogische Ausbildung NEU: gemeinsame Ausbildung aller Pädagogen/-innen (Kindergarten, Schule, Erwachsenenbildung) auf tertiärem Niveau.
2. Neues Dienst- und Besoldungsrecht für neu eintretende Lehrkräfte: leistungsgerechtes, bundesweit einheitliches Dienst- und Besoldungsrecht. Bessere Arbeitsbedingungen, mehr Anwesenheit.
3. Österreichweite Schulaufsicht: Stärkung der Autonomie, z. B. bei Lehrkräfte-Auswahl, Evaluierung und Qualitätsmanagement jedes einzelnen Schulstandortes.
4. Sprachförderung im Kindergarten: Voraussetzungen für den erfolgreichen Schuleintritt schaffen: insbesondere ausreichende Deutschkenntnisse. Qualitätskriterien und Standards in Bundeskompetenz.
5. Ausbau Neue Mittelschule: quantitative Beschränkung des Schulversuchs nicht sinnvoll. Voraussetzungen für gemeinsame Schule der 10–14-Jährigen schaffen.
6. Ausbau ganztägige Schulangebote mit verstärkter Förderung: Fähigkeiten aller Kinder zur Entfaltung zu bringen. Kurzfristiges Ziel: eine Volksschule sowie eine Schule der Sekundarstufe I mit ganztägiger Betreuung pro Bezirk.
7. Überprüfung Grundkompetenz: Volle Unterstützung für schulexterne Überprüfung von Bildungsstandards in der 4. und 8. Schulstufe ab 2012. Auswertung soll aber flächendeckend auf individueller Ebene erfolgen.
8. Kleinere Gruppen und Individualisierung: individuelle Förderung, Alternativen zur Fächerstruktur durch fächerverbindende, projektartige Unterrichtsformen und alternative Zeitorganisation.
9. Studienwahlberatung NEU und Bildungsweg- und Berufsorientierung: Bereits gesetzte Maßnahmen im Bereich Information, Beratung, Orientierung in der 7. und 8. Schulstufe werden begrüßt. Soll aber ausschließlich als verbindliche Übung angeboten werden.
10. Studienplatzbezogene Finanzierung der Universitäten und Hochschulplan: Ein gesamtösterreichischer Hochschulplan soll in Kooperation mit den Hochschuleinrichtungen und den Sozialpartnern erstellt werden.
11. Hochschul-Qualitätssicherungsinitiative, externe Qualitätssicherung an Universitäten, Fachhochschulen und Privatuniversitäten: Das vorgesehene Mitentscheidungsrecht von VertreterInnen der Berufspraxis und das Nominierungsrecht der Sozialpartner werden begrüßt.
12. LLL-Strategie und Kofinanzierungsmodell für kostenloses Nachholen von Bildungsabschlüssen. Vermittlung von New Skills für Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

als die bisherigen Regierungspläne: Die Standards sollen „klar definierte Mindestlevels" festlegen, „flächendeckend überprüft" und auch „auf individueller Ebene ausgewertet" werden. Weiters fordern die Sozialpartner kleinere Schülergruppen sowie „fächerverbindende, projektartige Unterrichtsformen und eine alternative Zeitorganisation". Unterstützt wird von ihnen auch die Erarbeitung eines Hochschulplans sowie die Einführung einer Studienplatzfinanzierung.

Neue Mittelschule ausbauen

Ausgebaut werden soll die Neue Mittelschule (NMS): „Eine quantitative Beschränkung dieses Schulversuchs ist nicht sinnvoll", formulieren die Sozialpartner. Der ÖGB fordert eine gemeinsame Schule. „Die Schule nimmt sich noch immer das Recht heraus zu entscheiden, welche Zehnjährigen ins Gymnasium dürfen", so Foglar. Die Schulentscheidung darf nicht schon Zehnjährigen aufgezwungen werden, denn sie entscheidet über das ganze restliche (Berufs-)Leben. Das steht zwar so wörtlich nicht in der Punktation der Sozialpartner, aber auch WKÖ-Präsident Christoph Leitl hat sich bereits für eine gemeinsame Schule ausgesprochen.

Bildungschancen fordern die Sozialpartner aber auch für Erwachsene: „Wer einen Bildungsabschluss nachholen will, dem muss dies kostenlos möglich sein", forderte Erich Foglar, denn Bildung muss weitergehen, auch nach der Schule.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
florian.kraeftner@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Bildung geht weiter – stellt die Weichen neu

Unser Schulsystem geht auf Maria Theresia zurück, höchste Zeit für Veränderung.

Autor: Alexander Prischl
Leiter des Referats Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik im ÖGB

Die Ergebnisse von PISA 2009 haben erneut eine breite Debatte über das österreichische Bildungssystem ausgelöst. Fakt ist, dass die österreichischen 15- bis 16-jährigen SchülerInnen deutlich schlechter abschneiden als ihre gleichaltrigen KollegInnen in einer Reihe anderer Länder. Von 38 Staaten liegen nur sechs bei der Lese-Gesamtskala hinter Österreich.

Man kann jetzt natürlich ausführlich über die Aussagekraft, die Rahmenbedingungen beim Test und Stärken und Schwächen anderer Bildungssysteme debattieren. Tatsache bleibt, dass die fehlende Kompetenz des sinnerfassenden Lesens die Menschen ein Leben lang beim Erwerb neuen Wissens einschränkt. Das muss uns alle alarmieren.

Im Hinblick auf eine umfassende Reform des österreichischen Bildungswesens gehen die Ideen weit auseinander. Bewusst muss man sich dabei aber machen, dass unser dreigliedriges Schulsystem – Volksschule, Hauptschule und „Normalschule" – nahezu unverändert ist, seit **Maria Theresia** 1774 die „Allgemeine Schulordnung" unterschrieben, **Joseph II.** ein umfangreiches Schulbauprogramm initiiert und 1918 **Otto Glöckel** eine große Schulreform umgesetzt haben.

Womit sich das erste große Handlungsfeld eröffnet: die gemeinsame Schule der 10- bis 14-Jährigen. Auch wenn bis heute die ideologischen Barrieren aus den Jahren 1926 und 1927 zwischen Sozialdemokraten und Christlichsozialen die Diskussion prägen, wäre es die Sache wert, den Blick auf das Eigentliche zu richten: Chancengerechtigkeit ohne soziale Selektion. Es ist in unzähligen Studien belegt, dass die frühe Selektion in zwei Schultypen auch eine Selektion in soziale Schichten ist. Damit werden unterschiedliche Voraussetzungen geschaffen – und zwar nicht nach der Begabung, sondern nach der familiären Herkunft. Österreich, das sich von einem Produktions- zu einem Wissensstandort entwickelt hat und weiter entwickeln muss, kann es sich nicht leisten, auch auf nur ein einziges Talent zu verzichten.

Freude am Lernen vermitteln

Die gemeinsame Schule ist daher jener Ort, an dem soziale Integration gelebt werden muss, an dem Begabungen gehoben und gefördert werden, und wo leistungsschwächere SchülerInnen auf dem gemeinsamen Weg mitgenommen und nicht zurückgelassen werden. Wenn wir Schule nicht als Selektions- und Ausleseeinrichtung verstehen, sondern als Ort, an dem Kinder mit unterschiedlichen Voraussetzungen mit ebenso unterschiedlichen und individuellen **didaktischen** und methodischen Konzepten die Freude am Lernen vermittelt bekommen, führt an der gemeinsamen Schule kein Weg vorbei.

Diese neuen didaktischen und methodischen Ansätze führen zum zweiten großen Handlungsfeld: der Aus- und Weiterbildung unserer Pädagoginnen und Pädagogen und ihrem Arbeitsumfeld. Der legitime Anspruch, nur die besten und motiviertesten LehrerInnen im Klassenzimmer zu haben, setzt einerseits eine dementsprechende Ausbildung, und andererseits ein adäquates Arbeitsumfeld voraus. Ein wichtiger Moment ist, dass angehende Pädagogen und Pädagoginnen, von der Frühkindpädagogin bis zum AHS-Lehrer, schon am Beginn ihrer Laufbahn eine fundierte Ausbildung mit Karriere- und Durchstiegschancen bekommen.

Die Kompetenzen guter LehrerInnen

Das **Max-Planck-Institut** für Bildungsforschung in Berlin hat mit seinem COACTIV-Projekt versucht, verschiedene Aspekte der LehrerInnenkompetenz zu erfassen, und deren Zusammenspiel zu analysieren. Schlussendlich ist man auf vier Kompetenzbündel gestoßen, die zusammen „den guten Lehrer, die gute Lehrerin" ausmachen. Erstens ein herausragendes Fachwissen mit guter Didaktik: Nur wer in der Lage ist zu erkennen, warum ein Schüler einen bestimmten Fehler macht, kann durch geänderte Didaktik darauf eingehen. Zweite wichtige Kompetenz ist die Fähigkeit, mit SchülerInnen und Eltern zu kommunizieren und den Bildungsweg zu begleiten. Die beiden letzten Kompetenzbündel umfassen einerseits die Fertigkeit, die eigene Begeisterung am Fach durch begeisternden Unterricht auch an die Schülerinnen und Schüler weiterzugeben; und dies andererseits auch mit einer gefestigten Werthaltung und Überzeugung zu tun.

Eine gemeinsame didaktische und fachwissenschaftliche Ausbildung aller angehenden Pädagogen/-innen zu der sich die besten eines Faches motivieren lassen, muss das Ziel sein. Dazu ist dem Beruf in der Öffentlichkeit ein Ansehen zu verleihen, das die LehrerInnen stolz macht, diesen Beruf gewählt zu haben. Und mit einem gemeinsamen Dienst- und Besoldungsrecht ist auch die organisatorische und finanzielle Basis dafür zu legen.

Begabungen fördern, Talente heben

Begabungen zu fördern und Talente zu heben ist auch ein Grundsatz, von dem Änderungen in der Berufsbildung getragen werden müssen. Österreich wird in absehbarer Zukunft von einem Fachkräftemangel betroffen sein, der noch nicht absehbare Folgen auf unsere Wirtschaft haben wird. Umso wichtiger ist es, dem schon heute entgegenzuwirken – indem wir die Jugend qualitativ hochwertig ausbilden. Dazu ist es dringend notwendig, endlich auch in der betrieblichen Ausbildung eine Qualitätssicherung zu etablieren, die sich prozess-, input- und outputorientiert dieser Frage nähert. Eine bloße Überprüfung am Ende der Ausbildung durch die Lehrabschlussprüfung wird diesem Anspruch bei weitem nicht gerecht.

Wesentlich ist auch die Frage der Durchlässigkeit und Höherqualifizierung, um Jugendliche für eine FacharbeiterInnenausbildung zu motivieren. Daher ist „Lehre mit Matura“ flächendeckend und gebührenfrei auszubauen. Die gegenseitige Anrechenbarkeit von dualer Lehr- und berufsbildender Schulausbildung ist deutlich zu verbessern.

Um sich selbst und gemeinsam mit seinen Eltern ein Bild über die eigene Bildungs- und Berufszukunft machen zu können, ist eine qualitätsvolle Orientierung Grundvoraussetzung. Daher ist die Einführung eines eigenen Pflichtgegenstands Berufsorientierung in der 7. und 8. Schulstufe in allen Schultypen längst überfällig und so rasch wie möglich umzusetzen. Insbesondere Angebote vor einem geschlechterspezifischen und soziokulturellen Hintergrund sind zu schaffen.

Orientierung und umfassende Information über Berufs- und Bildungschancen sind auch die Voraussetzung, um sich im Berufsleben weiterzuentwickeln. Das „lebensbegleitende Lernen“ ist nicht nur ein europäisches Programm, sondern wird zunehmend für viele ArbeitnehmerInnen zu einem wesentlichen Eckpfeiler beruflichen Erfolges. Hier kommt auch den BetriebsrätInnen in Zukunft eine verantwortungsvolle Rolle zu. Diese werden sich verstärkt in der Rolle von BildungsberaterInnen wiederfinden und benötigen dazu auch die entsprechenden Werkzeuge.

Aber nicht nur für ArbeitnehmerInnen lohnt sich Weiterbildung. Eine Studie der Arbeiterkammer hat die Rendite von betrieblicher Weiterbildung untersucht. Ergebnis: Jeder in Weiterbildung investierte Euro bringt dem Unternehmen 13 Euro zurück. Doch derzeit spielt Geld bei der Weiterbildung vor allem insofern eine Rolle, als dass sich die Betroffenen diese selbst bezahlen müssen. Daher sollte generell das Nachholen von formalen Bildungsabschlüssen gebührenfrei sein. Neben den Kurskosten ist oft auch die Zeit ein Hindernis, sich dem „lebensbegleitenden Lernen“ widmen zu können. Hierbei ist auch die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wesentlich. Um die Teilnahme daran zu erleichtern, muss daher ein Anspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz gegeben sein.

Weichen neu stellen

Der Österreichische Gewerkschaftsbund hat das Jahr 2011 unter einen Bildungsschwerpunkt gestellt. Dabei werden zu den wesentlichen Fragen Positionen bezogen, die die derzeit laufende gesellschaftspolitische Diskussion bereichern und dringend notwendige Veränderungen in unserem Bildungssystem befördern sollen. Nach Maria Theresia, Joseph II. und Otto Glöckel ist die Zeit im dritten Jahrtausend reif für neue Weichenstellungen.

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Tatsache bleibt, dass die fehlende Kompetenz des Sinn erfassenden Lesens die Menschen ein Leben lang beim Erwerb neuen Wissens einschränkt. Das muss uns alle alarmieren.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
alexander.prischl@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Handeln ist gefragt

Die Ergebnisse der PISA-Studie 2009 haben Eltern, LehrerInnen und an Bildung Interessierte erschüttert. Die Wiener Schulen ziehen Konsequenzen.

Autorin: Susanne Schöberl
Leiterin der Präsidialabteilung im Stadtschulrat für Wien

Schon zum vierten Mal erschütterten im Dezember 2010 die Ergebnisse der PISA-Studie, die SchülerInnen des Jahrganges 1993 testete, die an Bildung interessierte Bevölkerung in Österreich. Wien wird die langfristigen Bildungsreformen mit aktuellen Maßnahmen kombinieren.

Bildung und Schule sind in Österreich zu einem vieldiskutierten Thema geworden – mit ersten Reformschritten. Vor den internationalen Vergleichstests und -studien wurde eine kritische Diskussion stets mit dem Hinweis auf das „gute heimische Bildungssystem, um das uns alle Länder beneiden", abgewürgt. Jetzt ist Bildung das ganze Jahr lang Thema, aber die Einigungen bei Reformschritten halten sich in Grenzen. Da Veränderungen ihre Zeit brauchen, trifft uns das wiederholt mäßige Abschneiden bei Vergleichen umso härter. So wissen wir vom PISA-Vorreiter Finnland, dass es trotz nationalen Schulterschlusses noch einmal zehn Jahre zur Umsetzung brauchte.

Ein Fünftel RisikoschülerInnen

Seit 2000 belegen verschiedene Studien einen Anteil sogenannter RisikoschülerInnen in Österreich von rund einem Fünftel. Die Lese-Studie PIRLS zeigt 2006, dass etwa 14.000 Kinder pro Jahr die Volksschule mit ernsthaften Leseproblemen verlassen. Bei den PISA-Erhebungen 2000 bis 2006 konnte etwa ein Fünftel der SchülerInnen nur die einfachsten Leseaufgaben mit größerer Wahrscheinlichkeit lösen bzw. nicht einmal das. Gleiches belegt das sogenannte „Salzburger Lesescreening", ein Test zur Früherkennung von Leseschwäche in der Volksschule.

Ergebnisse der PISA-Studie 2009

Einmal mehr fordern die Fakten der PISA-Studie 2009 die politisch Verantwortlichen zum Handeln auf. Sieger und Schlusslichter bei PISA: Bei der Lesekompetenz haben Südkorea mit 539 Punkten und Finnland mit 536 die Latte für die anderen OECD-Länder hoch gelegt. Schlusslichter in der OECD sind beim Lesen Österreich mit 470 Punkten vor der Türkei (464), Chile (449) und Mexiko (425).

Mit einem Plus von 40 Punkten gegenüber der PISA-Studie 2000 konnte Chile am stärksten die Lesekompetenz seiner SchülerInnen steigern. Deutliche Kompetenzsteigerungen erzielten Israel, Polen und Portugal. Irland ist der PISA-Verlierer schlechthin: 31 Punkte haben die irischen SchülerInnen bei der Lesekompetenz eingebüßt. An zweiter Stelle rangiert Österreich mit einem Minus von 22 Punkten, wobei die OECD aufgrund des SchülerInnenboykotts bei der Testung im Vorjahr keine langfristigen Vergleiche der Österreich-Ergebnisse macht.

Der Zusammenhang zwischen dem sozialen Status der Eltern und den Leistungen der SchülerInnen ist in Österreich besonders hoch: Je höher der Bildungsgrad der Eltern, desto höher sind die PISA-Leistungen der Jugendlichen und umgekehrt. Beim Lesen erreichten Kinder von Eltern mit maximal Pflichtschulabschluss 399 Punkte, Kinder von AbsolventInnen einer Berufsbildenden mittleren Schule oder Lehre 455 Punkte, Kinder von MaturantInnen 483 und Kinder von AkademikerInnen 520 Punkte. Weiters erzielten Einheimische (mindestens ein Elternteil in Österreich geboren) 482 Punkte, MigrantInnen der zweiten Generation (Kinder in Österreich geboren, Eltern zugewandert) 427 Punkte und MigrantInnen erster Generation (Kinder im Ausland geboren) 384 Punkte. Österreich gehört neben Italien und Belgien zu den Ländern mit den größten Leistungsunterschieden zwischen Einheimischen und MigrantInnen. Das schlechtere Abschneiden dieser Gruppe hängt mit dem großen Einfluss des sozioökonomischen Hintergrundes der Eltern zusammen, da Kinder mit migrantischem Hintergrund überproportional aus Familien mit geringerer Bildung und geringerem Einkommen stammen.

Chancen unserer Jugend

Bei PISA wird nicht Wissen abgefragt, PISA misst die Voraussetzungen für den Bildungserwerb. Wenn über ein Viertel der 15- bzw. 16-Jährigen nicht sinnerfassend liest, hat das gravierende Auswirkungen auf die zukünftigen Möglichkeiten, am Arbeitsmarkt, aber auch im demokratischen Zusammenleben zu bestehen. Der OECD-Schnitt bei den RisikoschülerInnen in Lesen liegt bei etwa einem Fünftel, in Südkorea und Finn-

© ÖGB-Verlag/Markus Zahradnik

Wenn über ein Viertel der 15- bzw. 16-Jährigen nicht sinnerfassend liest, hat das gravierende Auswirkungen auf die zukünftigen Möglichkeiten, am Arbeitsmarkt, aber auch im demokratischen Zusammenleben zu bestehen.

land sind es sechs bzw. acht Prozent. Österreich hat einen überproportional hohen Anteil an Jugendlichen, die in allen drei bzw. in zwei Bereichen zur Risikogruppe gehören. Beim Lesen landen in Österreich fünf Prozent in der Spitzengruppe. Besonders viele Spitzen-LeserInnen gibt es in Neuseeland und Finnland (16 bzw. 15 Prozent). 13 Prozent der SchülerInnen in Österreich landen in Mathematik in der Spitzengruppe, acht Prozent in den Naturwissenschaften. In den PISA-Spitzenländern ist es jeweils über ein Fünftel.

Bildungsreformen als Antworten

Die nächste PISA-Erhebung kommt bestimmt. Schon im Frühjahr 2012 werden die Jugendlichen in der 10. Schulstufe mit dem Schwerpunkt Mathematik getestet. Bildungsreformen wirken langsam und einiges wurde in den vergangenen vier Jahren in Österreich schon angegangen: Aus den internationalen Vergleichsstudien wissen wir, dass Verbesserungen in der frühkindlichen Bildung, in der ganztägigen Betreuung, bei der Abschaffung von zu vielen Auslesestufen in der Bildungslaufbahn und verstärktes Eingehen auf die SchülerInnen als Individuen zu den Merkmalen erfolgreicher Bildungssysteme gehören. Hier wurden mit dem verpflichtenden Kindergartenjahr für Fünfjährige, mit dem Ausbau der Ganztagsschulen und der Einführung der Neuen Mittelschule erste Weichen gestellt. Ein wichtiges Instrument, um Verbesserungen beim Bildungsstand herbeizuführen, sind externe Leistungserhebungen. Die Einführung der Bildungsstandards und der standardisierten, kompetenzorientierten Reifeprüfung führt zu einem Paradigmenwechsel, indem die Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten und die Bewertung des erworbenen Standes an Kompetenzen getrennt werden.

Der Stadtschulrat für Wien handelt

Um die eingeleiteten Bildungsreformen zu beschleunigen, und um gezielt konkrete Schritte für eine Verbesserung der Lesekompetenzen der SchülerInnen in Wien zu setzen, hat der Stadtschulrat für Wien die Initiative nach der Präsentation der Ergebnisse PISA 2009 ergriffen. Zwar weist Wien mit einem hohen Anteil der unter Dreijährigen in den Kindergärten, dem Gratiskindergarten, dem höchsten Angebot an ganztägiger Betreuung in den Schulen, den neuen Campusmodellen für modernes Unterrichten oder der WienerMittelSchule bereits einen hohen Umsetzungsgrad an Reformen auf. Als erstes Bundesland hat Wien bei einer großen PISA-Wien-Konferenz alle beteiligten PartnerInnen zusammengeholt, um eine Reihe von Maßnahmen speziell für den Bereich der Leseförderung vorzustellen.

