

Interview:

VÖGB

Geschäftsführerin Sabine Letz zum
Weiterbildungsangebot

8

Gesellschaftspolitik:

Mobbing

Eine Frage der Arbeitsbedingungen.
Mit Veranstaltungshinweis

36

Internationales:

Musterland Slowenien

Unsere Nachbarn haben die EU-
Präsidentschaft

39

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

N° 1 | 2008 | 61. Jahrgang | € 2,-

Schwerpunktthema:

Wirtschaftsfaktor Bildung

ab Seite 8



Schwerpunkt:

Chance Bildung

12

Sozialpartner unterstreichen: Reformen im Bildungswesen sind jetzt unabdingbar.

Arbeitsmarkt – Zukunft 2010

15

Vereinbarung der Sozialpartner mit der Bundesregierung zur Jugendbeschäftigung und zur Deckung des Fachkräftebedarfs.

Ene mene Muh ...

16

Bildungschancen sind hierzulande mehr denn je über alle Ebenen hinweg von Faktoren wie Bildung, Beruf und Einkommen der Eltern, Geschlecht sowie Herkunft geprägt.

Basis Bildung

18

Der Beschäftigungswandel und die wachsenden Anforderungen an die Arbeitskräfte verlangen Änderungen im Bereich der Berufsbildung.

Ausschluss vom Abschluss

21

Der »Hauptschulabschluss NEU« für Erwachsene, wie von der AK angeregt, wäre eine längst überfällige Reform, um es Weiterbildungswilligen nicht unnötig schwer zu machen.

Bildungskarenz neu

23

Die wichtigsten Neuerungen 2008: Es gibt mehr Geld, die Anwartschaft wird neu definiert, Saisonbeschäftigte haben Anrecht und die Inanspruchnahme wurde flexibilisiert.

Stolperstein Karenz

24

Viele WiedereinsteigerInnen wollen nach der Karenz in den Job zurückkehren und wünschen sich bessere Rahmenbedingungen für berufliche Weiterbildung.

Großes Bildungssparen

27

Für das Kapital Bildung werden dem Bausparen ähnliche Lösungen angeboten. Bildungsdarlehen werden bislang aber eher für hochpreisige Aus- und Weiterbildungen genutzt.

Mehrwert Weiterbildung – AK-Studie

32

Qualifiziert für Europa

33

Startschuss für den Europäischen Qualifikationsrahmen EQF.



Meinung

- 4 | Standpunkt: Lust am Lernen
- 5 | Veranstaltung

Aus Arbeiterkammern&Gewerkschaften

- 6 | Förderungen: Geld für Ihre Weiterbildung
- 6 | Internet: Vorsicht Kostenfalle
- 7 | Unterstützungs-Aktion:
Novartis-Standort erhalten
- 7 | ArbeitnehmerInnenveranlagung:
Zahntag für den Finanzminister
- 7 | Teilzeitarbeit: Mehrarbeitsrechner

Wirtschaft&Arbeitsmarkt

- 35 | Verbraucherpreise

Kultur

- 44 | Literatur ohne Barrieren

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.

Veranstaltung

- 5 | Simone de Beauvoir. Das andere Geschlecht

Gesellschaftspolitik

- 36 | Systematisch ausgrenzen

Internationales

- 39 | Premiere für Slowenien
- 41 | Musterland Slowenien
- 42 | EBR-Richtlinie in Arbeit
- 45 | Kolumbien:
OFP-Frauen suchen UnterstützerInnen
- 45 | Iran: Freiheit für Osanloo
- 45 | Bangladesch: Zur Arbeit gezwungen

Man lernt nie aus

Redaktion intern

Auch in Ausgabe Nr. 1/2008 der »Arbeit&Wirtschaft« widmen wir uns einem Schwerpunktthema – dieses Mal geht es um Aus- und Weiterbildung. Anlass dafür war nicht zuletzt die Einigung der Sozialpartner mit der Bundesregierung »Arbeitsmarkt – Zukunft 2010« am 10. Jänner 2008. Dabei geht es um eine Reform der Lehrstellenförderung, die angestrebte Ausbildungsgarantie für unter-18-Jährige und eine Qualifizierungsoffensive für Arbeitslose. Die wichtigsten Eckpunkte dazu finden Sie auf Seite 15. Ab Seite 12 erklären Ihnen unsere ExpertInnen, warum das für die ArbeitnehmerInnenvertretungen so wichtig ist. So beleuchtet Susanne Haslinger soziale Ungleichheiten im Schulsystem (Seite 16), Michael Tölle kritisiert unnötige Hindernisse beim Hauptschulabschluss für Er-

wachsene (Seite 21) und Eva Braunschildert ab Seite 24 die Schwierigkeiten, die WiedereinsteigerInnen nach der Karenz bei der beruflichen Weiterbildung haben. Im aktuellen Kollektivvertrag für die Metallindustrie wurde auch die bezahlte Bildungsfreistellung vereinbart. Lesen Sie GMTN-Verhandler Peter Schleinbach dazu im Interview (Seite 29).