Ein wichtiger Punkt ist die Einführung externer Lesetests für 10- und 14-jährige SchülerInnen. Wenn Kenntnis darüber besteht, wo der oder die Einzelne wirklich abzuholen ist, werden die einzuleitenden Fördermaßnahmen punktgenau ansetzen. Begleitend wird sich eine „Sonderkommission Lesen" damit beschäftigen, die vielfältig bestehenden Projekte zur Leseförderung zu bündeln. Das breite Angebot dieser Unterstützung für die SchülerInnen soll in Kooperation mit den Eltern und durch Hilfestellungen für die Pädagogen/-innen wirksam eingesetzt werden. Weiters wurde bei der PISA-Wien-Konferenz ein eigener Beirat mit den Sozialpartnern gegründet, um die gemeinsame Verantwortung für die Zukunft der Jugendlichen in Wien zu demonstrieren. Der Stadtschulrat für Wien hat neben den langfristigen Initiativen, die durch die Bildungsreformen auf Bundesebene eingeleitet werden, mittel- bis kurzfristige Maßnahmen gesetzt. Denn die Jugendlichen mit fortgeschrittener Schullaufbahn können nicht darauf warten, bis die Wirkungen etwa des verpflichtenden Kindergartenjahres, des Vorschuljahres oder der WienerMittelSchule eintreten. Oder mit den Worten von ÖGB-Präsident Erich Foglar: „Bis diese (= gemeinsame Schule der 10- bis 14-Jährigen) umgesetzt sei, müssten Sofortmaßnahmen ‚verlorene Jahrgänge' verhindern." (News, 27.1.2011)

Internet:

Bildungsforschung, Innovation und Entwicklung
www.bifie.at

Wiener Stadtschulrat
www.wien.gv.at/bildung/stadtschulrat

Österreichischer Buchklub der Jugend
www.lesefit.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
susanne.schoeberl@ssr-wien.gv.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Freier Bildungs-Transfer

In zwei Wiener Projekten wird Bildung gerecht verteilt. Kinder aus sozial schwachen Familien und mit Migrationshintergrund profitieren.

Autorin: Sophia-T. Fielhauer-Resei
Freie Journalistin

Gute Gedanken. Die EU-Kommission hat 2011 zum Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit (EFJ) ausgerufen, am „Österreich darf nicht sitzen bleiben"-Bildungsvolksbegehren wird gebastelt. Andere handeln längst. Stefan Unterberger, Jahrgang 1952, ist Obmann des „Vereins für Sozialen Ressourcen-Transfer". Mit der WIENER LERNTAFEL wurde im Simmeringer Gasometer ein Vereinsprojekt ins Leben gerufen, das Schulkindern von sechs bis 14 Jahren gratis Lernhilfe bietet. Unterberger: „Wir unterstützen finanziell und sozial benachteiligte Familien, die alles geben, aber kein Budget für Nachhilfestunden haben."

Gratis Lernhilfe

Gratis Lernhilfe heißt viel unbezahlte Arbeit. Der Sozial-, Wirtschafts- und Politikwissenschafter arbeitet als Beziehungsforscher und Kommunikations-Coach großer Betriebe, geht um Mitternacht zu Bett, steht um 5.40 Uhr wieder auf. Ehrenamtliche Arbeit bis halb neun, dann „Brotjob". Zwei Jahre verbrachte Unterberger, der zweisprachig aufgewachsen ist und die American International School in Wien besuchte, im Vorstand der „Wiener Tafel": „Anfangs war es ein Studentenprojekt, nach zehn Jahren unermüdlichen Einsatzes kann sich das jährliche Ergebnis sehen lassen. Mehr als 400 Tonnen Lebensmittel werden gesammelt und an Bedürftige in Wien verteilt."

Die Ergebnisse der Studie „In Armut aufwachsen" (Institut für Soziologie, 2009) – Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund oder von AlleinerzieherInnen sind besonders stark von Armut betroffen – bestärkten ihn in der Idee. „Als empirischer Sozialforscher habe ich mich gefragt, ob eine private Organisation diesen Kindern helfen kann." Sie kann. Die WIENER LERNTAFEL ist Stefan Unterbergers persönlicher Beitrag zur „Bildungs- und Ausbildungs-Chancengleichheit von Kindern in Wien". Als wissenschaftliche Beiräte fungieren die ExpertInnen Max Friedrich, Günter Haider, Brigitte Sindelar und Sabine Völkl-Kernstock.

Ehrenamtliche HelferInnen heißen LernhilfegeberInnen: „Wenn ich Lehrer sage, dann schließen wir damit andere schon wieder aus." Pro Tag werden vier Stunden Lernhilfe – je 50 Minuten – in Mathematik, Deutsch und Englisch angeboten. Die SchülerInnen bekommen Einzelunterricht, dafür stehen zehn Glaskojen zur Verfügung. Gut die Hälfte hat Migrationshintergrund, die andere Hälfte sind Kinder von AlleinerzieherInnen. Unterberger: „Uns ist wichtig, die Kinder so zu nehmen, wie sie sind. Ohne Etikett, ohne Beurteilung. Wir sehen nur das Beste im Kind." Weg vom Fehlersuchen, hin zum Lob. Keine Vorurteile verbindet der Kommunikations-Coach, Vater eines 21-Jährigen und einer 10-Jährigen, auch mit den Eltern: „Oft sind es sehr gebildete Menschen, die hier keine Anerkennung finden. Es ist längst keine Quoten-, sondern eine Anerkennungsfrage. Unsere Gesellschaft zeigt leider mehr desintegrative als integrative Bewegungen." Wunschszenario: „Ich träume von vernetztem Lernen unter Berücksichtigung der kindlichen Gegebenheiten."

Für die „WIENER LERNTAFEL", die gratis Lernhilfe leistet, aber auf Unterstützung – etwa bei Mietkosten – angewiesen ist, werden laufend SponsorInnen gesucht. Weshalb sich Unterberger dem ehrenamtlichen Stress aussetzt, beantwortet er ohne Zögern: „Ich spiele weder Golf, noch habe ich andere Hobbys und bin mit der wunderbarsten Frau der Welt verheiratet. Mir geht es gut, und darum möchte ich auch etwas zurückgeben." Körperlichen Ausgleich verschafft der Familienhund.

Lernclub im Nachbarschaftszentrum

Nach Schulschluss wird es voll am Stöberplatz in Wien-Ottakring. Die Erdgeschoss-Räumlichkeiten des Nachbarschaftszentrums 16, eine Einrichtung des Wiener Hilfswerks, sind zum Bedauern von Leiterin Verena Mayrhofer-Iljić, 42, beengt. Gemeinsam mit fünf hauptamtlichen MitarbeiterInnen und 20 Ehrenamtlichen organisiert die studierte Germanistin, Pädagogin und Diversitätsbeauftragte tagtäglich ein ansehnliches Programm: u. a. Konversationsgruppe Deutsch, Gesundheits-, Ernährungs- und Sozialberatung, Kochgruppe, Senioren- und Frauenrunde. Doch beliebt ist das NZ 16 vor allem bei Eltern, deren Kinder Lernschwächen haben. In den zehn Wiener NZ (www.nachbarschaftszentren.at) werden seit rund 20 Jahren Lernclubs abgehalten. Am Stöberplatz koordiniert eine Pädagogin die Lernhilfe für 25 VolksschülerInnen und 25

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Nach Schulschluss wird es eng am Stöberplatz in Wien-Ottakring. Die Erdgeschoss-Räumlichkeiten des Nachbarschaftszentrums 16, eine Einrichtung des Wiener Hilfswerks, sind zum Bedauern von Leiterin Verena Mayrhofer-Iljić, 42, beengt.

BUCHTIPP

Ursula Till-Tentschert, Irina Vana
In Armut aufwachsen
Empirische Befunde zu Armutslagen von Kindern und Jugendlichen in Österreich.
Universität Wien, Institut für Soziologie.
ISBN 978-3-901298-41-7

Bestellung:
ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien, Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at

HauptschülerInnen im Alter von 7–16 Jahren – ein Großteil hat türkischen Migrationshintergrund. Zwei Studenten und zwölf PensionistInnen stehen den Kindern ehrenamtlich zur Seite. Viermal pro Woche bekommen die SchülerInnen je zwei Stunden – 50-Minuten-Einheiten – Lernhilfe. „Im Gegensatz zur WIENER LERNTAFEL verlangen wir einen Lernbeitrag. Das geschieht, um die Verbindlichkeit zu erhöhen. Und davon können wir auch unsere Pädagogin bezahlen.“ Monatlicher Beitrag: 25 bis 40 Euro. Mayrhofer-Iljić: „Der größte Irrtum ist, dass die Lernschwäche ein Migrationsproblem ist. Es handelt sich aber vielmehr um ein soziales Problem. Denn mit Attila Dogudan oder Alev Korun hat offenbar niemand ein Problem.“

Die gebürtige Südtirolerin Mayrhofer-Iljić hat sich „von früh auf mit Identitäten beschäftigt. Ich bin in einem Gebiet aufgewachsen, wo drei Sprachen gesprochen werden“. Nach ihrem Umzug nach Wien arbeitete sie mit Kriegsflüchtlingen aus Ex-Jugoslawien, unterrichtete Deutsch als Fremdsprache und begann 1992 für das Hilfswerk zu arbeiten. Seit 1994 ist sie am Stöberplatz. „Das Nachbarschaftszentrum ist ein offenes Projekt, das sich generell an sozial schwache Familien wendet“, erklärt die Mutter zweier Mädchen im Alter von zwölf und acht.

In Kürze soll ein Tandem-Projekt starten: „Wir haben ein frisch pensioniertes Ehepaar, das Türkisch lernen möchte, und türkische Frauen, die Deutsch lernen wollen.“ Höchst praktische Wissensumverteilung: „Ehrenamtlich zu helfen, bringt Menschen, die viel Wissen haben, auch Bestätigung. Sie leisten einen Beitrag für die Gesellschaft.“ Dass sich die Eltern um die Leistungen ihrer Kinder sorgen, weiß die Leiterin aus Erfahrung: „Sie zeigen uns sofort, wenn wir einen Fehler in der Hausübung übersehen haben.“ Zentrale Sorge: „Die Eltern fragen uns, was die Kinder nach der 4. Klasse Hauptschule machen sollen. Ein junger Mann aus der Türkei und ein bosnisches Mädchen, die wir von der Volksschule an begleitet haben, studieren heute. Doch meist sind die Hoffnungen der Eltern zu hoch.“ Wunschszenario für eine Bildungsreform: „Es muss zuerst in den Volksschulen etwas passieren, bevor es mit der Neuen Mittelschule losgeht. Wichtig sind kleinere Klassen, mehr Betreuung und individuelle Förderung.“

30 pro Klasse sind zu viel

Leila*, 16, stammt aus Ägypten, kam mit sechs Jahren nach Wien. „In der Volksschule hatte ich eine Schwäche in Deutsch und Mathematik, wurde von einer Integrationslehrerin betreut“, erzählt die Schülerin, die mit ihren Eltern Arabisch spricht und mit ihren vier Geschwistern Deutsch. „Ich finde es richtig, dass ich auch meine Muttersprache gelernt habe. Für meine Eltern ist Bildung ein sehr wichtiger Punkt.“ Leilas Mutter ist Volksschullehrerin, darf aber hier nicht in ihrem Beruf arbeiten. Nach der Volksschule wechselte Leila in eine Kooperative Mittelschule, danach in die HTL Mödling und wurde enttäuscht. „Die ersten Worte des Klassenlehrers waren: ‚Ihr werdet es nicht schaffen.‘ Viele Lehrer nehmen einem gleich den Mut.“ Polytechnische Schule statt HTL. Dank eines engagierten Klassenvorstands, ist Leila heute in der fünften Klasse Gymnasium, ihre Schwester geht in die 7. Klasse, die drei jüngeren Geschwister besuchen die Volksschule. Leilas Wunsch: „Die Schüler sollten nicht wegen einem Fünfer sitzen bleiben und mehr Hilfe bekommen. Wenn jemand schlecht in der Schule ist, sollte er gefördert werden. Und 30 Schüler in einer Klasse sind einfach zu viel.“

* Name v. d. Red. geändert

Internet:

Wiener Lerntafel
www.lerntafel.at

Lernclubs in den Nachbarschaftszentren
www.nachbarschaftszentrum.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
sophia.fielhauer@chello.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Early School Leavers

60.000 junge Menschen zwischen 18 und 24 Jahren alt hatten 2009 in Österreich maximal einen Pflichtschulabschluss und befanden sich auch nicht in Ausbildung.

Autorin: Erna Nairz-Wirth
Wirtschaftsuniversität Wien, Abteilung Bildungswissenschaft

Zwei Fallbeispiele: Markus ist 25 Jahre alt und arbeitslos. Aufgrund psychischer Probleme wird er seit Jahren von einem Sozialzentrum betreut, organisiert sein Leben aber weitgehend selbstständig. Seine Erinnerungen an die Schulzeit drehen sich vor allem um das Thema Mobbing. Die Schulzeit wird von ihm als „Horror" geschildert. Wegen seiner dicken Brille und seines Übergewichtes wurde er von Mitschülern und Mitschülerinnen ständig gehänselt und gemobbt. Zu Hause ließ er sich nichts davon anmerken, aber seine Motivation in der Schule verringerte sich stetig, immerhin schaffte er aber den Hauptschulabschluss. Danach ging er verschiedene Beschäftigungsverhältnisse ein, die aber nie länger als einige Monate währten. Seine Mutter ist ehemalige Schneiderin und arbeitslos. Sein Vater war Hilfsarbeiter, hat aber seine Familie früh verlassen. Markus hat keine Wünsche an sein Leben, Fragen nach der Zukunft interessieren ihn, wie er im Interview sagt, auch nicht.

Cornelia, 20 Jahre alt, stammt aus einer Akademikerfamilie. Beide Eltern sind beruflich gut positioniert. Aktuell jobbt sie im Vertrieb einer Bank und am Abend als Kellnerin. Nach dem Besuch der Unterstufe eines Gymnasiums wechselte sie auf eigenen Wunsch in eine Modeschule. Dort musste sie aber schnell erkennen, dass ihr das Klima in der neuen Schule und die Klassengemeinschaft nicht gefallen. Nach drei Jahren verließ sie die Schule mit dem Ziel, die Matura nachzuholen. Allerdings versäumte sie die erste Anmeldefrist, da sie segeln war. Dennoch glaubt sie an eine beruflich erfolgreiche Karriere. In Zukunft sieht sie sich als Modedesignerin in einer Dachgeschoßwohnung, mit Luxuswagen und Tauchschein.

Im Fokus der Forschung

So unterschiedlich die Biografien dieser beiden jungen Menschen sind, gemeinsam ist ihnen die Zuordnung zur bildungssoziologischen Kategorie Early School Leaver (frühe SchulabbrecherInnen). Nach EU-Definition handelt es sich dabei um junge Menschen, die zwischen 18 und 24 Jahre alt sind und keinen mittleren Bildungsabschluss höher als **ISCED-Level** 3c (z. B. einjährige Haushaltungsschule) vorweisen können und sich derzeit auch nicht in Ausbildung befinden. Für das Jahr 2009 meldete die Statistik Austria 60.000 Personen, für die diese Beschreibung in Österreich zutrifft. Die Ergebnisse der – im Auftrag der Arbeiterkammer Wien durchgeführten – Studie „Quo Vadis Bildung" zeigen, dass die **Heterogenität** der Merkmale, die Vielfalt der Ursachen, und das Spektrum der jeweiligen Bewältigungsstrategien der Betroffenen noch größer sind, als man vermuten würde.

In **narrativen Interviews** und Gruppendiskussionen wurde Early School Leavers die Möglichkeit gegeben, über ihre ganz persönliche Entwicklungsgeschichte zu sprechen. Zusätzlich wurden Jugendliche befragt, denen ein Weg zurück in das Bildungswesen gelungen ist. Von ihnen wollten die ForscherInnen verstehen lernen, welche Ressourcen Jugendliche benötigen, um ihr Leben wieder in den Griff zu bekommen. Der frühe Schulabbruch ist kein singuläres, plötzlich auftretendes Ereignis, sondern das Resultat eines langjährigen Distanzierungsprozesses von der Schule. Umso wichtiger ist es, Lehrpersonen zu sensibilisieren, erste Anzeichen von Schuldistanz (wie beispielsweise Lernverweigerung, Gleichgültigkeit gegenüber der Schule, wiederholtes Zuspätkommen, Schulschwänzen und deutliche Unterrichtsstörungen) als solche zu erkennen und entsprechend darauf zu reagieren. Maßnahmen sollten dabei an den vorhandenen Potenzialen und Ressourcen der Jugendlichen ansetzen und sowohl auf individueller (Förderprogramme) als auch institutioneller (Schulkultur, Schulorganisation) Ebene wirken. Dabei sollten Interventionen und Programme möglichst frühzeitig erfolgen, also noch bevor sich die Probleme in der Schule verfestigen. Die Realität an den öster-

BUCHTIPP

Heinrich Ricking, Gisela Schulze und Manfred Wittrock (Hrsg.)
Schulabsentismus und Drop-out
Erscheinungsformen – Erklärungsansätze – Intervention

Verlag Schöningh, 2009, 318 Seiten, € 19,80, ISBN 978-3-8252-3213-9

Bestellung:
ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien, Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at

© ÖGB-Verlag/Markus Zahradnik

Nicht selten sind Early School Leavers äußerst intelligente junge Menschen, die sich vor allem gegen eine Anpassung an herrschende Normen und Werte – die sie in der Schule exemplarisch verorten – wehren.

reichischen Schulen sieht oft anders aus: Der überwiegende Teil der interviewten Early School Leavers berichtete über jahrelange Eskalation des Schulschwänzens bis hin zu monatelangem Dauer**absentismus**. Dringend notwendige Elterngespräche in der Schule fanden nicht oder nicht ausreichend statt. Sinnvoll wäre hier, die Schulen in ihren Ressourcen zu stärken: Zusammenarbeit mit außerschulischen Gruppen und Organisationen (z. B. Elternberatungsstätten); Einrichtung interprofessioneller Teams (Lehrpersonen, Ärzte, Gesundheitspfleger, Erzieher, Sozialarbeiter, anderen Dienstleistungsberufen); dazu bedarf es neuer Professionalisierungsmodelle am Beispiel von internationalen Good-Practices.

Die interviewten Jugendlichen thematisierten zentral die Beziehungslosigkeit zwischen Lehrpersonen und SchülerInnen. Sie bedauerten, dass ihnen zu wenig Zeit eingeräumt wurde, um vorhandene Leistungsschwächen auszugleichen. Zwischenmenschliche Probleme mit Lehrenden manifestierten sich in den Erinnerungen der Early School Leavers vor allem dann, wenn demütigende Erlebnisse damit verbunden wurden. Die Schule bleibt ihnen als Ort des Scheiterns in Erinnerung.

Anders sieht es bei den WiedereinsteigerInnen in das Bildungssystem aus. Ein persönliches Netzwerk, das als Ressource genützt werden konnte, erhöhte ihre Chancen auf einen Wiedereinstieg oder einen Berufseinstieg beträchtlich. Beziehungen zu wertschätzenden Erwachsenen (zu Lehrpersonen, Paten, sonstigen Vorbildern) und zu Gleichaltrigen, die einem Umfeld angehören, in dem Bildung eine wichtige Rolle spielt, waren in allen Fällen der entscheidende Anstoß für einen Neuanfang bzw. Wiedereinstieg. Eine **Peergruppe**, die sich durchgehend in derselben Situation wie der/die Betroffene befindet (früher Schulabbruch, Arbeitslosigkeit etc.), beeinflusst hingegen in den allermeisten Fällen die Jugendlichen negativ. Die jugendlichen WiedereinsteigerInnen berichteten über einen immensen psychischen Druck vonseiten der eigenen Peergruppe, die hartnäckig und wiederholt versucht, den Wiedereinstieg ihres „Ausreißers" in die Schule zu unterlaufen. Von Schmähungen bis hin zur Drohung, die Freundschaft aufzukündigen, finden sich alle Varianten von subtilem und offenem Druck.

Bewältigungsstrategien

Die These des amerikanischen Drop-out-forschers Rumberer: There is no ‚typical' drop-out gilt auch für Österreich. Es gibt eine Reihe an Risikofaktoren, die Schulabbruch begünstigen (sozioökonomisch benachteiligter, familiärer Hintergrund gepaart mit geringer **Bildungsaspiration** der Eltern; Klassenwiederholungen; Schulwechsel; wenig förderliche Peergruppe; Scheidung der Eltern; Mobbing; Arbeitstätigkeit neben der Schule). Dennoch gibt es vermehrt Jugendliche aus privilegierten Milieus, die über alle ökonomischen und bildungsrelevanten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Schullaufbahn verfügen und dennoch scheitern. Nicht selten sind Early School Leavers äußerst intelligente junge Menschen, die sich vor allem gegen eine Anpassung an herrschende Normen und Werte – die sie in der Schule exemplarisch verorten – wehren.

Sieben Habitustypen

Das Wiener Forschungsteam rekonstruiert sieben Habitustypen von Early School Leavers (Ambitionierte, Lernbeeinträchtigte, Orientierungslose, Realitätsflüchtige, Resignierte, Statusorientierte, Unangepasste) und legte somit einen weiteren Grundstein für die Entwicklung zielgruppenorientierter Präventions- und Interventionsstrategien. Interventionen nach Schulabbruch – und seien sie noch so zielgerichtet – können aber insgesamt immer nur als „zweite" Wahl und als Zeichen eines mangelhaften schulischen und kommunalen Präventionsangebots gewertet werden. Deshalb gilt es, bereits im Vorfeld jegliche Anstrengungen zu unternehmen, um einen frühen Schulabbruch gar nicht stattfinden zu lassen.

Internet:

Nairz-Wirth, Erna/Meschnig, Alexander/Gitschthaler, Marie (2010): Quo Vadis Bildung? Eine qualitative Studie zum Habitus von Early School Leavers. Projektbericht. Arbeiterkammer Wien.
Download des Forschungsberichts
tinyurl.com/studiequovadis

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
erna.nairz-wirth@wu.ac.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Erfolgsmodell duale Berufsbildung

In Österreich sind die berufsbildenden mittleren und höheren Schulen wichtige Bausteine für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben.

Autor: Jürgen Rainer
Vorsitzender der BMHS-Gewerkschaft in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Österreichs Berufsbildung ist im internationalen Vergleich hervorragend aufgestellt und wird in Brüssel hoch gelobt und des Öfteren als „Marktführer" bezeichnet. Sie ist im Sekundarbereich II angesiedelt und besteht aus den Berufsschulen, den Berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) und den Berufsbildenden höheren Schulen (BHS), die mit knapp 40 Prozent der 15-Jährigen als die größte Oberstufenschulart bezeichnet werden kann. Im Vergleich dazu besuchen nur etwa 20 Prozent aller OberstufenschülerInnen ein Gymnasium, die überwiegende Mehrheit (80 Prozent) vertraut für einen späteren erfolgreichen Berufseintritt einer Berufsbildenden Schule. Aber auch die Zufriedenheit der österreichischen Bevölkerung mit den Leistungen unseres berufsbildenden Schulwesens ist überdurchschnittlich gut, wobei unter den einzelnen Schularten die BHS den ersten Platz einnimmt.

Das Besondere an der BHS

An den Berufsbildenden höheren Schulen, also den Handelsakademien, Höheren technischen und gewerblichen Lehranstalten, den Wirtschafts- und Tourismusschulen, den Sozialmanagementschulen und Lehranstalten für Kindergartenpädagogik legen jedes Jahr zwei Drittel aller Maturajahrgänge ihre Reifeprüfung ab. Mit dem Maturazeugnis erwerben sie auch ein Berufsdiplom, das sie ermächtigt, zu studieren oder direkt in das Berufsleben einzusteigen. Beinahe 70 Prozent der SchülerInnen der BHS kommen aus den Hauptschulen; ein Indiz für die hohe Durchlässigkeit des österreichischen Schulsystems. Davon wieder wählen mehr als zwei Drittel den direkten Berufseinstieg und leisten so einen unverzichtbaren Beitrag zur Qualität des Wirtschaftsstandortes Österreich. Dadurch sichert das berufsbildende Schulwesen im internationalen Vergleich der Republik Österreich auch eine erfreulich niedrige Zahl an jugendlichen Arbeitslosen.

Die Sonderformen der BMHS

Die Kollegs stellen neben den BHS für Berufstätige, den Aufbaulehrgängen, die AbsolventInnen der BMS einen BHS-Abschluss ermöglichen, und den leider abgeschafften Speziallehrgängen, die eine weiterführende spezialisierende Ausbildung anschließend an die BMHS geboten haben oder eine Ergänzung erworbener Fachausbildung vermittelten, die Sonderformen der BMHS dar. Schulorganisatorisch zählen sie zur Sekundarstufe II, de facto reichen aber die von ihnen vermittelten Fähigkeiten und Kompetenzen in den tertiären Bereich hinein.

Das Reife- und Diplomprüfungszeugnis der BHS-AbsolventInnen wird von der EU als Berufsdiplom anerkannt. Damit haben die einzelnen ratifizierenden Länder der EU den österreichischen Abschluss einer BHS teilweise dem tertiären Bildungssegment zugeordnet. Diese Anerkennung in Kombination mit mindestens zwei Jahren Berufspraxis führt u. a. an deutschen Fachhochschulen zu einer Verkürzung der Studiendauer um vier Semester.

Unsere Berufsbildenden höheren Schulen rekrutieren den Großteil ihrer Lehrkräfte direkt aus nationalen und internationalen Betrieben und sichern so ihren SchülerInnen das aktuelle wirtschaftliche und technische Know-how. Jedoch nicht immer gelingt es, alle freien LehrerInnenstellen zu besetzen, sind doch die Einkommensunterschiede zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst bemerkenswert.

Deshalb wäre für die Aufnahme von FachtheoretikerInnen und FachpraktikerInnen die Anrechnung der wertvollen und unentbehrlichen Wirtschaftspraxis attraktiver zu gestalten, und auch generell durch eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung zu unterstützen und abzusichern.

Sollten solche Maßnahmen nicht ergriffen werden, droht auch aus diesem Grund ein LehrerInnenmangel, der die Qualität der Ausbildung an unseren BHS in Frage stellen könnte.

Die Qualitätssicherung

Die „Qualitätsinitiative in der Berufsbildung" (QIBB) bildet den gemeinsamen Qualitätsrahmen für alle berufsbildenden Schulen und wird seit langem von allen BHS auf freiwilliger Basis praktiziert. Einzelne Schulen setzten ei-

nen weiteren Schritt und unterwarfen sich einer externen **ISO-Zertifizierung**. Qualitätsmanagement in der Berufsbildung sollte den heterogenen Bedingungen von Schulen, Klassen, Lehrenden und Lernenden gerecht werden. Eine Zustimmung zur weiteren Umsetzung kann jedoch nur dann gegeben werden, wenn Qualitätssicherung nicht in Bürokratie ausufert.

Lebensbegleitendes Lernen

Ein wichtiges Standbein der BHS bilden im tertiären Bildungssektor die Kollegs und die Schulen für Berufstätige. Diese Standorte entwickelten sich im Laufe der Zeit zu Innovationszentren für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Damit wird ein sinnvoller Beitrag zur europäischen Initiative des „Lebensbegleitenden Lernen" (LLL) geleistet. Eine entsprechend hohe Einstufung aller Abschlüsse der BHS ist im Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) und damit im Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) sowie im ECVET sicherzustellen.

Die Anerkennung der hochwertigen österreichischen Berufsbildung auf nationaler und internationaler Ebene sichert den AbsolventInnen der BHS den Zugang zum höher qualifizierten Arbeitsmarkt und erleichtert den österreichischen Unternehmen deren Qualitätsnachweis. Zu fordern ist eine Stärkung des formalen Berufsbildungsweges der BHS als unentbehrliches Fundament für eine immer wichtiger werdende LLL-Strategie.

Es gibt auch in Österreich immer wieder Stimmen, die eine Verlagerung der Berufsbildung in den Tertiärbereich befürworten. In den Ländern Europas, wo dies der Fall ist, zeigt ein Vergleich der Qualität der erworbenen beruflichen Kompetenzen aber sehr deutlich, dass der österreichische Weg weit erfolgreicher ist. In diesen Ländern wird die Berufsbildung altersmäßig hinausgeschoben. Dies stellt, auch gesamtwirtschaftlich gesehen, eine starke Verlagerung der Bildungskosten in das System des „Lebensbegleitenden Lernens" (LLL) dar und damit in einen Bereich mit überwiegend privatwirtschaftlicher Ausrichtung der beruflichen Bildung. Gesucht werden AbsolventInnen, die den erhöhten Anforderungen in Form von Kompetenzen in den Informations- und Kommunikationstechnologien, der Fremdsprachen sowie der steigenden Anforderungen an sozialkommunikative Kompetenzen im Beruf genügen. Ein Indiz für das Qualifikationsniveau der BHS sind unter anderem die häufig erworbenen externen Zertifikate. Mittelfristig gesehen kann man auch von einem Bedarf im höheren technischen Qualifikationsbereich von rund sieben Prozent der Erwerbspersonen am europäischen Arbeitsmarkt ausgehen.

In Österreich ist im technischen Bereich eine Fachkräfteknappheit zu belegen, das haben unterschiedliche Erhebungen ergeben. Nach Überwindung der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise ist mittel- und langfristig aufgrund der technologischen Fundierung der Produktion und wachsender Dienstleistungen mit einer Fortsetzung der guten Beschäftigungsmöglichkeiten für TechnikerInnen zu rechnen. Auf diese Herausforderung wird die BHS in Form neugestalteter Lehrpläne unverzüglich reagieren.

Die BHS kann mehr

Letztendlich sollte man nicht übersehen, dass Bildung mehr ist als reine Berufsbildung. Die BHS ist stolz darauf, junge Menschen nicht bloß auszubilden, sondern auch zu erziehen und zu bilden; vor allem dort, wo die bisherige Unterstützung der Familien und der Gesellschaft im Schwinden ist, kommt der Berufsbildung auch eine soziale und Versäumnisse der Gesellschaft reparierende Funktion zu.

Internet:

QualitätsInitiative BerufsBildung!
www.qibb.at

Berufsbildende Schulen in Österreich
www.berufsbildendeschulen.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
Juergen.Rainer@bmukk.gv.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Gesucht werden AbsolventInnen, die den erhöhten Anforderungen in Form von Kompetenzen in den Informations- und Kommunikationstechnologien, der Fremdsprachen sowie der steigenden Anforderungen an sozialkommunikative Kompetenzen im Beruf genügen.

Lehrreich?

Eine Lehrlingsinitiative jagt die nächste. Gut so. Doch während Unternehmen Förderungen kassieren, leben Lehrlinge unter der Armutsgrenze.

Autor: Wilfried Leisch
Freier Journalist und Publizist in Wien

Ende 2010 gab es in Österreich knapp 130.000 Lehrlinge.[1] Etwa 10.700 davon absolvieren ihre Lehre laut Sozialminister Rudolf Hundstorfer in überbetrieblichen Lehrwerkstätten. WKÖ-Chef Christoph Leitl freut sich, dass die Lehrstellen in den vergangenen Jahren wieder mehr geworden sind. Doch der Schein trügt: Gab es im Jahr 1980 noch 194.000 Lehrlinge, waren es 2005 nur noch 122.000. Der Zuwachs seitdem ist mehr als mager und erreicht gerade 60 Prozent des Niveaus von 1980. Zudem sind derzeit 46.100 Jugendliche bis 24 Jahre arbeitslos, und den 5.144 Lehrstellensuchenden stehen nur 2.960 offene Lehrstellen gegenüber. In Wien ist das Verhältnis offene Lehrstellen (258) zu Lehrstellensuchenden (927) gar 1:3.[2]

„Ausbildungsgarantie"

Nach der Pflichtschule soll jeder Jugendliche eine weitere Ausbildung absolvieren. Um dies zu ermöglichen, stellt die Bundesregierung für Jugendliche bis 18 Jahre, die keine Lehrstelle gefunden haben, 14.000 Ausbildungsplätze zur Verfügung. „Die hohe Zahl der Lehrlinge in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen zeigt klar, dass die Unternehmen zu wenige Jugendliche ausbilden. Wer nicht ausbildet, soll einzahlen", fordert Jürgen Michlmayr, Vorsitzender der ÖGJ.

Viele Betriebe greifen auf die in außerbetrieblichen Einrichtungen ausgebildeten Jugendlichen zurück, oder nehmen lieber MaturantInnen sowie länger Lehrstellensuchende, die einerseits besser qualifiziert, andererseits nach einer langen Wartezeit vielleicht „williger" sind. Dies hat dazu geführt, dass die Lehrlinge immer älter werden. In Wien etwa gibt es überhaupt keine Lehrlinge mit 15 Jahren im 1. Lehrjahr. Im 3. Lehrjahr sind nur 29 Prozent im 18. Lebensjahr, fast 59 Prozent 19 Jahre oder älter.

Die Betriebe klagen, dass Lehrlinge schlecht ausgebildet, dumm oder faul und zu teuer seien. Demgegenüber stehen die in den vergangenen Jahren gestiegenen Lehrlingsförderungen für Firmen und die „Liberalisierung" des Lehrlingsmarktes zum Nachteil der Jugendlichen.

2009 flossen für die Lehrlingsförderung 343 Mio. Euro, davon 158 Mio. in den betrieblichen und 123 Mio. in den überbetrieblichen Bereich.[3] 2010 wurden für die betriebliche Lehrlingsausbildung rund 155 Mio. Euro ausgegeben: Neben der Basisförderung von bis zu drei Lehrlingsgehältern waren das 2.000 Euro Zuschuss für neu geschaffene Lehrstellen, 250 Euro für ausgezeichnete Lehrabschlussprüfungen, bis zu 1.000 Euro für Ausbildungsverbünde oder 3.000 Euro für einen positiven Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit (Praxistest).[4]

Im Februar 2011 hat Wirtschaftsminister Reinhold Mitterlehner das Aus für den Praxistest erklärt. Von Gewerkschaftsseite wurde dieser von Beginn an abgelehnt, weil die Förderung nur als Vorwand diente, an staatliche Mittel für die Lehrlingsausbildung zu gelangen.[5] Die Arbeiterkammer hat errechnet, dass etwa ein Lehrling im Einzelhandel den Betrieb in der dreijährigen Lehrzeit rund 29.000 Euro an Entschädigung und Sozialversicherungsbeiträgen kostet. Dem stehen nicht nur die Arbeitsleistungen des Lehrlings gegenüber, sondern der Staat fördert diese Lehrlingsausbildung noch mit maximal 8.500 Euro. Damit übernimmt die Allgemeinheit fast 30 Prozent der Lohnkosten.[6]

Arme Lehrlinge

Lehrlinge im Wiener Handel beziehen nach einer Umfrage der GPA-djp durchschnittlich ein Nettoeinkommen von 500 Euro im Monat, in überbetrieblichen Ausbildungsstätten bloß 240 Euro im ersten und zweiten bzw. 555 Euro im dritten Lehrjahr. Mehr als die Hälfte gibt an, dass sie regelmäßig finanziell von den Eltern unterstützt wird. Kein Wunder: Lehrlinge leben unter der Armutsgrenze, die bei monatlich 951 Euro für einen Einpersonenhaushalt liegt. „Während ständig nach mehr Eigenverantwortung der Jugendlichen gerufen wird, wird ihnen dies real nicht ermöglicht. Deshalb braucht es die Einführung einer Mindestlehrlingsentschädigung über alle Branchen hinweg, die sich am Mindestlohn orientieren muss: 60 Prozent im ersten, 80 Prozent im zweiten

---

[1] Lehrberufslexikon: www.bic.at/downloads/at/broschueren/lehrberufslexikon2010.pdf
[2] wko.at/statistik/jahrbuch/Lehrling9.pdf
[3] Die Presse, 16. März 2009
[4] Der Standard, 28. Jänner 2011; portal.wko.at/wk/startseite_dst.wk?angid=0&dstid=8631
[5] GPA-djp: Presseaussendung, 2. Februar 2011; APA-OTS0052 2011-02-02
[6] www.arbeiterkammer.at Unternehmer müssen mehr ausbilden, 13. August 2010

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Die Betriebe klagen, dass Lehrlinge schlecht ausgebildet, dumm oder faul und zu teuer seien. Demgegenüber stehen die in den vergangenen Jahren gestiegenen Lehrlingsförderungen für Firmen und die „Liberalisierung" des Lehrlingsmarktes zum Nachteil der Jugendlichen.

und 100 Prozent im dritten Lehrjahr", verlangt Christoph Peschek, GPA-djp-Regionaljugendsekretär in Wien.

Die von der ÖVP/FPÖ-Regierung durchgesetzte Verlängerung der Probezeit von zwei auf drei Monate, die Verkürzung der Behaltefrist von vier auf drei Monate oder die Ausdehnung der Arbeitszeit im Gastgewerbe von 22 Uhr auf 23 Uhr, wurde auch von den folgenden SPÖ/ÖVP-Regierungen nicht aufgehoben. Wie mit den Lehrlingen umgesprungen wird, zeigen beispielsweise die Zahlen aus Wien: Von den insgesamt 18.800 Lehrlingen verloren knapp 3.000 ihren Job. Von den 6.907 im Jahr 2009 neu geschlossenen Lehrverträgen wurden 1.346 gleich aufgelöst und nach der verlängerten Probezeit haben 1.112 Jugendliche ihre Lehrstelle verloren.

Chancen für die Jugend?

Auch sonst sind die Bedingungen und die „Chancen für die Jugend", wie gerade jetzt in den Medien beworben, nicht gerade rosig. Laut GPA-djp-Lehrlingsumfrage leisten 69 Prozent Überstunden, 42 Prozent sogar freiwillig – zum Teil ohne Bezahlung. Denn fast jeder zweite Lehrling hat Angst, seine Stelle zu verlieren, obwohl 55 Prozent nicht ihren Wunschberuf lernen. 36,7 Prozent haben Ärger mit dem Chef, wenn sie krank sind, und 28 Prozent Probleme bei ihrer Urlaubseinteilung. 72,2 Prozent erhalten nichts von der Förderung bei einem positiven Lehrlings-Praxistest. 84,8 Prozent haben entweder nur außerhalb der Arbeitszeit oder gar keine Chance an der Berufsmatura teilzunehmen. 63,9 Prozent sind mit der Lehrlingsentschädigung (= Gehalt) unzufrieden.

Ebenso beunruhigend ist, dass die Zahl der nicht bestandenen Lehrabschlussprüfungen von 2005–2009 von 967 auf 1.619 gestiegen ist. Für die GPA-djp hat das folgende Gründe: Einerseits den Qualitätsverlust der Ausbildung, weshalb es eine Qualitätssicherungsstelle in Wien braucht, andererseits lassen viele Betriebe Jugendliche nicht am Deutsch-Förderunterricht teilnehmen, da dies Arbeitszeit wäre und sie nicht im Betrieb wären.

Ausbildungsqualität prüfen

Für den Vorsitzenden der GPA-djp-Jugend, Rene Pfister, wurden „die mit der Lehrlingsförderung angestrebten Ziele nicht erreicht. Es gibt immer noch mehr Lehrstellensuchende als offene Lehrstellen. Und wir brauchen ein **Benchmark**-system, das die Ausbildungsqualität und somit auch die Betriebe prüft". Daran schließt Alexander Prischl, Leiter des ÖGB-Referates Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, an: „Neben der inhaltlichen Qualität der Berufsbilder steht für uns auch die Qualität der Ausbildung im Betrieb selbst im Vordergrund. Es ist längst an der Zeit, dass wir die Ausbildungsqualität prozesshaft begleiten und rechtzeitig Korrekturen vornehmen können. Es nützt den Jugendlichen wenig, wenn man am Ende der Lehrzeit bei der Lehrabschlussprüfung feststellt, dass ihm nichts beigebracht wurde, dann ist es leider zu spät."

Besonders wichtig ist Christoph Peschek von der GPA-djp ein echter Berufsausbildungsfonds mit spürbaren Beiträgen von verantwortungslosen Betrieben. Weiters braucht es eine Ausdehnung der Berufsschulzeit auf zumindest zwei Tage pro Woche in allen Lehrjahren, eine Beschränkung auf maximal acht Unterrichtseinheiten pro Berufsschultag, die Senkung auf maximal 25 SchülerInnen in den Berufsschulklassen, eine laufende Modernisierung der Ausstattung, Bewegung und Sport als verbindliche Übungen in den Berufsschulen sowie mehr Unterrichtsstunden zur Erweiterung der Allgemeinbildung. Insgesamt sollte das Mehr an Unterrichtszeit die Chance zur Entwicklung von Sozialkompetenzen für Lehrlinge verbessern. Notwendig sind auch höhere Lehrlingsentschädigungen, die Anrechnung der Berufsmaturakurse als Arbeitszeit oder die Neugestaltung der Finanzierung zur Höherqualifikation oder zur Berufsreifeprüfung, die derzeit die FacharbeiterInnen selbst bezahlen müssen.

Internet:

Berufskompass des AMS
www.berufskompass.at/lehrlingskp3

Kümmer-Nummer der Stadt Wien
www.kuemmer-nummer.at

AMS-Arbeitszimmer
www.arbeitszimmer.cc

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
w.leisch@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Misch dich ein!

Ökonomische Bildung als Grundlage für ein allgemeines Gesellschafts- und Wirtschaftsverständnis.

Autor: Johannes Lindner
Fachbereichsleiter für Entrepreneurship, Education & Wirtschaftsdidaktik und Leiter des Kompetenzzentrums für wertorientierte Wirtschaftsdidaktik KPH Wien/Krems

Jugendliche

– die in Österreich bereits mit 16 Jahren wählen dürfen –

sind zu jung um

ökonomische Zusammenhänge zu verstehen und

sich ihre eigene

begründete **Meinung zu bilden.**

Letztlich ist es eine Frage des Wollens, ob mündige StaatsbürgerInnen das Ziel der Ausbildung sind.

Vor einiger Zeit sah ich einen Cartoon, der ein Ruderboot zeigt, dessen Bug in einem 45-Grad-Winkel aus dem Wasser ragt, während das Heck im Wasser versinkt. Zwei Personen steht das Wasser bis zum Hals und zwei balancieren am Bug im Trockenen. „Nur gut, dass das Loch auf der anderen Seite ist", steht in der Sprechblase der beiden im Trockenen. Ein geniales Bild, um die Vernetzung – auch unseres Wirtschaftssystems – darzustellen. Die Wirtschaft ist das Boot, in dem wir „alle" sitzen. Deswegen mussten wir auch die Löcher – während der Finanzkrise – stopfen, die sonst große Turbulenzen bis zum Untergang zur Folge gehabt hätten. Gerade während einer Finanz- und Wirtschaftskrise stellt sich die Sinnfrage, die öffentlich zu debattieren und demokratisch zu entscheiden ist: Welchen Kurswechsel der Bootssteuerung sollen wir vornehmen? – oder welche Ufer soll das Boot keinesfalls ansteuern?

Eine Frage der Wirtschaftskompetenz

Zeiten des Umbruchs sind Zeiten von Widersprüchen. Es sollte die Möglichkeit bestehen, alles in Frage zu stellen und zu debattieren. Gleichzeitig gibt es auch viele Menschen, die sich ausgeliefert gegenüber einer komplexen unverständlichen Welt fühlen, in der ihre Meinungen keine Auswirkungen zu haben scheinen. Eine kritische Auseinandersetzung über die Wirtschaftskrise ist daher eine Frage der Wirtschaftskompetenz und der Werteverfassung des Einzelnen, einer Gesellschaft und damit auch der ökonomischen Bildung.

Was sollen Jugendliche an allgemeinem Gesellschafts- und Wirtschaftsverständnis lernen in einer Zeit, in der heute nichts so ist, wie es gestern war und wie es morgen sein wird? Durch die Wirtschaftskrise bekamen wir die Globalisierung mit voller Wucht zu spüren, wir sehen einerseits den Umfang der Veränderungen der letzten zwei Jahrzehnte auf den Finanzmärkten, und andererseits die Fragilität unseres Systems. Alle Lebensbereiche wandeln sich, die Produktion erfolgt in globalen Netzwerken, mit der Konsequenz, dass unsere Arbeitswelt mit – zum Teil sehr schwierigen – Arbeitsbedingungen im Wettbewerb steht. Zukunftstechnologien, der demografische Wandel, die Auswirkungen des Klimawandels, die angespannte budgetäre Situation des Staatshaushaltes bereits vor der Finanzkrise sind nur einige wenige Treiber der Veränderung.

Was also muss Jugendlichen an allgemeinem Gesellschafts- und Wirtschaftsverständnis vermittelt werden, damit sie morgen ökonomische Zusammenhänge verstehen, sich für die Weiterentwicklung der Gesellschaft engagieren und Entscheidungen verantwortungsbewusst treffen können? Müssen BürgerInnen überhaupt darüber Bescheid wissen, reicht es nicht, wenn die Entscheidungsträger informiert

INFO&NEWS

Mit dem Projekt „Misch dich ein! – Generationen im Dialog“ (durch das BKA, Stadt Wien, AK Wien, Ökosoziales Forum, ifte.at und der KPH Wien/Krems gefördert) wird der offene Dialog – im Sinne eines Debattierclubs gestärkt. Ziel ist es, LehrerInnen und SchülerInnen mit dieser interessanten Methode vertraut zu machen. Demokratische Prozesse und Werte kann man nicht auswendig lernen. Ihre Entfaltung benötigt eine Mischung aus Zuhören, überzeugender Argumentation und der Bereitschaft aufeinander einzugehen. Die Steigerung des Interesses für gesellschaftliche Themen bedingt die Beteiligung daran.

Die Debatte ist keine Diskussion. Sie folgt strengen Regelwerken, die bewusst geschaffen wurden, um Auseinandersetzungen einen klaren Rahmen für eine demokratische Diskussionskultur zu geben. Durch eine begrenzte Redezeit ist sichergestellt, dass man sich auf die wichtigsten Punkte konzentriert. Da jede Seite abwechselnd zu Wort kommt, sind die Redner ermutigt aufeinander besser einzugehen. Debatten zeichnen sich im Besonderen dadurch aus, dass es Teams sind, die gegeneinander antreten.

Im Rahmen des Projektes werden „Debatten“ durchgeführt z. B. zum Generationenvertrag oder zur Jugendarbeitslosigkeit und ein LehrerInnen-Handbuch für den Einsatz in der Schule – z. B. im Maturajahr – erarbeitet. Beim 9. VWL-Perspektiven-Seminar „Ökonomische Bildung zwischen Status quo und Zukunftsorientierung“ (19.–21.10.2011) – in langjähriger Kooperation mit dem Arbeitswelt-und-Schule-Projekt der AK Wien und des ÖGB, der OeNB, ifte.at, Bank Austria und der KPH Wien/Krems – wird das LehrerInnen-Handbuch präsentiert und u. a. zum Thema „ökosoziale Marktwirtschaft“ eingesetzt werden. Zentrale Fragen des Seminars sind: Was sind die Grundlagen eines allg. Gesellschafts- und Wirtschaftsverständnisses? Wie kann die argumentative Auseinandersetzung und Reflexion – im Sinne von Debattierclubs – bereits in der Schule gestärkt werden? Wo ist Raum in der Marktwirtschaft für Ethik? Welche ökonomische Bildung wird in Demokratien benötigt? Wie kann der mündige Staatsbürger gestärkt werden?

Details: **www.ifte.at**

sind? Viele – wenn nicht die meisten – unserer Entscheidungen haben eine ökonomische Dimension. Wer handelt, entscheidet! Und wer entscheidet, sollte in der Lage sein, seine Entscheidung auch zu begründen. Ökonomische Bildung benötigt daher neben der Vermittlung von Grundlagenwissen auch einer argumentativen Auseinandersetzung durch das Abwägen des Für und Widers von Positionen – insbesondere bei gesellschaftlich strittigen Themen –, um eine Entscheidung begründet treffen zu können. Erst durch das selbstreflektierte Handeln wird ein Bürger zum mündigen Bürger!

Es ist auch eine Frage des inhaltlichen Ansatzes, Ökonomie zunehmend als Verhaltenswissenschaft zu verstehen. Wo sonst die Verflechtungen der Komplexität einer Volkswirtschaft im Vordergrund stehen und in Modellen ausgedrückt werden, vertritt die ökonomische Verhaltenswissenschaft den Ansatz, dass der Homo Oeconomicus grundsätzlich auf der Basis einer Abwägung von Alternativen entscheidet, d. h. es kommen neben Wissen und Erfahrungen auch Wertvorstellungen ins Spiel.

Das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung bietet in diesem Zusammenhang eine Chance. Wir wissen, dass ökonomische Entscheidungen niemals auf den Bereich der Ökonomie beschränkt bleiben, sondern immer aus ökologischen und soziokulturellen bzw. gesellschaftlichen Implikationen bestehen.

Jugendliche – die in Österreich bereits mit 16 Jahren wählen dürfen – sind nicht zu jung, um ökonomische Zusammenhänge zu verstehen. Sie können sich ihre eigene begründete Meinung bilden und ihr Leben in der Gemeinschaft aktiv, selbstbestimmt und verantwortend gestalten. Letztlich ist es eine Frage des Wollens, ob mündige StaatsbürgerInnen das Ziel der Ausbildung sind.

Internet:

Website zum VWL-Perspektiven-Seminar
www.ifte.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
entrepreneurship@gmx.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung bietet in diesem Zusammenhang eine Chance. Wir wissen, dass ökonomische Entscheidungen niemals auf den Bereich der Ökonomie beschränkt bleiben, sondern immer aus ökologischen und soziokulturellen bzw. gesellschaftlichen Implikationen bestehen.

Vom Lehrling zum Master

Eine AK-Studie belegt, dass AbsolventInnen mit Berufsreifeprüfung an Hochschulen erfolgreich sind.

Autorin: Martha Eckl
Hochschulexpertin der AK Wien

Und deshalb finde ich es wirklich sehr gut, dass man, wenn einem mit 20 oder 25 Jahren der Knopf aufgeht, die Möglichkeit noch einmal bekommt …" – mit diesem Zitat eines Studenten ist gut umrissen, warum sich AK und ÖGB seit langem für nichttraditionelle Wege zur Höherqualifizierung und im Besonderen für das Instrument „Berufsreifeprüfung" (BRP) einsetzen. Für viele ArbeitnehmerInnen ohne klassische Matura ist die **Berufsreifeprüfung**, die 1997 in Österreich eingeführt wurde, DIE Chance, nach beruflicher Ausbildung ein Studium zu absolvieren.

Studie über BRP-AbsolventInnen

Da bislang relativ wenig über die Situation von Berufsreifeprüfungs-AbsolventInnen im Hochschulbereich bekannt ist, hat die AK Wien beim Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) im Vorjahr eine Studie in Auftrag gegeben. Der Endbericht wurde im Sommer vorgelegt.[1] Neben der Datensammlung und -analyse für ganz Österreich wurden 15 Leitfadeninterviews mit TrainerInnen in BRP-Vorbereitungslehrgängen, Studierenden und -vertreterInnen, VizerektorInnen bzw. StudienprogrammleiterInnen sowie Lehrverantwortlichen in Wien durchgeführt, um mehr über Wahrnehmung und Besonderheiten von BRP-Studierenden zu erfahren. Zwischen 1997 und 2007 gab es zirka 17.000 BRP-AbsolventInnen, rund 60 Prozent davon haben eine weiterführende Ausbildung begonnen. Laut AK-Studie sind jedoch die Hochschulsektoren unterschiedlich attraktiv für BRP-AbsolventInnen.

An den Universitäten starteten 2009/10 knapp 1.000 Personen mit BRP ein Studium, 2,6 Prozent aller AnfängerInnen. Der BRP-StudienanfängerInnenanteil an Fachhochschulen (FH), an denen es generell mehr nichttraditionelle Studierende (d. h. mit BRP, **Studienberechtigungsprüfung** oder Lehrabschluss plus Zusatzprüfungen) gibt, ist mit rund fünf Prozent deutlich höher. 2009/10 begannen rund 750 Personen ein FH-Studium. Die Gesamtzahl der Studierenden mit BRP betrug für das Wintersemester 2009 an FH rund 1.800 (das sind fünf Prozent aller Studierenden) und ca. 5.200 an Universitäten (1,9 Prozent). BRP-Studierende in Wien wählen an FH vor allem Wirtschafts- und Technikstudien. Bei den Universitäten ist die Uni Wien mit den Studienrichtungen Soziologie, Bildungs- und Rechtswissenschaft sehr beliebt, BRP-Studierende sind aber auch an der Wirtschaftsuniversität, der Technischen Universität und der Universität für Bodenkultur zu finden. Dabei sind geschlechtsspezifische Unterschiede zu verzeichnen, die noch genauer untersucht werden müssten: Der Frauenanteil liegt bei den BRP-Studierenden mit rund 47 Prozent bzw. 33 Prozent nämlich unter den Gesamtwerten (ca. 53 Prozent bzw. 46 Prozent weibliche Studierende) an Universitäten und FH. Besonders erfreulich ist: Seit 2002/03 gibt es bereits rund 2.500 HochschulabsolventInnen mit BRP! Im Studienjahr 2008/09 wurden von Personen mit BRP fast 400 FH-Studien (4,4 Prozent aller AbsolventInnen) und knapp 350 Uni-Studien (1,3 Prozent) erfolgreich beendet.

Pluspunkt Berufserfahrung

Die Ergebnisse der Leitfadeninterviews:

» Die BRP dient als berufliche Höherqualifizierung, unabhängig davon, ob sie tatsächlich ein Studium ins Auge fassen.

» In Relation zur Gesamtzahl der Studierenden ist der Anteil derer mit BRP trotz Steigerung so gering, dass diese unter der Wahrnehmungsschwelle der Unis und FH liegen. Sie werden nur bei der Studienzulassung bewusst wahrgenommen.

» Das spezielle Aufnahmeverfahren an FH (Quoten nach Vorbildung) erleichtert den BRP-Studierenden den Zugang.

» Durch ihre Berufserfahrung haben BRP-Studierende im Studium einen großen Vorteil, weil sie dadurch Kompetenzen und (zum Teil) Fachwissen mitbringen, z. B. Zeit- und Projektmanagement, Teamarbeit, Belastbarkeit etc.

» BRP-Studierende bleiben in der Regel während des Studiums erwerbstätig, daher ist die Vereinbarkeit von Studium und Beruf besonders wichtig. Dies ist mit Grund für die höhere Attraktivität des FH-Sektors, weil hier – im Unter-

[1] Lachmayr, Norbert/Neubauer, Barbara (2010) (HgInnen.): Studierende mit Berufsreifeprüfung an Universitäten und fachhochschulischen Einrichtungen mit Erhebungsschwerpunkt Wien; Wien

schied zu den Unis – ein eigenes Studienangebot für Berufstätige existiert.

» Je nach Studium kann es Defizite bei Mathematik und/oder Fremdsprachen geben, teilweise in der schriftlichen Ausdrucksweise und im wissenschaftlichen Arbeiten. Diese Kenntnisse wurden nicht über einen so langen Zeitraum gefestigt wie in einer AHS oder BHS. Die BRP-Studierenden machen aber Schwächen durch Interesse und Engagement wett.

Bessere Rahmenbedingungen

Es ist ein erklärtes bildungspolitisches Ziel der ArbeitnehmerInnenvertretungen, dass sich in Zukunft weit mehr Berufstätige als bisher über den zweiten Bildungsweg an einer Hochschule höher qualifizieren können. Damit sie ein Studium erfolgreich starten und absolvieren können, brauchen sie allerdings bessere Rahmenbedingungen. Vorbedingung dazu ist, die Lebens-, Berufs- und Studiensituation von BRP-KandidatInnen, -AbsolventInnen und -Studierenden kontinuierlich zu erheben. Das allein reicht nicht. Die Politik ist gefordert, gemeinsam mit den Hochschulinstitutionen Initiativen zum Abbau von Bildungsbarrieren zu setzen, und dafür entsprechende Budgetmittel zur Verfügung zu stellen. Aus ArbeitnehmerInnensicht sind folgende Punkte besonders wichtig:

» Gebührenfreies Nachholen von Bildungsabschlüssen

Der Weg zur traditionellen Matura ist in Österreich gebührenfrei, Bildungsabschlüsse später nachzuholen ist hingegen oft mit finanziellen Hürden verbunden. Hinzu kommt, dass es z. B. bei der Vorbereitung zur BRP je nach Bundesland unterschiedliche Fördermodelle gibt. Der Weg zur BRP kostet bis zu 4.000 Euro.

» Bessere Vereinbarkeit von Studium und Beruf – Maßnahmenbündel an den Universitäten

Menschen, die über den zweiten Bildungsweg den Zugang zur Hochschule erworben haben, waren häufig vor dem Studium erwerbstätig und bleiben dies während des Studiums. An den Universitäten ist daher ein umfassendes Maßnahmenbündel zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Beruf notwendig (z. B. berufsbegleitende Studienangebote, Servicestellen und Ansprechpersonen für die Belange von berufstätigen Studierenden, Kinderbetreuung).

» Ausbau des Fachhochschulsektors

Der derzeitige Wachstumsstopp im Fachhochschulbereich bedeutet weniger Chancen für Personen ohne traditionelle Matura. Notwendig ist ein bundesweiter Ausbau des Sektors, vor allem bei den berufsbegleitenden Studienangeboten.

» Bessere Beratung und Information – stärkere Kooperation zwischen Anbietern von Vorbereitungslehrgängen und Hochschuleinrichtungen, z. B. im Hinblick auf die Studienberatung

Personen, die sich auf die BRP vorbereiten, sollten bereits in dieser Phase über die verschiedenen Studienmöglichkeiten und die jeweiligen Anforderungen informiert werden. Wichtig dabei ist eine unabhängige Studienberatung.

» Verbesserung der finanziellen Unterstützungen für berufstätige Studierende, z. B. Anhebung der Altersgrenzen beim Stipendium, regelmäßige Valorisierung

Hürden abbauen!

Personen, die über den zweiten Bildungsweg an die Hochschule kommen, sind in der Regel älter als der Durchschnitt und haben aufgrund der Lebens- und Wohnsituation höhere Gesamtkosten. Altersgrenzen beim Stipendium und unzureichende Stipendien sind Hürden, die diese Gruppe besonders treffen.

Internet:

wien.arbeiterkammer.at/bildung

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
martha.eckl@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Personen, die über den zweiten Bildungsweg an die Hochschule kommen, sind in der Regel älter als der Durchschnitt und haben aufgrund der Lebens- und Wohnsituation höhere Gesamtkosten. Altersgrenzen beim Stipendium und unzureichende Stipendien sind Hürden, die diese Gruppe besonders treffen.

ArbeiterInnenkinder vereinigt euch

ArbeiterInnenkinder, die studieren, sehen sich mit einer Vielzahl an Problemen konfrontiert, die durch den sozialen Status der Eltern begründbar sind.

Autor: Markus Netter
Mitarbeiter der Bereichsleitung Wirtschaft in der AK Wien

Der Begriff ArbeiterInnenkind ist ein historischer Begriff und für diesen Artikel etwas zu kurz gegriffen. Gemeint sind damit Menschen, deren Eltern weder AkademikerInnen noch wohlhabend sind, also deren Eltern ArbeiterInnen, „untere Angestellte", „kleine Beamte/Beamtinnen" etc. sind, die also eine sogenannte „niedrige soziale Herkunft" haben bzw. aus ärmeren Schichten kommen.

Die feinen Unterschiede

Dass ArbeiterInnenkinder an den Universitäten finanziell schlechter ausgestattet sind und weniger Wissen darüber besitzen wie die Universität „funktioniert" (da sie nicht auf akademisches Vorwissen durch die Eltern zurückgreifen können), ist allgemein bekannt. Aber sie haben auch durch ihren Habitus Nachteile an der Universität (siehe Bourdieu: „Die feinen Unterschiede. Kritik an der gesellschaftlichen Urteilskraft", 1982, oder Bourdieu: „Die verborgenen Mechanismen der Macht", 1992). Der Habitus, laut Bourdieu das „gesamte Auftreten einer Person", macht es Menschen, deren Wiege in bürgerlichen und bildungsnäheren Haushalten stand, einfacher, sich im sozialen Umfeld der Universitäten zu bewegen, als Menschen aus den Mittel- oder Unterschichten.

Hierfür gibt es sowohl genug an empirischen Forschungen als auch genug „plastische" Beispiele, wie zum Beispiel die akademische Sprache, die zwar auf höheren Schulen bis zur Matura erlernt werden kann, aber nie so in „Fleisch und Blut" übergeht, wie bei Kindern, die diese Sprache seit frühester Kindheit gewöhnt sind.

Die akademische Sprache ist laut dem Politikwissenschafter Wolf Wagner (siehe Wagner: „Uni-Angst und Uni-Bluff", 2002) dazu da, „dass sich Akademiker von ihrer Außenwelt durch ihren Habitus abgrenzen". Laut Wagner ist die akademische Sprache „von teils unverständlichen Fremdworten (Fachtermini), … von Substantiven und sehr umständlichen Formulierungen geprägt". Und AkademikerInnen müssen aufgrund der „Doppelfunktion der Wissenschaft" Texte unverständlich schreiben. Diese Doppelfunktion besteht aus einer „problemlösenden" und einer „aufstiegsorganisierenden Funktion", wobei die aufstiegsorganisierende Funktion an deutschen Hochschulen stärker ist. WissenschafterInnen müssen sich „demnach so umständlich gebärden, um sich zu reputieren – um von anderen Akademikern ernst genommen zu werden", um so aufsteigen zu können. Witzig dabei ist vielleicht Wagners Interpretation des Outputs: „Langeweile auf höchstem Niveau." Das Beispiel der akademischen Sprache zeigt, dass ArbeiterInnenkinder an Universitäten strukturell benachteiligt sind.

Ein anderes Problem ist, ArbeiterInnenkinder, die studieren, entfremden sich von ihrer Herkunftsschicht („der hält sich wohl für etwas Besseres"), weil sich die Lebensumstände und Probleme ändern und damit auch das „Wir"-Gefühl mit jener Schicht. Die akademische Welt kann durch oben genannte Habitusprobleme jedoch schwer zur neuen Heimat werden.

Im Englischen werden studierende ArbeiterInnenkinder oft „Straddler" („Spreizer") genannt. Das Bild dazu ist ein Mensch, der mit einem Bein in seiner sozialen Herkunftsschicht steht und mit dem anderen, durch das Spreizen der Beine, in der akademischen Welt.

Eine Frage der Herkunft

Der deutsche Elitenforscher Michael Hartmann erforschte, inwieweit bei „Spitzenkarrieren" die soziale Herkunft eine Rolle spielt (siehe Hartmann: Der Mythos von den Leistungseliten", 2002). Seine empirischen Ergebnisse belegen, dass sich ArbeiterInnenkinder in der Wirtschaft noch schwerer tun als zum Beispiel an den Universitäten, die er zu den staatsnahen Bereichen zählt. Hartmann erklärt dies folgendermaßen: In der Wirtschaft ist der

BUCHTIPP

Ingolf Erler (Hrsg.)
Keine Chance für Lisa Simpson?
Soziale Ungleichheit im Bildungssystem
Verlag Mandelbaum,
310 Seiten, € 17,80,
ISBN 978-3-8547-6220-1

Bestellung:
ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien, Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Die Betriebe klagen, dass Lehrlinge schlecht ausgebildet, dumm oder faul und zu teuer seien. Demgegenüber stehen die in den vergangenen Jahren gestiegenen Lehrlingsförderungen für Firmen und die „Liberalisierung" des Lehrlingsmarktes zum Nachteil der Jugendlichen.

Habitus noch wichtiger als in staatsnahen Bereichen. Bei der Besetzung von Spitzenpositionen in der Wirtschaft wird stärker „aus dem Bauch heraus" entschieden, als dies in staatsnahen Bereichen passiert, wo Formalismen stärker Karrierewege prägen. Laut Hartmann, geben ManagerInnen an, dass „die Chemie stimmen muss", oder „die gleiche Wellenlänge" vorhanden sein muss, weil dies zum Beispiel das Vertrauen steigert. Ein Vorstandsvorsitzender, der von Hartmann zu seinen Rekrutierungsgesprächen befragt wurde, gibt an, gerne über klassische Musik mit BewerberInnen von Vorstandspositionen zu sprechen. Dass sich dabei Menschen leichter tun, die klassische Musik sozusagen mit der Muttermilch konsumiert haben, als Menschen, die dabei Schlager hörten, liegt auf der Hand. Kinder, die ihre Väter beim Umgang mit Geschäftspartnern beobachten können, haben natürlich auch einen Startvorteil. Ein karrieretechnischer Vorteil für ArbeiterInnenkinder in staatsnahen Organisationen ist der Umstand, dass diese Positionen für großbürgerliche Kinder nicht so interessant sind, wie eine vergleichbare Stellung in der Wirtschaft. In Zeiten der Krise, so Hartmann, wo Toppositionen in der Wirtschaft rar werden, drängen aber diese Kinder auch in den staatsnahen Bereich, und verdrängen Kinder aus niedrigeren Schichten.

Gemeinsam stärker

Einige ArbeiterInnenkinder an den Universitäten haben sich zusammengeschlossen, um ihre Nachteile an den Unis zu erforschen und zu bekämpfen. Nachfolgend werden drei davon vorgestellt:

Working Class Academics: Diese an der University of Wisconsin 1994 gegründete Plattform begann als loser E-Mail-Verteiler betroffener wissenschaftlicher MitarbeiterInnen an der Universität, die sich über ihre Probleme austauschten. Mittlerweile ist daraus eine Plattform entstanden, die Kongresse organisiert, Forschung betreibt, Bücher rezensiert, Stipendien und Forschungsmöglichkeiten für und zu ArbeiterInnenkindern an Universitäten vergibt und diesen auch Hilfe anbietet. Außerdem bieten sie Unterrichtswerkzeuge an, Vernetzungen und haben einen eigenen Schwerpunkt für spezifische Probleme von ArbeiterInnentöchtern. Dieser Schwerpunkt war sogar der eigentliche Ausgangspunkt für diese Plattform im Jahre 1994. Ziel ist es, Karrierewege zu fördern und Klassenunterschiede an den Universitäten zu reduzieren.

FiKuS

Referat für finanziell und kulturell benachteiligte Studierende (FiKuS) der Uni Münster: FiKuS gibt es schon seit acht Jahren und ist einzigartig in Deutschland. Im Jänner 2010 gab das FiKuS die erste Ausgabe des „Dishwasher" heraus, ein Magazin, das sich an studierende ArbeiterInnenkinder richtet. Der „Dishwasher" beschäftigt sich mit gesellschaftskritischen Problematiken und philosophischen Diskussionen rund um Marx und Bourdieu. „Die Resonanz auf das Projekt sei groß, und das Ziel, die Problematik bundesweit bekannt zu machen, Lobbyarbeit zu betreiben und ArbeiterInnenkindern ein Forum zu bieten, ist auf einem guten Weg", meinte Tobias Fabinger, ein Aktivist bei FiKuS, anlässlich eines TAZ-Interviews.

Referat für finanziell und kulturell benachteiligte Studierende an der ÖH der Uni Wien: Ziel dieses Referates ist es, den Grundsatz Bildung für alle, und vor allem für Benachteiligte, zu stärken. Ein daraus resultierendes Ziel ist die Vernetzung von Studierenden aus bildungsfernen Schichten, um wie auf ihrer Website nachzulesen ist, „aus den Erfahrungen anderer Studierender zu lernen. … Wir finden es wichtig, Studierende aufgrund ihrer Bildungsherkunft zu vernetzen, da diese oftmals sehr ähnliche Probleme haben. Probleme, die von den Betroffenen meist auf ein individuelles Versagen oder persönliche Unzulänglichkeit zurückgeführt werden. Dennoch zeigt sich, dass sich viele Probleme auf die Bildungsstruktur zurückführen lassen". Ein konkreter Output dieses Referats ist sicherlich das Buch „Keine Chance für Lisa Simpson", das vom ersten Referenten dieses Referats, Ingolf Erler, 2007 herausgegeben wurde. Dieses Buch beschäftigt sich mit Bildungsbarrieren an Österreichs Hochschulen.

Internet:

Referat für finanziell und kulturell benachteiligte Studierende
tinyurl.com/5rkmlaf

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
markus.netter@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Studiland ist abgebrannt

Wer ohne großzügige Finanzierung der Eltern sein Studium abschließen will, muss mit möglichst geringem Zeitaufwand selbst sein Einkommen aufpolstern.

Autor: Thomas Varkonyi
Freier Journalist

Die Situation ist jetzt so, dass immer mehr Studierende nicht mehr motiviert sind, Widerstand zu leisten, weil leider wenig bei den Protesten herausgekommen ist, sagt Barbara Marx, Jugendsekretärin der GPA-djp. Und sie ergänzt: „Wenn man an frühere Proteste der Studierenden denkt, dann hat das jedes Mal zu einer Politisierung der Studierenden geführt. Dieses Mal ist das anders. Der ‚Audimaxismus', die Besetzung des Audimax der Hauptuni, hat zur Zerspragelung geführt und nicht nur dadurch, aber auch deswegen zu relativ wenig konkreten Erfolgen."

Prekäre finanzielle Situation

Die finanzielle Situation der Studierenden wird immer prekärer, erklärt Marx. „Das Höchstalter für Familienbeihilfe ist von 26 Jahren, mit Kind erhöht auf 27, dramatisch auf 24 Jahre gesenkt worden, ebenso die Mitversicherungsmöglichkeit bei den Eltern. Die Leute haben sich darauf verlassen, jetzt kommt das plötzlich und sehr heftig. Es ist gelungen, diese Grauslichkeit bis 1. Juli 2011 hinauszuschieben, aber das ist nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Der Wegfall der Familienbeihilfe und des Absetzbetrags allein machen im Jahr 2.685,9 Euro aus."

Der Wegfall der Mitversicherung stellt ein weiteres Problem dar. Man kann sich jetzt mit 50 Euro pro Monat selbst versichern, oder man sucht sich einen Job über der Geringfügigkeitsgrenze. Bisher konnte man im Sommer arbeiten gehen und hatte dann während des Unijahres Zeit, sich dem Studium zu widmen und war versichert. Das war sehr weit verbreiteter Usus unter Studierenden. Jetzt muss man sich auch während des Jahres um die Versicherung kümmern.

Absurdes Leistungsstipendium

Auch das Leistungsstipendium, das eben Leistung, unabhängig von den finanziellen Mitteln des Elternhauses, honorieren soll, führt sich für Barbara Marx langsam ad absurdum: „Weil fast nur noch jene Leute, die Zeit zum Studieren haben, den Notendurchschnitt produzieren können, der dafür notwendig ist. Alle anderen, also die, die nicht von Beruf Sohn oder Tochter sind, müssen sich was dazuverdienen und können sich nicht so ins Studium hineinknien. Das ist nichts anderes als soziale Selektion."

Barbara Marx setzt sich gerne und mit Elan für die Studierenden ein, immerhin handelt es sich um eine wichtige Zukunftsthematik, doch ist „dieser Bereich der geringen Einkommen für die Gewerkschaft sehr schwierig. Viele Studierenden arbeiten schwarz oder mit Werkvertrag, es gibt aus offensichtlichen Gründen auch keine Statistiken, nur Umfragen". Es gibt aber auch andere Probleme, die Situation adäquat zu kommunizieren. „Die Solidarität mit den Studierenden wird von der Jugend in den Gremien getragen, aber leider sind die Vorurteile, zum Beispiel dass die Studierenden Tachinierer sind, in der arbeitenden Bevölkerung und auch in der Gewerkschaft noch immer stark." Es wird daran gearbeitet, dass der oft vernommene Spruch „Geht's was hackln!", der von großer Ignoranz zeugt, möglichst bald verschwinden möge: „Über 70 Prozent der Studierenden sind gezwungen, neben dem Studium zu arbeiten. Obwohl ein Studium vom Zeitaufwand her eine 40-Stunden-Woche bedeutet, müssen die Studierenden eine 60- bis 80-Stunden-Woche hinlegen, damit sie sich ihr Leben, das oft unter oder an der Armutsgrenze verläuft, leisten können."

Studierverhinderungsplan?

Ins gleiche Horn stößt Thomas Wallerberger vom Vorsitzteam der ÖH: „Die Budgetbeschlüsse haben die finanzielle Situation der Studierenden extrem verschlechtert. Neben der bekannten Senkung des Alters für die Familienbeihilfe und den Kinderabsetzbetrag und dem Wegfall der Mitversicherungsmöglichkeit, werden z. B. auch die Heimplätze um 30 bis 60 Euro teurer."

Er ortet einen Studierverhinderungsplan, der vor allem die trifft, die aus bildungsfernen Schichten kommen. „Es scheint, dass Studieren einfach nicht möglich sein soll. Es kommen Knockout-Prüfungen, und man kann statt viermal nur noch zweimal zu einer Prüfung antreten.

Wenn man bedenkt, dass ein reguläres Studium wie eine Vollzeitstelle angelegt ist, und zwei Drittel der Studierenden nebenbei arbeiten müssen, erhöht sich automatisch die Studien-

Der „Audimaxismus“, die Besetzung des Audimax der Hauptuni, hat zur Zerspragelung geführt und nicht nur dadurch, aber auch deswegen zu relativ wenig konkreten Erfolgen.

dauer. Viele Studien werden ohne Abschluss beendet, da durch die Maßnahmen überwiegend die sozioökonomisch schlechter Gestellten getroffen wurden, denn selbst bei einem Höchststipendium ist man mit 240 Euro unter der Armutsgrenze.“

Ein Großteil muss jobben

Der Großteil der Studierenden sieht sich gezwungen, während des Studiums zu arbeiten, allerdings ist die Notwendigkeit zur Arbeit ungleich verteilt. Neben dem sozioökonomischen Background sind die Jobs entweder studienspezifisch, wie zum Beispiel Praktika, oder sie dienen vor allem dem Lebensunterhalt während des Studiums. Kombinationen sind natürlich möglich, aber am häufigsten arbeiten Studierende schwarz im Gastgewerbe.

Auch für Thomas Wallerberger existieren Vorurteile gegenüber den Studierenden. „Es wird immer so ein Gegensatz zwischen Uni und den ‚Normalen‘ herbeikonstruiert, der so einfach nicht stimmt. Viele Studierende sind in Wahrheit Arbeiter. Aber die öffentliche Diskussion wird von Stereotypen dominiert, da merkt man eine Intellektuellenfeindlichkeit, die in Österreich leider eine lange Tradition hat. Aber wir versuchen, Barrieren zu überwinden, wie zum Beispiel 2009, wo wir gemeinsam mit den MetallerInnen demonstriert haben.“

Jennifer Seebacher, 32, hat zwei Kinder, studiert Internationale Entwicklung und arbeitet neben dem Studium 20 Wochenstunden im sozialpädagogischen Bereich. Sie hat bereits eine Ausbildung und ist Diplombehindertenpädagogin, möchte sich aber fortbilden.

„Das Selbsterhalterstipendium ist an sich schon zu wenig, ist man verheiratet erst recht. Zu Beginn des Studiums war ich noch verheiratet, das heißt, dass der Trauschein am Anfang der Grund für die Arbeit war.“

Neben Kindern – Stichwort „Kinder werden leider nicht nach dem Lehrplan krank“ – und Arbeit bleibt ihr fast nur am Abend Zeit für das Studium. Es wären auch bessere Vorlesungen und Kurse und auch bessere Noten für sie drinnen, aber es werden kaum Lehrveranstaltungen am Abend oder geblockt angeboten. Das bedeutet, dass sie vergleichsweise wenige Prüfungen machen konnte, und dass dadurch das Studium viel länger dauert.

„Die wieder aufgewärmte Diskussion über Studiengebühren hat mich geschreckt. Das wäre ein enormer Stress, die auch noch irgendwie zu berappen, da wäre das Studium sehr schwierig.“

„Ich wär gern Magistra geworden“

Es sieht für Jennifer Seebacher so aus, dass es sich mit der Zeit – es steht eine Änderung des Studienplans bevor –, aber vor allem mit dem Geld nicht ausgeht, und sie auf das **Bakkalaureat** umsteigen muss. „Ich wäre gern Magistra geworden“, sagt sie, „aber ich muss mir immer überlegen, woher ich das Geld, zum Beispiel für einen Babysitter, nehme. Das soziale Netz reicht leider nicht aus, denn meine Familie ist im Waldviertel, und leider nicht vermögend genug, um mich komplett zu unterstützen.“

Lejla Memisevic ist 28, und studiert noch Theater-, Film- und Medienwissenschaft, schreibt aber an ihrer Diplomarbeit. Sie ist schwanger, aber „zum Glück erst jetzt, wo ich mit dem Studium praktisch fertig bin.“ Auch sie hat neben dem Studium gearbeitet.

„... hat Praktikum gemacht“

„Das Studium zieht sich, denn ich wollte meiner Mama nicht auf der Tasche liegen, und habe von Anfang an nebenbei gejobbt. Da war von Babysitten, Wohnungssitten bis zu fachspezifischeren Sachen, wie zum Beispiel Karten abreißen und Souffleren im Theater, oder als Produktionsassistentin beim Film, alles dabei.“ Hospitanzen und Praktika wurden ihr meistens gar nicht oder nur sehr schlecht bezahlt, da „geht‘s nur darum, am Ende einen Zettel in der Hand zu halten, wo draufsteht: hat Praktikum gemacht.“ Sie hat ebenfalls die Befürchtung, dass ihr Studienplan auslaufen könnte, denn „den Bachelor will ich nicht nehmen, weil der nicht sehr hoch angesehen ist.“

Internet:

StudentInnengewerkschaft GPA-djp
tinyurl.com/6eaptkg

Österreichische Hochschülerschaft
www.oeh.ac.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
dinomail@gmx.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Wo bitte geht's zum Traumjob?

Unilehrgänge, Kollegs und Fachhochschulen bieten Möglichkeiten für praxisnahe berufsbegleitende Ausbildungen. Der Traumjob danach ist nicht selbstverständlich.

Autorin: Astrid Fadler
Freie Journalistin

Florian F., gelernter Automechaniker, war 24, als er beschloss, in seine Zukunft zu investieren und sich weiterzubilden. Er lernte für die Studienberechtigungsprüfung und absolvierte dann ein viersemestriges Kolleg für Elektrotechnik mit Schwerpunkt erneuerbare Energien. Danach folgten Vorstellungsgespräche, AMS-Jobcoaching, wieder Bewerbungsschreiben – ein Job ganz nach seinen Vorstellungen war nicht dabei. „Ich wollte unbedingt etwas im Bereich erneuerbare Energien arbeiten. Die meisten anderen Kursteilnehmer haben zwar einen Job, aber nichts zum Ausbildungsschwerpunkt passendes." Florian arbeitet heute wieder bei seinem alten Arbeitgeber als Automechaniker, hofft aber, dass er jetzt, nach der Krise seinen Traumjob doch noch finden wird.

Ausbildung kostet Zeit, Geld, Energie

Ob berufsbegleitend oder direkt nach der Matura, Ausbildung kostet Zeit, Geld und Energie. Mit österreichweit 315 Fachhochschul-Studiengängen plus Unilehrgängen, Kollegs etc. haben Lernwillige die Qual der Wahl. Die tatsächlichen Jobaussichten nach einem Abschluss lassen sich besonders für BerufsanfängerInnen nur sehr schwer beurteilen – je länger die Ausbildung dauert, umso unsicherer sind naturgemäß die Prognosen. Nachfragen und Konjunkturzyklen ändern sich rasch, aber wo immer möglich, sollte man eventuell vorhandene Analysen in die Überlegungen einbeziehen. Wo immer möglich, sollte man sich bei AbsolventInnen nach Kursinhalten, Jobchancen etc. erkundigen. Denn derartige Umwege zum Traumjob wie Petra M. kann sich nicht jede/r leisten: Die Wienerin war mit den Jobchancen nach ihrem FH-Abschluss als Kommunikationsdesignerin unzufrieden, studierte dann drei Semester Veterinärmedizin und ist heute glücklich als Volksschullehrerin.

Qual der Wahl

Im Vergleich zu den Universitäten liefern Fachhochschulen in der Regel deutlich mehr Infos und Zahlen über Drop-out-Quoten, Jobchancen etc. Trotzdem gibt es hier selten wirklich Aussagekräftiges, längst nicht auf jeder Website finden sich dazu konkrete Angaben. Auch von der AK beauftragte Mysteryshopper konstatierten mangelnde Information: „Telefonisch wurde dann immer von zufriedenen Teilnehmenden gesprochen, selten aber konkrete Aussagen gemacht. Ähnlich verhält es sich mit Durchfalls- bzw. Abbruchsquoten, über die sehr häufig keine exakten Angaben am Telefon gemacht werden konnten, da die Ansprechpersonen die ‚Zahlen nicht so genau im Kopf' haben." (MysteryShopping bei hochschulischen und äquivalenten Weiterbildungsangeboten in Wien, Österr. Institut für Berufsbildungsforschung 2007) Die FH-Wien-Studiengänge der WKW arbeiten derzeit gemeinsam mit dem Institut für Höhere Studien an einem Projekt zur Verbesserung der AbsolventInnenforschung; damit sollen bald lückenlose Darstellungen und Analysen der Erwerbs- und Bildungskarrieren der AbsolventInnen möglich sein. Aktuell liefert der Bericht des Fachhochschulrates hier einige Zahlen im Überblick: 77 Prozent der rund 45.000 FH-AbsolventInnen zwischen 1996 und 2009

INFO&NEWS

Kollegs sind **vier- bis sechssemstrige Lehrgänge** an Berufsbildenden höheren Schulen, die mit einer Diplomprüfung enden. Mit dem erfolgreichen Abschluss eines Kollegs erhält man berufliche Berechtigungen gemäß Gewerbeordnung bzw. Ingenieurgesetz.

Für die Akkreditierung eines FH-Studienganges ist unter anderem eine Bedarfs- und Akzeptanzanalyse durch ein externes Institut erforderlich. Die Akkreditierung erfolgt durch den Fachhochschulrat (www.fhr.ac.at), in dem unter anderen auch die Sozialpartner vertreten sind, und ist fünf Jahre gültig. Für die Verlängerung ist die Vorlage eines Evaluierungsberichtes nötig. Die Umstellung auf die neue Bologna-Studienarchitektur ist weitgehend vollzogen: Erste akademische Stufe ist der Bachelor (sechs Semester), daran schließt das vertiefende Masterstudium an (zwei bis vier Semester). Das einphasige Diplomstudium wird durch diese europaweit einheitliche, stufenweise Ausbildung ersetzt werden. Der erfolgreiche Abschluss eines FH-Master- oder Diplomstudiengangs berechtigt zu einem facheinschlägigen Doktoratsstudium an einer Universität.

schlossen das Studium im Rahmen der vorgesehenen Regelstudiendauer ab, 21 Prozent ließen sich ein Jahr länger Zeit. Die Drop-out-Rate liegt insgesamt bei 22,7 Prozent.

Das AMS bietet zwar einige Daten zur Arbeitslosenquote von FH-AbsolventInnen, aber naturgemäß keine Angaben über die Qualität der Jobs bzw. die Jobzufriedenheit. 2009 etwa hatten 0,5 Prozent der Arbeitslosen einen FH-Abschluss und 3,3 Prozent waren Uni-AbsolventInnen, wobei man aufgrund der höheren Zahl an Uni-AbsolventInnen ungefähr ein Verhältnis von drei zu eins für die Unis berücksichtigen muss. Besonders gut sind die Jobchancen im Technikbereich. Andrea Russ, Pressesprecherin der FH-Technikum Wien: „In ganz Österreich fehlen derzeit rund 1.000 TechnikerInnen. Unsere AbsolventInnen haben keine Probleme bei der Jobsuche." So mancher muss gar nicht suchen, sondern wird gefunden. Max S. hat Sportgerätetechnik studiert: „Ich hatte gleich mehrere Jobangebote, wollte aber trotzdem gleich ein Masterstudium anhängen." Die Wirtschaft fordert mehr Technikausbildungsplätze, AK und Gewerkschaften wollen mehr Ausbildungsmöglichkeiten für Krankenpflege- und Gesundheitsberufe. Hier gibt es derzeit 7,9 BewerberInnen für einen Studienplatz (Technik: 1,8).

Lohngefälle zwischen FH und Uni

Das Industriemagazin veröffentlicht seit einiger Zeit regelmäßig FH-Rankings, an dem 2010 mehr als 516 PersonalentscheiderInnen teilnahmen. Dabei wurde erstmals seit 2006 auch nach der Qualifikation und dem Einkommen der AbsolventInnen gefragt. Rund 40 Prozent der Befragten entlohnen FH-AbsolventInnen nach wie vor etwas geringer als jene von Unis, ca. 40 Prozent machen keine Gehaltsunterschiede. Dramatisch verändert hat sich allerdings die Gehaltsentwicklung: Gaben 2006 noch 64 Prozent der Befragten an, dass sich das Lohngefälle zwischen Uni- und FH-AbsolventInnen nach einigen Jahren im Unternehmen ausgeglichen habe, so meinen 2010 nur noch rund 19 Prozent, dass sich der Unterschied nivelliert. 81 Prozent der Befragten geben an, dass nach einigen Jahren immer noch ein Gehalts- und Qualifikationsunterschied besteht.

Der große Vorteil von Fachhochschulen ist die Möglichkeit zur berufsbegleitenden Ausbildung. „Hier ist die Vereinbarkeit von Studium und Beruf dezidiert eingeplant", so Martha Eckl, Bildungsexpertin der AK Wien. „Zudem gibt es Fachhochschulen auch außerhalb der Ballungszentren, was wegen der kürzeren Anreise das berufsbegleitende Studieren erleichtert." Die AK fordert daher einen kontinuierlichen und nachhaltigen Ausbau des FH-Sektors. Der seit 2009/10 bestehende Ausbaustopp schmälerte die Chance auf Höherqualifizierung vor allem für Berufstätige, sozial Schwächere und nichttraditionelle Studierende. Laut aktuellem Bericht des Fachhochschulrates sind mehr als 46 Prozent der Studienangebote berufsbegleitend absolvierbar. Mehr als ein Drittel der FH-StudentInnen nutzen diese Möglichkeit auch. Eckl: „Die AK möchte außerdem, dass bei der Identifikation der Berufsfelder die Arbeitsmarktfähigkeit der AbsolventInnen im Vordergrund steht. Eine zu enge Spezialisierung ist im Interesse der Studierenden zu vermeiden."

Wissenschaftsministerin Beatrix Karl plant die Einführung einer einheitlichen Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung (AQA), die frühestens ab Juli für (Privat-)Universitäten und Fachhochschulen zuständig sein soll. Diese soll sicherstellen, dass künftig für alle Hochschultypen und für Lehrgänge universitären Charakters dieselben Standards gelten. Über die Zusammensetzung und Kompetenzen von AQA herrscht bei den Beteiligten (Sozialpartner, FH-Rat, **FH-Konferenz** als FH-Interessenvertretung, Wissenschaftsrat etc.) allerdings noch weitgehend Uneinigkeit.

Internet:

MysteryShopping des
Österreichischen Instituts für Berufsforschung
tinyurl.com/oeibf

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
afadler@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

© ÖGB-Verlag/Markus Zahradnik

Stimmt schon, normalerweise ist das Risiko arbeitslos zu werden für alle mit guter Ausbildung geringer, schließlich kann man zur Not auch nach unten ausweichen oder sich (anfangs) mit geringerer Bezahlung zufrieden geben.

Weiterbildung im Betrieb – and the winner is ...

Die Frage ist, für wen sich betriebliche Weiterbildung am meisten auszahlt.

AutorInnen: Alexander Schneider
Bildungsabteilung der AK Wien

Petra Völkerer
Politologin, Frauenabteilung der AK Wien

In den zahlreichen Diskussionen über das Bildungswesen ist die betriebliche Weiterbildung zumeist nur ein Stiefkind. Das ist nicht in allen Ländern so, gilt aber in hohem Maß für Österreich. Die Gründe dafür liegen wohl darin, dass nach allgemeiner Ansicht die Ausbildung mit dem Schul-, Lehr- oder Universitätsabschluss mehr oder weniger erledigt ist. Zuerst lernt man, dann arbeitet man, und dann geht man in Pension – so sind nach wie vor die Vorstellungen hierzulande.

Für Unternehmen unerlässlich

Die Statistik, genauer die „Erhebung zur Erwachsenenbildung" sagt uns, dass nur etwa 3,5 Prozent der Erwerbspersonen die älter als 35 Jahre sind, einer formalen, d. h. im öffentlichen Schulwesen anerkannten und zertifizierten Ausbildung nachgehen.

Übersehen wird dabei eben der große Bereich der betrieblichen Weiterbildung. Diese ist aber essenziell für die Unternehmen und die Beschäftigten: Für die ArbeitnehmerInnen ist Weiterbildung bedeutsam, um mit ihrem Können und ihren Qualifikationen am Laufenden zu bleiben, nicht von einem/r ArbeitgeberIn abhängig zu sein, und am Arbeitsmarkt auch zukünftig gefragt zu sein. Für Unternehmen wiederum ist betriebliche Weiterbildung unerlässlich, um in Zeiten des rasanten technologischen Wandels, der sich schnell und stetig verändernden Produkte und Absatzmärkte mithalten und bestehen zu können, oder im besten Fall sogar die Nase vorn zu haben.

Wenige bilden weiter

Trotz diesen auf der Hand liegenden Gegebenheiten bilden zu wenige Unternehmen in Österreich ihre Beschäftigten weiter. Werfen wir zunächst ein genaueren Blick auf die Ausgangslage in Österreich: Zum Zeitpunkt der bis jetzt letzten „Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung" (CVTS, 2005) tätigten rund zwei Drittel aller Unternehmen in Österreich Weiterbildungsmaßnahmen; wiederum ein Drittel aller Beschäftigten nahmen an Kursen teil, im Schnitt 27 Arbeitsstunden pro Jahr. Insgesamt wurden 723 Mio. Euro von den Betrieben ausgegeben, davon ca. 60 Prozent als direkte Kurskosten.

Auf den ersten Blick wirken also österreichische Unternehmen als durchaus weiterbildungswillig. Tatsache ist jedoch, dass dies nur für die großen Unternehmen zutrifft. Von den Unternehmen, die zwischen zehn und 49 MitarbeiterInnen beschäftigen, lassen 37 Prozent keine/n Einzige/n davon weiterbilden. Für die Unternehmen bis zu zehn Beschäftigten gibt es allerdings keine offiziellen Daten; die Vermutung liegt aber nahe, dass dort noch deutlich weniger Weiterbildungsaktivitäten vorhanden sind. Gerade dies ist besonders bedenklich, weil Österreich eine ausgeprägt kleinbetriebliche Unternehmensstruktur hat, und die meisten österreichischen ArbeitnehmerInnen in kleinen oder mittleren Betrieben beschäftigt sind (62 Prozent der unselbstständig Beschäftigten laut WKO 2009). Des Weiteren konzentriert sich die Weiterbildungsbereitschaft auf bestimmte Branchen, wie das Versicherungswesen, das zu 100 Prozent weiterbildungsaktiv ist. In bestimmten Branchen wie dem Gastgewerbe und Tourismus oder der Textilindustrie hingegen, ist Weiterbildung durchaus nicht selbstverständlich.

Zeitdruck, Kosten, Zweifel

Als Gründe für die Weiterbildungsabstinenz werden seitens der Unternehmen vielfach Zeitdruck, zu hohe Kosten und Zweifel am Nutzen von Weiterbildungen angeführt. Nun ist es so, dass die Kosten der Weiterbildung relativ leicht darzustellen sind. Jedes Unternehmen muss Buch über seine Ausgaben führen. Doch wie sieht es mit den Erträgen, dem in Geld bewerteten Nutzen aus?

Klarheit über die Erträge ist wichtig: Denn erst wenn klar ist, wie viel Ausgaben für gewisse Investitionen auch wieder einbringen, lässt sich Auskunft darüber geben, ob sie rentabel sind oder nicht. Weiterbildungserträge sind jedoch schwierig zu eruieren. Sie machen zwar einen Teil der Unternehmenserträge aus – neben beispielweise Erträgen aus Sachinvestitionen – sind aber in den Ertragsdaten nicht gesondert angeführt. Aus technischer Sicht ist eine solche Berechnung aufwendig und vermutlich deshalb bis vor kurzem auch vermieden worden. Wird sie aber nicht durchgeführt, so entsteht eine Schieflage, weil stets nur die

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Ein Unternehmen, das 290 Euro in die Weiterbildung eines Beschäftigten investiert (statt wie bisher 145 Euro) erzielt dadurch durchschnittlich 1.900 Euro mehr Gewinn! Oder: Jeder Euro, der mehr in Weiterbildung investiert wird, bringt dem Unternehmen 13 Euro mehr Gewinn. Eine stattliche Summe, die eindrucksvoll die starke Hebelwirkung der Weiterbildung verdeutlicht.

Kosten ins Blickfeld rücken, nie jedoch die Erträge betrachtet werden.

Deshalb, um diese Schieflage ein für alle Mal zu beseitigen und hier Klarheit zu schaffen, hat die AK im Jahr 2008 eine Studie zu dem Thema „Renditen der betrieblichen Weiterbildung in Österreich" in Auftrag gegeben. Eine zweite Studie, die die Auswirkungen auf die Löhne klären sollte, „Mehr Lohn bei betrieblicher Weiterbildung" folgte im Jahr darauf. Beide Studien wurden unter der Leitung von Ass.-Prof. Dr. René Böheim mit Mag. Nicole Schneeweis und Dr. Florian Walkolbinger vom Institut für Volkswirtschaft der Johannes-Kepler-Universität Linz durchgeführt. Insgesamt wurden dafür 3.350 österreichische Unternehmen untersucht.

Je investierten Euro 13 Euro Gewinn

Die konkrete Fragestellung der Studie „Renditen der betrieblichen Weiterbildung" lautete: Wie wirken sich Kosten und Stunden der Weiterbildung auf die Produktivität aus?

Das erste Ergebnis der Studie lautet, dass es einen positiven und systematischen Zusammenhang von Produktivität und betrieblicher Weiterbildung gibt: Firmen, die in Weiterbildung investieren, sind durchschnittlich um vier Prozent produktiver. Heruntergebrochen auf ein einfaches Rechenbeispiel lässt sich zeigen: Ein Unternehmen, das 290 Euro in die Weiterbildung eines Beschäftigten investiert (statt wie bisher 145 Euro) erzielt dadurch durchschnittlich 1.900 Euro mehr Gewinn! Oder: Jeder Euro, der mehr in Weiterbildung investiert wird, bringt dem Unternehmen 13 Euro mehr Gewinn. Eine stattliche Summe, die eindrucksvoll die starke Hebelwirkung der Weiterbildung verdeutlicht.

Ein weiteres interessantes Ergebnis der Studie ist, dass Kurse, die sich den sogenannten „soft skills", sprich der Entwicklung von persönlichen Fähigkeiten, wie etwa Team- bzw. Konfliktfähigkeit und Ähnliches, widmen, höhere Renditen abwerfen als beispielsweise EDV- oder Marketingkurse.

Mehr Lohn bei Weiterbildung?

Nachdem der positive Zusammenhang zwischen Weiterbildungsaktivität und Firmenproduktivität für Österreich geklärt war, beauftragte die AK eine weitere Studie, die sich dem Zusammenhang von betrieblicher Weiterbildung und dem Lohnniveau sowie der Lohnverteilung widmete: „Mehr Lohn bei betrieblicher Weiterbildung? Eine empirische Analyse österreichischer Unternehmen."

Auch diese Untersuchung kommt zu einem erfreulichen Ergebnis: Die ArbeitnehmerInnen profitieren von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, denn es gibt einen eindeutigen und bedeutsamen Zusammenhang mit dem Lohnniveau in einem Unternehmen, das Weiterbildung fördert. Ein neuerliches Rechenbeispiel zeigt, dass ein Unternehmen, welches rund 1.000 Euro pro ArbeitnehmerIn im Jahr für betriebliche Weiterbildung ausgibt, im Schnitt fünf bis sieben Prozent höhere Bruttostundenlöhne zahlt, als ein Unternehmen, das diese Investition scheut. Ein zweites, auch für die gewerkschaftliche Arbeit gewichtiges Resultat der Studie ist, dass betriebliche Weiterbildung nicht zu einer Lohnspreizung führt, d. h. sie wirkt sich für alle Beschäftigten positiv aus.

Gesetzesinitiative notwendig

Mit diesen **empirischen** Resultaten ist eine gute, robuste Grundlage dafür gegeben, die Unternehmen zu mehr Investitionen in die betriebliche Weiterbildung zu veranlassen.

Es liegt nun vor allem bei Österreichs Unternehmen, die entsprechenden Schritte zu setzen. Aber auch eine gesetzliche Initiative für bezahlte Weiterbildungsfreistellungen und sozialpartnerschaftliche Anstrengungen, weitere kollektivvertragliche Regelungen in diese Richtung zu entwickeln, und bestehende mit mehr Leben zu erfüllen, werden notwendig sein.

Internet:

Studie „Mehr Lohn bei betrieblicher Weiterbildung":
tinyurl.com/mehrlohn

Studie „Renditen betrieblicher Weiterbildung":
tinyurl.com/renditenbwb

Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik:
tinyurl.com/wirtschaftspaedagogik

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen
alexander.schneider@akwien.at
petra.voelkerer@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Globale Arbeitsverhältnisse – gewerkschaftliche Perspektiven?

Wissenschaft und Praxis zusammengeführt mit gewerkschaftlichem Bezug.

AutorInnen: Thomas Kreiml
Mitarbeiter der GPA-djp im Bereich Grundlagen, Arbeit und Technik

Barbara Marx
Bundesfrauensekretärin der GPA-djp

Bildung bedeutet unter anderem, neue Wege zu beschreiten, und den eigenen Horizont durch neue Erfahrungen zu erweitern. Dies ganz allgemein formuliert kann auch als ein grundlegendes Motiv für die Kooperation zwischen dem Institut für Politikwissenschaften der Universität Wien und der GPA-djp im vergangenen Wintersemester 2010/11 angesehen werden. Konkreter ging es bei der Bildungskooperation darum, einen intensiven Austausch zwischen wissenschaftlicher und gewerkschaftlicher Praxis anzustoßen. Thematisch wurde dafür die Beschäftigung mit aktuellen Problemstellungen gewerkschaftlichen Handelns, zusammengefasst unter dem Titel „Globale Arbeitsverhältnisse – gewerkschaftliche Perspektiven?", in den Mittelpunkt gerückt.

Erfahrungswelten zusammenbringen

Austausch und gemeinsamer Diskurs stellen Grundvoraussetzungen für das Ermöglichen von gegenseitigen Lernerfahrungen dar. Wissenschaft beobachtet und analysiert die mit dem gewählten Thema zusammenhängenden Entwicklungen. Indem sie Interpretationsmöglichkeiten zur deren Verständnis bereitstellt, schafft sie auch wesentliche Grundbedingungen für aktives Gestalten. PraktikerInnen gewerkschaftlicher Arbeit wiederum sehen sich mit den vielfältigen Anforderungen, Notwendigkeiten und auch Schwierigkeiten aktiven Gestaltens tagtäglich konfrontiert. Auf sie wirken sich wirtschaftliche Veränderungen und betriebliche Handlungszwänge unmittelbar aus, sodass sie ihr Agieren häufig auch als bloßes Reagieren empfinden. Das Zusammenbringen beider Erfahrungswelten erweitert daher auf beiden Seiten Perspektiven und kann so Lösungen für anstehende Fragestellungen befördern.

„Ringvorlesung" als Ringelspiel

Der Interessenlage entsprechend bestand eine besondere Herausforderung der Kooperation darin, die unterschiedlichen Zielgruppen, Studierende auf der einen und BetriebsrätInnen sowie GewerkschafterInnen auf der anderen Seite, mit einem umfassenden Veranstaltungsangebot anzusprechen. Unter anderem lag es dabei nahe, die für beide jeweils gängigen Bildungsformen von Universitäten und Gewerkschaften, nämlich Vorlesungen für Studierende und Kursangebote bzw. Veranstaltungen für BetriebsrätInnen, zu kombinieren.

Das Ergebnis war schließlich eine Vorlesungsreihe, die als „Ringvorlesung" geführt wurde, da die einzelnen Termine von immer anderen Vortragenden bestritten wurden. In insgesamt dreizehn Terminen von Mitte Oktober 2010 bis Ende Jänner 2011 waren Studierende und BetriebsrätInnen eingeladen, sich mit Fragen nach gewerkschaftlichem Handeln in einer globalisierten Welt auseinanderzusetzen. Die Vorträge kamen mehrheitlich aus dem wissenschaftlichen Kontext und wurden von GewerkschafterInnen bzw. BetriebsrätInnen kommentiert.

„Neue Wege" beschritten

Das Beschreiten „neuer Wege" wurde darüber hinaus auch bei der Auswahl der Vorlesungsorte wörtlich genommen: So kamen BetriebsrätInnen genauso in den universitären Hörsaal wie Studierende umgekehrt in die GPA-djp. Zusätzlich luden der ÖGB-Verlag in seine Fachbuchhandlung und die Betriebsratsvorsitzende der Erste Bank in die Kantine der Unternehmenszentrale zu Vorlesungen ein.

Seit den 1970er-Jahren findet eine Welle von Globalisierungsprozessen statt, die als Krisenphänomen des Fordismus interpretiert werden können. Strukturen, die die Situation in Mitteleuropa nach dem Zweiten Weltkrieg prägten, wie zum Beispiel langfristig orientierte Unternehmenspolitiken, kontinuierliche Erwerbsbiografien und überwiegend nationale Gesetzgebung verlieren zusehends an Bedeutung. Dadurch geraten aber auch die in hohem Maß auf diese Bedingungen ausgerichteten Gewerkschaften unter Druck.

Die Ringvorlesung beschäftigte sich mit den verschiedenen Aspekten und Auswirkungen dieser Veränderungen, die grob in drei Blöcken zusammengefasst werden können. Neue gewerkschaftliche Strategien wurden in Bezug auf

© ÖGB-Verlag/Daniel Flamme

So kamen BetriebsrätInnen genauso in den universitären Hörsaal wie Studierende umgekehrt in die GPA-djp. Zusätzlich luden der ÖGB-Verlag in seine Fachbuchhandlung und die Betriebsratsvorsitzende der Erste Bank in die Kantine der Unternehmenszentrale zu Vorlesungen ein.

- Globalisierung und Krise,
- internationale Produktion und Arbeitsteilung sowie
- neue Arbeitsverhältnisse und Beschäftigung im Niedriglohnsektor diskutiert.

Globalisierung und Krise

Ausgehend von einer Repräsentationskrise europäischer Gewerkschaften (Mitgliederschwund) stellt sich für Klaus Dörre von der Universität Jena die Frage nach Möglichkeiten ihrer strategischen Erneuerung. Um gewerkschaftliche Organisationsmacht nachhaltig zu sichern, sind unter anderem neue Organisierungsstrategien und die Entwicklung von Alternativszenarien zum Finanzkapitalismus nötig. Dass die aktuelle Wirtschaftskrise hier eine Chance geboten hätte, die nicht optimal genutzt wurde, diskutierte James K. Galbraith (University Austin at Texas) in seinem Vortrag. Vor allem im organisatorischen wie auch im verhandlungstaktischen Bereich setzen einzelne Gewerkschaften bereits konkrete Schritte zur Neuausrichtung. So ist gewerkschaftliches Agieren im Rahmen der österreichischen Sozialpartnerschaft durch zunehmende Konfliktorientierung geprägt, wie Karl Proyer, KV-Chefverhandler der GPA-djp, anhand einiger Beispiele darlegte.

Die Verlagerung von Produktionsstätten stellt nicht nur eine regionale Herausforderung für Gewerkschaften dar. Am Beispiel der Arbeitsbedingungen in „transnationalen Produktionsketten“, über die Martina Sproll (Universität Frankfurt/M.) anhand der Kontraktfertigung in der IT-Industrie in China und Brasilien berichtete, wird die Notwendigkeit internationaler Gewerkschaftsarbeit deutlich.

Als international angelegte gewerkschaftliche Arbeit wurde das „Transnational Campaigning“ genauso besprochen wie der Europäische Betriebsrat (EBR). Die Vernetzung auf EBR-Ebene präsentierte Ingrid Stipanovsky, Betriebsratsvorsitzende der Novartis Pharma GmbH, als entscheidenden Faktor zur Durchsetzung von ArbeitnehmerInneninteressen in international operierenden Konzernen.

Andere ArbeitnehmerInnengruppen

Wenn sich im Zuge der Globalisierung ganze Branchen und Betriebsstrukturen verändern, hat dies auch massive Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse. Gewerkschaften sind zunehmend herausgefordert, neue ArbeitnehmerInnengruppen als ihre Zielgruppen anzusprechen.

Für Clarissa Rudolph (Philipps Universität Marburg) wird Interessenvertretung zunehmend präkarisierter Beschäftigtengruppen immer wichtiger. Wie diese gelingen kann, zeigte Heidi Schroth (IG BAU) anhand ihrer Studien zur Mitgliederaktivierung im Niedriglohnsektor. Ljubomir Bratic, freier Publizist in Wien, schilderte die schwierige Lage von MigrantInnen und ihrer gewerkschaftlichen Vertretung. Die GPA-djp-Interessengemeinschaft work@migration ist hier als wichtige Weiterentwicklung zu sehen.

Die abschließende Einheit bestand in einer gemeinsamen Diskussion von InitiatorInnen und TeilnehmerInnen der Ringvorlesung zur Leitfrage, wie eine strategische Neuausrichtung für mächtige Gewerkschaften aussehen sollte. Ein Schlussstrich, im Sinne von letztgültigen Antworten auf die damit verbundenen Fragen, konnte nicht gezogen werden.

Das Anstoßen dieser Diskussionen kann aber als erstes Ergebnis betrachtet werden, das ein positives offenes Ende darstellt: Es bietet den Ausblick, die bisherigen Erfahrungen und Fragestellungen wieder aufzugreifen und weiter zu bearbeiten. Selbiges gilt für die Kooperation bzw. die Bereitschaft, sie weiterzuführen.

Umfassende Informationen zu Programm, allen Vortragenden und Vorträgen inkl. Vortragsfolien und Texte stehen im Blog der Ringvorlesung zur Nachlese zur Verfügung.

Internet:

Blog zur Ringvorlesung
blog.gpa-djp.at/ringvo

GPA-djp-Interessengemeinschaft
work@migration
tinyurl.com/6bfcat5

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die AutorInnen
thomas.kreiml@gpa-djp.at
barbara.marx@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Bildung Macht Zukunft

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist wichtige Grundlage für die Bewältigung von Herausforderungen in Arbeitswelt und Gesellschaft.

Autorin: Sabine Letz
Leiterin des ÖGB-Referats für Bildung, Freizeit, Kultur

Lebenslanges Lernen ist in aller Munde. Die Erwartungshaltungen an das umfassende und fortdauernde Lernen sind vielfältig und reichen von persönlichen Erfolgen im Berufsleben bis zum Wirtschaftsfaktor Standortvorteil.

Für viele ArbeitnehmerInnen wird aus der Forderung nach lebenslangem Lernen die Bedrohung „lebenslängliches Lernen". Dazu kommt auch oft die Angst vor „Neuem". Bildung wird oft nur als Bildung zur wirtschaftlichen Verwertbarkeit, und Wissen als betriebliches und individuelles Kapital im wirtschaftlichen Wettbewerb gesehen. Mobil und flexibel im globalen Wettbewerb – Eigenschaften wie Kritikfähigkeit, Auseinandersetzung mit sich und der Gesellschaft sowie soziale Verantwortung sind dabei nicht so gefragt.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Wie ist die gewerkschaftliche Bildungsarbeit in diesem Zusammenhang zu sehen? Sehr klar: Gewerkschaftliche Bildung ist politische Bildung. Eine politische Bildung, die „nicht Akzeptanzbeschaffung für bestehende gesellschaftliche Verhältnisse"[1] ist, sondern „kritische Instanz zur Problematisierung gesellschaftlicher Widersprüche. Sie stellt den Anspruch, Politik zu entschlüsseln, Zusammenhänge durchschaubar zu machen und neue Perspektiven aufzuzeigen."[1]

Lernen, das Freude macht

Das bedeutet, Seminare im Bereich inhaltlicher Fachkenntnisse (Sachkompetenz) anzubieten. Aber auch, Inhalte so zu gestalten, dass das Lernen einerseits Freude macht, und andererseits das Know-how vermittelt wird, um diese Inhalte gleichzeitig in sozialem Kontext vermitteln und Interessen durchsetzen zu können (Soziale Kompetenz). Und letztlich ist es wichtig, das Erlernte auch wirklich im Betrieb anzuwenden (Gewerkschaftliche Handlungskompetenz) und es anderen weiterzuvermitteln (MultiplikatorInnenfunktion). Und gerade diese gewerkschaftliche Handlungskompetenz hat viel mit dem Aufbau von Haltungen zu tun und damit, selbstbewusst und auf gleicher Augenhöhe politisch zu argumentieren. Vieles, was in den Seminaren und Lehrgängen gelernt und erfahren wird, trägt über den gewerkschaftlichen Kontext hinaus zur persönlichen Entwicklung bei.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist somit die entscheidende Grundlage für die Herausforderungen in der Arbeitswelt und der Gesellschaft und Kernaufgabe jeder gewerkschaftlichen Aktivität. Bildung unterstützt die Entwicklung gewerkschaftlicher Haltung und solidarischen Handelns, leistet einen Beitrag zur Meinungsbildung und gibt auch Orientierung bei betrieblichen, gesellschaftlichen, sozialen und kulturellen Themen. Unser Bildungsangebot orientiert sich daher in erster Linie an den Herausforderungen für ArbeitnehmerInnenvertretung und ArbeitnehmerInnen. Als Teil der Organisationsarbeit verstanden, zielt es auf die Erweiterung der persönlichen, betrieblichen und gesellschaftlichen Handlungsfähigkeit und gibt Impulse für zukünftige Entwicklungen.

Rasch, kompetent, maßgeschneidert

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit hat oft die Funktion einer Feuerwehr: so etwa bei der Gründung von Betriebsratskörperschaften oder bei der Unterstützung von ArbeitnehmervertreterInnen in ihrer Reaktion auf aktuelle Managementstrategien. Hier wird rasche, kompetente und maßgeschneiderte Know-how-Vermittlung erwartet.

Anders als im Rahmen der beruflichen Weiterbildung ist bei der gewerkschaftlichen Bildung das Ziel nicht, den individuellen Marktwert zu erhöhen. Im Gegenteil, das Ergebnis dieses Lernprozesses ist sehr oft, dass die ArbeitnehmervertreterInnen, wenn sie das Erlernte im Interesse der Beschäftigten umsetzen, verstärkt mit Konflikten und Auseinandersetzungen auf betrieblicher Ebene konfrontiert sind. Statt individuellem steht kollektiver Marktwert im Vordergrund.

Dabei wird es auch verstärkt wichtig sein, Infrastruktur und Plattformen für gegenseitiges Kennenlernen und Erfahrungsaustausch zu schaffen – sowohl elektronisch über Blogs und Foren sowie e-learning als auch „klassisch" face-to-face über diverse Diskussions-

[1] Allespach, Meyer, Wentzel, Politische Erwachsenenbildung, S. 16

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Für viele ArbeitnehmerInnen wird aus der Forderung nach lebenslangem Lernen die Bedrohung „lebenslängliches Lernen“.

runden. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit muss komplexe Sachverhalte möglichst verständlich veranschaulichen. Bildungsarbeit kann aber nur gelingen, wenn Folgendes erfüllt ist: Freude am Lernen, Emotionen erleben und Handeln erproben. Mit anderen Worten: Es darf, nein, es muss auch gelacht werden. Nur wenn die Inhalte auch emotional ankommen, ist Lernen wirkungsvoll. Ein weiterer Punkt ist das Ausprobieren des Gelernten, denn „solidarisches Handeln kann nicht nur gewusst werden, es muss erprobt werden“.[2] In allen Bildungsmaßnahmen muss daher genug Raum für das Erproben und Durchspielen vorhanden sein. „Lernen und Lernprozesse generell lassen sich nicht über rein kognitive Prozesse erreichen. Lernprozesse gehen nicht geradlinig vonstatten, sie haben Schleifen, kommen auf Umwegen, benötigen einen individuellen Zeitrhythmus und vor allem einen sozialen Kontext, Emotion.“

Wichtiger Bereich Internationales

Ein wichtiger Bereich der Gewerkschaftsarbeit insgesamt und somit auch der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit liegt in der internationalen Arbeit. Oft wird kritisiert, dass noch immer kein tragfähiges europa- oder gar weltweites, enges gewerkschaftliches Netzwerk besteht, auch wenn es immer wieder gelungene Beispiele grenzüberschreitender Aktionen gibt. Bildungsarbeit spielt hier eine wesentliche Rolle, v. a. im Bereich der Europäischen Betriebsräte, also ArbeitnehmervertreterInnen in multinationalen Konzernen, die seit der EU-Erweiterung eine besondere Dimension erfahren haben. Aber auch EU-Projekte sind im gewerkschaftlichen Bereich fast immer auch Bildungsprojekte.

„Nenne den Troll beim Namen“

Gesellschafts- und daher auch bildungspolitisch wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming immer wichtiger. Nach wie vor bezieht sich Bildungsarbeit fast immer auf die männliche Kultur. Eines in diesem Zusammenhang gleich vorweg: So lange sich hinter „Geschlechtsneutralität“ sozial männliche Muster und Maßstäbe verbergen, braucht es nach wie vor eigene Bildungsangebote nur für Frauen – als einen Ort der Positionierung und Stärkung von Frauen. Dem Ziel der Gleichstellung kann sich die gewerkschaftliche Bildungsarbeit auf der Basis einer umfassenden Analyse der Ist-Situation nur schrittweise annähern und muss bei den Rahmenbedingungen sowie bei einer gendergerechten Seminargestaltung ansetzen. Gender Mainstreaming muss sowohl als Unterrichtsprinzip quer über alle Angebote als auch als Thema verankert werden. Voraussetzung dafür ist ein genderkompetentes Agieren der Bildungsverantwortlichen bei der Planung und Konzeption der Bildungsangebote.

Diversity, das Akzeptieren und Zulassen von Verschiedenheit ist ein weiterer politischer Auftrag an die Bildungsarbeit: Integration aller Gruppen von ArbeitnehmerInnen – egal ob verschieden durch Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung und Behinderung. Auch hier geht es um Weiterbildung durch Bewusstseinsbildung. Um Sensibilisierung für Unterschiede und den Umgang mit „Fremden,“ aber auch um die Weiterentwicklung bestimmter Fähigkeiten wie der Akzeptanz anderer und einer Verbesserung der Kommunikation.

Botschaft von der Veränderbarkeit

Das ist nur eine der vielen Herausforderungen für gewerkschaftliche Bildungsarbeit, und wir haben schon konkrete Maßnahmen in Planung. Dabei müssen die vermittelten Inhalte immer in eine Erläuterung des gesellschaftlichen und politischen Kontextes eingebettet werden. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit beschränkt sich daher nicht allein auf einen Dienstleistungscharakter und eine reine Beratungs- und Qualifizierungsleistung, sondern hat den Auftrag, die Botschaft von der Veränderbarkeit sozialer Verhältnisse überzeugend zu vermitteln.

Internet:

VOEGB
www.voegb.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
sabine.letz@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

[2] Rehbock, in: Richert 1994, S. 88

Hinterm Horizont geht's weiter …

Die Sozialakademie bietet im Bildungsangebot von Gewerkschaften, ÖGB und Arbeiterkammern die umfassendste Ausbildung für ArbeitnehmervertreterInnen.

AutorInnen: Georg Sever und Brigitte Daumen
Abteilung Weiterbildung für ArbeitnehmervertreterInnen in der AK Wien

Die Stärkung der gewerkschaftspolitischen Handlungskompetenz, also wirtschaftliche, rechtliche, soziale und kulturelle Interessen von ArbeitnehmerInnen, besser durchsetzen zu können, ist das Hauptziel der Vollzeitausbildung an der Sozialakademie der Arbeiterkammer (SOZAK).

Blick auf Europa und die Welt

Die Erreichung dieses Ziels ist sehr eng mit der sich rasch verändernden Arbeitswelt verknüpft, deshalb ist es sehr wichtig, die Lehrgangsinhalte laufend zu überprüfen und an neue Anforderungen anzupassen. So müssen sich etwa BetriebsrätInnen und GewerkschaftssekretärInnen immer mehr mit der stärker werdenden Europäisierung und Internationalisierung auseinandersetzen, denn die Dynamik in der politischen Gestaltung Europas nimmt stetig zu, die Unternehmen sind mehr denn je grenzüberschreitend tätig, und das hat vielfältige Auswirkungen auf ArbeitnehmerInnen und ihre InteressenvertreterInnen. Eine wesentliche Aufgabe gewerkschaftlicher Bildungsarbeit ist es, auf diese Entwicklungen einzugehen, und die GewerkschafterInnen und BetriebsrätInnen viel stärker anzuregen international zu denken und zu handeln.

Der Anteil der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit auf europäischer und internationaler Ebene ist in den vergangenen Jahren gewachsen, ist aber trotzdem noch das Geschäft weniger ExpertInnen. Ziel sollte es aber sein, ArbeitnehmervertreterInnen auf allen Ebenen grenzüberschreitend aktiv werden zu lassen, um die Zusammenarbeit der Gewerkschaften in der EU zu verbessern und eine immer noch vorhandene Europaskepsis abzubauen. Diese Möglichkeit bietet die SOZAK seit 2011 ihren TeilnehmerInnen und schickt sie im Rahmen ihrer zehnmonatigen Ausbildung für ein Monat in europäische Länder, wo sie bei Gewerkschaften, in Betrieben oder Arbeitnehmerinteressenvertretungen den internationalen Gedanken leben. So werden die TeilnehmerInnen des 60. SOZAK-Lehrgangs im Juni 2011 etwa bei der IG-Metall in Hannover, bei der ver.di in Berlin, bei der Unison in London, der Firma Nokia in Helsinki, der Firma Ikea in Stockholm oder im AK/ÖGB-Büro in Brüssel ihr Auslandspraktikum absolvieren können.

Dieses Auslandspraktikum wird aber nicht bloß an die neunmonatige Blockphase angehängt, sondern ist integraler Bestandteil des SOZAK-Gesamtkonzepts. Neben einer Erweiterung führt dies auch zu einer sinnvollen Abrundung der Ausbildung, denn viele theoretische Inputs des Lehrgangs zielen direkt auf die internationale gewerkschaftliche Handlungskompetenz ab. Durch die praktischen Erfahrungen im Ausland werden diese noch besser verstanden.

Selbstverständlich werden die SOZAK-TeilnehmerInnen intensiv auf das Auslandspraktikum vorbereitet. Bei der umfassenden fachlichen Ausbildung in Volkswirtschaft, Betriebswirtschaft, politischer Ökonomie, Sozialpolitik/Sozialversicherung, Politik, Arbeitsrecht und Arbeitsverfassung wird verstärkt auf internationale Umstände eingegangen und dieser Ebene besonderes Augenmerk beigemessen. So wird die soziale, wirtschaftliche und (gewerkschafts-)politische Situation in Österreich verstärkt mit jener in anderen Ländern verglichen, und bei Gruppenarbeiten werden vermehrt europäische Fallbeispiele herangezogen. Durch den bevorstehenden Auslandsaufenthalt werden die LehrgangsteilnehmerInnen angeregt, sich noch intensiver mit den Gegebenheiten anderer Länder – speziell ihrem Zielland – auseinanderzusetzen und ihre diesbezüglichen Kenntnisse zu vertiefen, was auch für ihr Engagement in den Gewerkschaften und Betrieben positive Auswirkungen verspricht. Auch der Englischunterricht wird verstärkt und nimmt Hemmungen, englischsprachige oder skandinavische Staaten als Zielländer anzupeilen.

EU-Intensivwoche

Eine EU-Intensivwoche plus eine Studienreise nach Brüssel, bei der die SOZAK-BesucherInnen neben den europäischen Institutionen auch die internationale Arbeit von ÖGB und AK kennenlernen, stellen wichtige Bestandteile des Lehrgangs dar und sind eine Vorbereitung auf das Auslandsmonat.

Bei der Vorbereitung auf das Auslandspraktikum werden die SOZAK-TeilnehmerInnen neben der Lehrgangsleitung auch von ihren zuständigen Gewerkschaften, die bei sämtlichen Schritten voll eingebunden sind, unterstützt. In enger Absprache mit den Bildungssekretären

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Diese Möglichkeit bietet die SOZAK seit 2011 ihren TeilnehmerInnen und schickt sie im Rahmen ihrer zehnmonatigen Ausbildung für ein Monat in europäische Länder, wo sie bei Gewerkschaften, in Betrieben oder Arbeitnehmerinteressenvertretungen den internationalen Gedanken leben.

INFO

Wer kann die SOZAK besuchen?

Die Gewerkschaften und der ÖGB nominieren über die Arbeiterkammern in den einzelnen Bundesländern KandidatInnen. BewerberInnen müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

Erfahrungen in der betrieblichen und/oder überbetrieblichen Interessenvertretung

Gewerkschaftliche Vorbildung (Grundkurse, Gewerkschaftsschule)

Erforderlich sind eine hohe Lernmotivation und große Leistungsbereitschaft

und den Internationalen Sekretären legen die Lehrgangsleitung und die SOZAK-TeilnehmerInnen die Zielländer und -organisationen fest, wobei neben den individuellen Interessen vor allem auf die gewerkschaftlichen Interessen geachtet wird, denn die Erkenntnisse sollen möglichst vielen KollegInnen in den Betrieben und den Organisationen für ihre praktische Arbeit von Nutzen sein. Aus diesem Grund werden die BesucherInnen des SOZAK-Lehrgangs vor ihrer Abreise mit konkreten Arbeitsaufträgen ausgestattet. Die Aufträge sollen den PraktikantInnen einerseits eine Orientierung geben, was sich die Gewerkschaften von ihrem Auslandspraktikum erwarten, und andererseits wird ihnen damit noch stärker bewusst, worauf sie in diesem Monat bei ihrer Arbeit in einem ausländischen Betrieb oder einer europäischen Gewerkschaftsorganisation zu achten haben.

Alle SOZAK-TeilnehmerInnen erhalten während des Auslandsmonats von der Lehrgangsleitung und der Gewerkschaft ausgewählte BetriebsrätInnen oder GewerkschaftssekretärInnen in der jeweiligen Organisation zur Seite gestellt, die sie betreuen und auch bei allfälligen organisatorischen Angelegenheiten unterstützen.

Die KollegInnen greifen den TeilnehmerInnen auch bei der Erfüllung der Arbeitsaufträge unter die Arme und sind ihnen bei der Erweiterung ihres internationalen Netzwerks behilflich. Die fachkundige Betreuung ist ein wichtiger Bestandteil, denn nur so ist gewährleistet, dass das SOZAK-Auslandspraktikums den größtmöglichen Mehrwert für die TeilnehmerInnen und die entsendenden Organisationen mit sich bringt.

Ausführlicher Praktikumsbericht

Zurück in Österreich werden die Ergebnisse mit den VertreterInnen der Gewerkschaften diskutiert und von jedem/r TeilnehmerIn in einem ausführlichen Praktikumsbericht zusammengefasst. Diese Berichte stehen – ähnlich den Projektarbeiten an der SOZAK – den Gewerkschaften und BetriebsrätInnen für ihre Arbeit zur Verfügung. Damit sollen die Kenntnisgewinne nicht nur auf die AuslandspraktikantInnen beschränkt bleiben, sondern so vielen KollegInnen wie möglich in ihrer täglichen Arbeit zugute kommen und helfen, die ArbeitnehmerInnen bestmöglich zu vertreten.

Die Lernziele eines derartigen Praktikums sind vielfältig. Durch das Auslandspraktikum lernen die TeilnehmerInnen Arbeits- und Lebensbedingungen anderer Länder ebenso wie die Strukturen der jeweiligen Gewerkschafts- und Interessenvertretungsorganisationen kennen. Außerdem machen sie sich mit den politischen, ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen unter denen die dortigen ArbeitnehmervertreterInnen tätig sind vertraut.

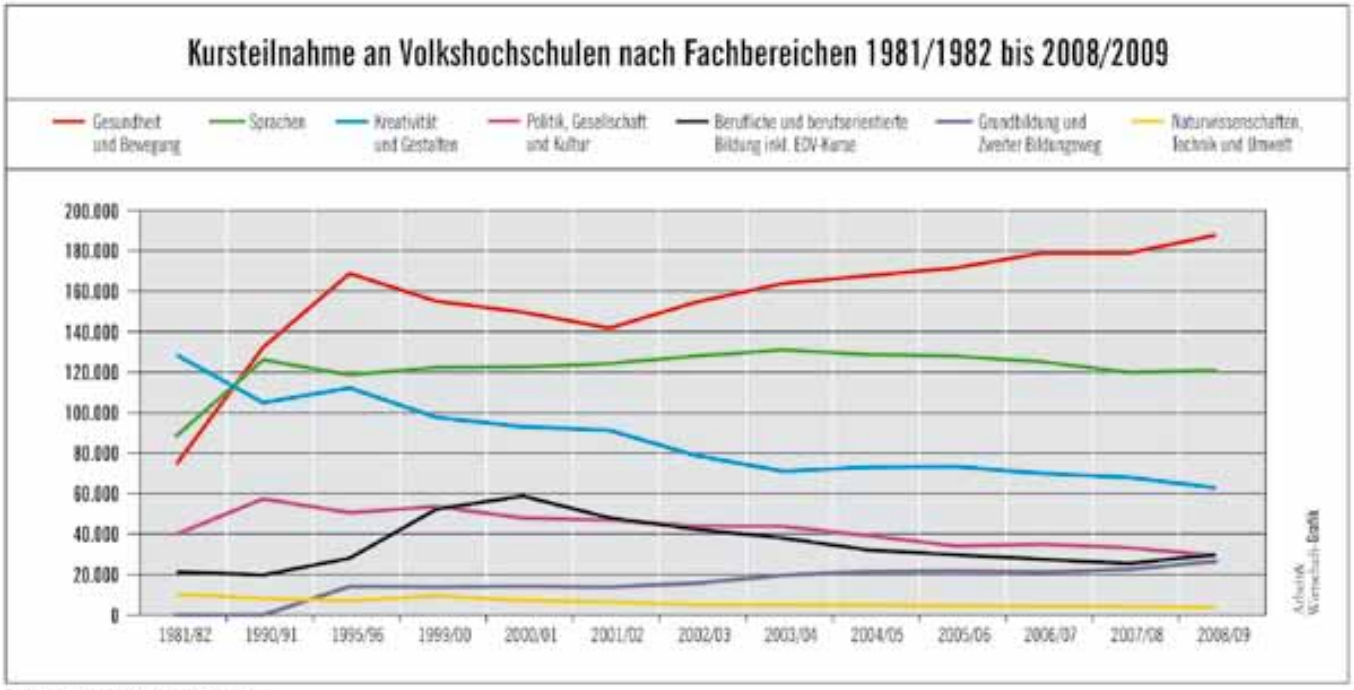
Des Weiteren ist es wichtig, dass die TeilnehmerInnen erfahren, welche Organisierungs- und Mobilisierungskonzepte unsere Partnerorganisationen und -betriebe erfolgreich anwenden. Das solidarische Handeln soll gestärkt und ein Informations- und Kooperationsnetzwerk geschaffen werden, das in der Folge auch die österreichischen Gewerkschaften und BetriebsrätInnen für sich nutzen können. Außerdem lernen sie, ihre Erfahrungen und Kenntnisgewinne aus diesem Auslandspraktikum für ihre KollegInnen und Organisationen aufzubereiten, um sie für diese optimal nutzbar zu machen. Das Auslandsmonat in der SOZAK ist ein wichtiger Schritt in der gewerkschaftlichen Bildung hin zu mehr Internationalität, europäischer Vernetzung und länderübergreifender Handlungsfähigkeit von Gewerkschaften und Betriebsratskörperschaften.

Internet:

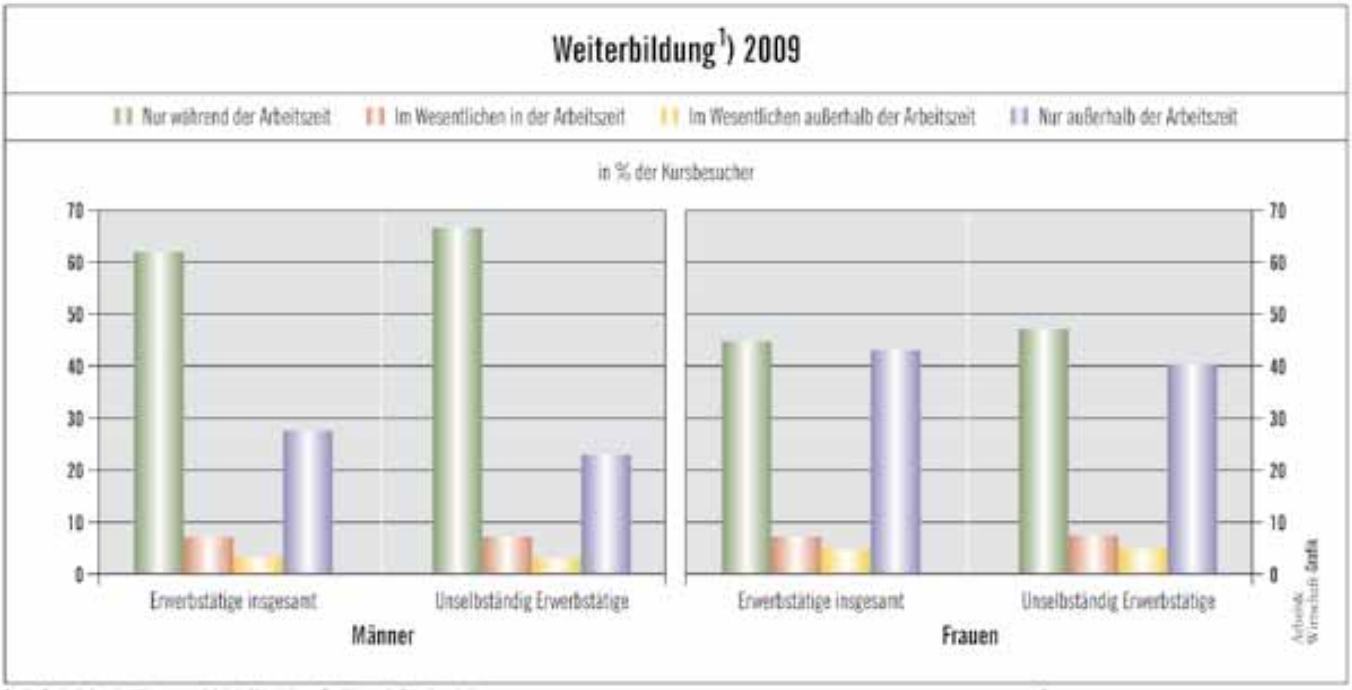
Alle Infos zur Sozialakademie
tinyurl.com/diesozak

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die AutorInnen
georg.sever@akwien.at
brigitte.daumen@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Zahlen, Daten, Fakten



Quelle: Verband österreichischer Volkshochschulen



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Bevölkerung in Privathaushalten

[1]) Erwerbstätige laut ILO-Definition (Labour-Force-Konzept)

Statistiken sind Argumente

Veränderungen in Prozenten
gegenüber dem Vorjahresmonat

	Harmonisierte VPI	
	Nov. 10	Dez. 10
Belgien (BE)	3,0	3,4
Deutschland (DE)	1,6	1,9
Estland (EE)		5,4
Irland (IE)	–0,8	—
Griechenland (EL)	4,8	5,2
Spanien (ES)	2,2	2,9
Frankreich (FR)	1,8	2,0
Italien (IT)	1,9	2,1
Zypern (CY)	1,7	1,9
Luxemburg (LU)	2,5	3,1
Malta (MT)	3,4	4,0
Niederlande (NL)	**1,4**	**1,8p**
Österreich (AT)	1,8	2,2p
Portugal (PT)	2,2	2,4
Slowenien (SI)	1,6	2,2
Slowakei (SK)	1,0	1,3
Finnland (FI)	**2,4**	**2,8**
Eurozone (VPI-EWU)	1,9	2,2p
Bulgarien (BG)	4,0	4,4
Tschech. Republik (CZ)	1,9	2,3
Dänemark (DK)	2,5	2,8
Lettland (LV)	1,7	2,4
Litauen (LT)	2,5	3,6
Ungarn (HU)	4,0	4,6
Polen (PL)	2,6	2,9
Rumänien (RO)	7,7	7,9
Schweden (SE)	1,7	2,1
Vereinigtes Königreich (UK)	3,3	—
EU (EVPI)	**2,3**	**2,6p**
Island (IS)	3,8	3,5
Norwegen (NO)	1,5	2,7
EWR (VPI-EWR)	**2,3**	**2,6p**
Schweiz (CH)	0,2	0,4

Die monatlichen Übersichten über die Beschäftigungslage und die Kaufkraft sollen die Orientierung erleichtern. Die Tabellen sind wichtige Informationen für InteressenvertreterInnen und jede/n politisch Interessierte/n.

Datenquellen: EUROSTAT, lfd. Monat;
Anm.: Der Harmonisierte VPI ist der zentrale Indikator für die Währungspolitik der EZB. Er stellt auch die beste statistische Basis für internationale Vergleiche unter europäischem Gesichtspunkt dar.
EWU = Europäische Währungsunion; EWR = Europäischer Wirtschaftsraum.
Die Schweiz berechnet seit Jänner 2008 einen HVPI.
r = revidiert; p = vorläufig; – = **Daten nicht verfügbar**

Der Arbeitsmarkt im Dezember 2010

	Stand Dez 2010	Veränderung zum Vormonat	Vorjahres-monat
Unselbstst. Beschäftigung	**3.343.814**	**–61.943**	**45.063**
ohne KUG/Präsenzdiener	3.245.885	–55.545	47.447
ArbeiterInnen	1.269.505	–23.368	20.684
Angestellte u. Beamte	2.074.309	–38.575	24.379
Männer	1.752.332	–62.909	25.037
Frauen	1.591.482	966	20.026
AusländerInnen	452.090	3.529	25.987
InländerInnen	2.891.724	–65.472	19.076
Vorgemerkte Arbeitslose	**302.279**	**57.933**	**–10.492**
Männer	193.585	63.005	–8.786
Frauen	108.694	–5.072	–1.706
AusländerInnen	63.934	13.402	1.310
InländerInnen	238.345	44.531	–11.802
Jugendliche (bis unter 19)	10.482	1.253	–643
Jugendliche (19 bis unter 25)	35.630	5.990	–2.512
Ältere (50 bis unter 55)	33.877	6.268	570
Ältere (55 bis unter 60)	22.795	3.302	24
Ältere (über 60)	5.554	540	81
Arbeitslosenquote	**8,3**	**1,6**	**–0,4**
Offene Stellen	28.890	–826	5.207
Lehrstellensuchende	5.144	–537	–171
Offene Lehrstellen	2960	–336	132
Geringfügige Beschäftigung *	**308.175**	**2.394**	**11.594**
Männer	110.071	1.514	6.470
Frauen	198.104	880	5.124
ArbeiterInnen	175.541	3.187	5.783
Angestellte	132.634	–793	5.811

* nicht in der unselbstständigen Beschäftigung enthalten

Absentismus: gewohnheitsmäßiges Fernbleiben von einer Verpflichtung oder Verabredung; Fehlzeiten, die auf Probleme im privaten Umfeld zurückzuführen sind und nicht auf gesundheitliche Probleme. (Seite 20)

Akkreditierung: offizielle Anerkennung einer besonderen (nützlichen) Eigenschaft durch eine anerkannte Instanz. (Seite 34)

Bachelor: erster akademischer Grad einer wissenschaftlichen Ausbildung. In Österreich wurde der Bachelor-Abschluss bis Anfang 2007 als Bakkalaureat bezeichnet. In vielen Ländern Europas ist der Begriff im Rahmen des Bologna-Prozesses eingeführt worden, dessen Ziel die Schaffung eines gemeinsamen europäischen Hochschulraums ist. Ein Bachelor-Studium hat meist eine Regelstudienzeit von sechs Semestern, kann aber auch sieben oder acht Semester dauern. Daran anschließen kann ein vertiefender Master-Studiengang, in Ausnahmefällen bereits die Promotion (Doktorat). Das einphasige Diplomstudium wird durch dieses Stufensystem abgelöst. Zum gleichnamigen Abschluss in den Vereinigten Staaten bestehen Unterschiede sowohl im Aufbau des Studiums als auch bei der Anerkennung der Abschlüsse. (Seite 33)

Benchmark: Maßstab (Seite 25)

Berufsreifeprüfung: Sie berechtigt Personen mit Lehrabschluss, AbsolventInnen von Handels-, Krankenpflegeschulen etc. zum Studium an Universitäten, Hochschulen, Fachhochschulen, Akademien sowie Kollegs und ermöglicht die Einstufung in den gehobenen Dienst beim Bund. (Seite 28)

Bildungsaspiration: Streben nach Bildung (Seite 21)

Bourdieu, Pierre: französischer Soziologe (1930–2002), beschäftigte sich vor allem mit Kultursoziologie. Nach Bourdieu gibt es für die menschliche Freiheit viele Begrenzungen, unter anderem durch unbewusste verinnerlichte Faktoren, Illusionen, durch sozioökonomische Strukturen, historische Gegebenheiten, Geschlecht, Nationalität und Weltanschauung. Innerhalb seiner Grenzen hat jeder Mensch einen individuellen Handlungsspielraum, der umso größer ist, je komplexer die Gesellschaft organisiert ist. (Netter-Manus, Anfang)

Didaktik: Methode des Unterrichtens; Lehre vom Lernen (Seite 14)

empirisch: aus der Erfahrung gewonnen (Seite 37)

Fachhochschulkonferenz (FHK): 1996 gegründeter Verein, in dem die österreichischen Fachhochschulen organisiert sind; Mitglieder der FHK sind die VertreterInnen der Erhaltergesellschaften der österreichischen FH-Studiengänge sowie die Leiter der Kollegien und Studiengänge. **www.fhk.ac.at** (Seite 35)

Fachhochschulrat (FHR): Für die externe Qualitätssicherung der österreichischen FH zuständige Behörde; 16 Mitglieder, unter denen auch VertreterInnen der Sozialpartner sind. **www.fhr.ac.at** (Seite 34)

Glöckel, Otto: sozialdemokratischer Politiker und Schulreformer (1874–1935) der Ersten Republik, Verfechter der Gesamtschule und Gegner von Bildungsprivilegien, 1919 bis 1920 Unterrichtsminister. Er forderte außerdem eine strenge Trennung zwischen Kirche und Schule. Mit dem sogenannten Glöckel-Erlass wurden das Schulgebet und der verpflichtende Religionsunterricht abgeschafft. (Seite 14)

Heterogenität: Verschiedenartigkeit (Seite 20)

ISCED: International Standard Classification of Education, von der UNESCO zur Klassifizierung und Charakterisierung von Schultypen und Schulsystemen entwickelter Standard, der – von der vorschulischen Erziehung bis zur Universität – in sechs Levels unterteilt wird. (Seite 20)

ISO-Zertifizierung: Die ISO (International Organisation for Standardisation) veröffentlicht Normen, die einen Qualitätsvergleich zwischen internationalen Unternehmen ermöglichen. Eine ISO-Zertifizierung wird durch von der ISO akkreditierte Partner durchgeführt und bescheinigt einem Betrieb, dass seine internen Abläufe bestimmten, festgelegten Qualitätskriterien entsprechen. (Seite 22)

IV: Industriellenvereinigung, 1862 als „Verein der Industriellen" gegründete Interessenvertretung auf freiwilliger Basis mit derzeit rund 3.500 Mitgliedern; seit 1988 hat die IV ein ständiges Büro in Brüssel. (Seite 12)

Joseph II.: 1741 als viertes Kind und erster Sohn Maria Theresias geboren, 1765–1790 Kaiser des Heiligen Römischen Reiches, ab 1780 auch König von Böhmen, Kroatien und Ungarn, Vertreter des aufgeklärten Absolutismus; Herrschen bedeutete für ihn Dienst am Staat als übergeordnetem Ganzen. Joseph II. schaffte die Leibeigenschaft der Bauern ab, verbesserte das Gesundheitssystem und führte zahlreiche Reformen durch. Besonders typisch für den Josephinismus ist das Toleranzpatent, mit dem das Glaubensmonopol der katholischen Kirche gebrochen wurde. (Seite 14)

kognitiv: das Denken/die Erkenntnis betreffend (Seite 41)

Maria Theresia: österreichische Monarchin (1717–1780), Erzherzogin von Österreich und Königin von Böhmen, Kroatien und Ungarn, wichtige Vertreterin des aufgeklärten Absolutismus. Nach der Krönung ihres Gatten Franz I. Stephan zum römisch-deutschen Kaiser 1745 wurde sie überall Kaiserin genannt, sie kümmerte sich hauptsächlich um die Regierungsgeschäfte, ihr Mann um die Finanzen. Neben vielen Reformen führte Maria Theresia auch die allgemeine Schulpflicht ein. (Seite 14)

Max-Planck-Institut: Die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ist ein von dem Chemiker und späteren Nobelpreisträger Otto Hahn 1948 gegründeter Verein mit Sitz in Berlin und München. Max Planck (1858–1947) gilt als Begründer der Quantenphysik und erhielt 1918 den Nobelpreis. Die Max-Planck-Gesellschaft unterhält derzeit 80 Institute und Forschungseinrichtungen. (Seite 14)

Narratives Interview: qualitative Methode der Sozialwissenschaften, wobei es nicht um das quantitative Erfassen von Daten geht, sondern die Interviewten können relativ frei erzählen. Narrative Interviews dienen nicht der Überprüfung vorher aufgestellter Thesen, sondern in der Regel entstehen die Thesen erst aus diesen Gesprächen. (Seite 20)

Österreichisches Institut für Bildungsforschung (ÖIBF): gegründet 1970 auf Initiative des Berufsförderungsinstituts mit Unterstützung der Interessenvertretungen für ArbeitnehmerInnen und der Bundesministerien für Arbeit und Soziales sowie Wissenschaft und Forschung. Zusätzlich zur empirischen Forschungstätigkeit ist es das Ziel des ÖIBF, isoliert und bruchstückhaft vorliegende Forschungsergebnisse aus verschiedenen Disziplinen zusammenzuführen und zu einem umfassenden Bild der Bildungswirklichkeit zusammenzufassen. (Seite 34)

Peergruppe: Gruppe von ungefähr gleichaltrigen Jugendlichen, die entscheidend an der Meinungsbildung der/s einzelnen Jugendlichen beteiligt ist. (Seite 21)

ratifizieren: als gesetzgebende Körperschaft einen völkerrechtlichen Vertrag in Kraft setzen. (Seite 22)

Sekundarstufe I: umfasst Schulstufen der mittleren Bildung (Hauptschule, Berufsbildende mittlere Schulen und Unterstufe der Gymnasien). Darauf folgen als Sekundarstufe II alle Bildungswege bis zur Matura wie HTL, HAK, Oberstufe etc. sowie Erwachsenenbildungsmaßnahmen wie Abendschulen und Kollegs. (Seite 12)

Studienberechtigungsprüfung: zweiter Bildungsweg für Personen ohne Reifeprüfung, die bereits wissen, welche Studienrichtung sie wählen möchten und im angestrebten Bereich berufliche Erfahrung vorweisen können, Mindestalter 22 Jahre (20 bei mindestens vierjähriger Berufsausbildung). (Seite 28)

Valorisierung: Wertanpassung; Verbreitung von Resultaten innovativer Projekte in der allgemeinen und beruflichen Bildung, wobei diese vor allem in andere Bereiche wie Unternehmen und Verbände übertragen werden. (Seite 29)

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
Kontaktadresse: Fachbuchhandlung
Rathausstraße 21 | 1010 Wien
Telefon: +43 1 405 49 98-132
Fax: +43 1 405 49 98-136
fachbuchhandlung@oegbverlag.at
www.oegbverlag.at

ÖGB VERLAG
garantiert gut informiert

EINE SCHLAGKRÄFTIGE BEWEGUNG BILDEN

Impulse zur gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung

Kaiser/Wall-Strasser/Gotthartsleitner/Gstöttner-Hofer/Füreder (Hg.) ||
Reihe: Studien und Berichte || 192 Seiten || Euro 24,90

ISBN: 978-3-7035-1454-8

Gewerkschaftliche Bildungs- und Kulturarbeit ist mit hehren Zielsetzungen zur Arbeitswelt und Gesellschaftsveränderung verbunden. Diese beinhalten Leitbegriffe wie Emanzipation, Solidarität, soziale Gerechtigkeit, Beteiligung etc. Wie aber sieht der Bildungsalltag aus? Der erste Teil des Buches beinhaltet eine Fallstudie zur Grundausbildung und mehrere grundsätzliche Positionierungen zur Strategie und Perspektive gewerkschaftlicher bzw. betriebsrätlicher Bildung in Österreich und Deutschland.

Der zweite Teil umfasst Beiträge, welche die gewerkschaftliche politische Bildung in einem größeren gesellschaftlichen Rahmen stellt. Abgerundet wird das Buch durch Beiträge zu speziellen Aspekten gewerkschaftlicher Erwachsenenbildung.

BESTELLUNG:
im Web: www.oegbverlag.at || per Mail: bestellung@oegbverlag.at
per Fax: +43 1 405 49 98-136 || in jeder Buchhandlung oder
direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags

JA, ICH BESTELLE ...

Anzahl der Exemplare

Name	Vorname
Firma/Institution	
Telefon	E-Mail
Anschrift	PLZ Ort
Datum, Unterschrift	

Eigentumsvorbehalt. Zahlbar bei Erhalt der Rechnung. Gemäß § 24 Datenschutzgesetz machen wir Sie darauf aufmerksam, dass Ihre Daten zum Zweck der Kundenbetreuung und Verrechnung automationsgestützt verarbeitet werden. Zahlungsverzugskosten übernimmt der/die BestellerIn. Satz- und Druckfehler vorbehalten. Preis inkl. USt., zuzügl. € 3,90 Versandspesen.

KINDER FÖRDERN, NICHT TRENNEN …
… gemeinsame Schule für 6- bis 15-Jährige; Kinder fördern, nicht abstrafen.

GLEICHE BILDUNGSCHANCEN FÜR ALLE …
… egal, ob die Eltern AkademikerInnen oder ArbeiterInnen/Angestellte sind.

LEHRE ALS ÜBERHOLSPUR …
… statt als Einbahnstraße: keine Barrieren zwischen Schule und Lehre, Lehre und Uni.

WEITERBILDUNG IM BERUF ZAHLT SICH AUS …
… auch für die Betriebe: Jeder in Weiterbildung investierte Euro kommt vielfach zurück!

ÖGB www.oegb.at

Ein Ersuchen des Verlages an den Briefträger:
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder richtige Anschrift mit

Straße/Gasse Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür
/
Postleitzahl Ort

Besten Dank

AW

02Z031759M P. b. b. Erscheinungsort Wien VERLAGSPOSTAMT 1230 WIEN