Weil Hans immer noch lernen kann, was Hänchen nicht gelernt hat, heben wir auch in Zukunft **Fachbegriffe, Fremdwörter und bestimmte Namen grün hervor – Erklärungen dazu finden Sie auf Seite 46.**

Vor 20 Jahren hat zum Beispiel noch kaum jemand hierzulande gewusst, was »Mobbing« ist. Heutzutage ist es ein gesellschafts- und wirtschaftspolitisch enorm relevantes Thema. Einen ausführlichen Artikel dazu finden Sie ab Seite 36 – An-

lass ist eine hochkarätig besetzte Mobbingdiskussion am 18. Februar 2008 in Wien.

Natürlich werfen wir auch in der aktuellen »A&W« einen Blick über die Grenzen und zwar nach Slowenien, das das nächste halbe Jahr die EU-Präsidentschaft über hat (Seite 39).

Eine wichtige Neuerung im Jahr 2008: Wir erscheinen jeweils zum Monatsende. Und weil es schon beim Thema Gesundheitssystem so gut angekommen ist, werden wir uns auch in Zukunft jeweils einem großen Schwerpunktthema widmen. Aktuell in Vorbereitung ist derzeit das Thema Verteilung. Wir feuern uns übrigens stets über Kritik und Anregung: aw@oegb.at

Für das Redaktionskomitee
Katharina Klee

Standpunkt

Katharina Klee
Chefredakteurin



Lust am Lernen

Eva habe ich bei einem der ersten Kommunikationsseminare, die ich für BetriebsrätInnen gehalten habe kennengelernt. Sie, die in Wirklichkeit ganz anders heißt, war eine von zwölf KollegInnen aus der Reinigungsbranche. Ich hatte gerade meinen NLP-Master gemacht, war mitten in der MediatorInnen-Ausbildung und litt nach Ansicht meiner Mutter an akuter »Seminaritis«. Mit Mitte dreißig hatte ich die Lust am Lernen wieder entdeckt. Das kostete mich viel Zeit und Geld, machte mich aber sehr glücklich – und noch schöner war es, das Gelernte weiterzugeben. Ob ich allerdings ausgerechnet diesen zehn Frauen und zwei Männern viel über Kommunikation beibringen konnte, bezweifelte ich: Immerhin sind BetriebsrätInnen in dieser Branche sehr oft hervorragende KommunikatorInnen, sie haben meist mit MitarbeiterInnen aus vielen verschiedenen Ländern zu tun. Aber so versprach das Seminar ein Austausch von lehren und lernen zu werden – und das wurde es auch wie alle Seminare aus dem gewerkschaftlichen Bildungsbereich seither.

Am Weg zur Abendmatura

Zwei Jahre später besuchte ich Eva in ihrer kleinen Wohnung. Ich schrieb eine Reportage für die »Solidarität«. Thema »Lebenslanges Lernen«. Und Eva war die ideale Interviewpartnerin. Denn mittlerweile war sie dabei, die Matura nachzuholen, berufsbegleitend, abends. Auf die Idee gekommen war sie im Zuge eines der Seminare, die sie als Betriebsrätin besuchte. »Als ich damals mein erstes Arbeitsrecht-Seminar besuchte, wusste ich:

das ist es. Ich beschloss Jus zu studieren«, erklärte sie. Und dann erzählte sie aus ihrem Leben. Sie hatte es nie leicht gehabt. Nach dem Hauptschulabschluss ließ sie sich zu einer Kellnerlehre überreden, auch wenn sie der Beruf nicht interessierte. Dann wechselte sie in den Handel und schließlich wurde sie auch noch früh schwanger. Nach der Karenz arbeitete sie Teilzeit. Keine Chance auf Karriere, keine Möglichkeit zur Weiterbildung. Irgendwann ging die Beziehung zu Bruch, der Vater des Kindes trank, sie war allein. Ihre Intelligenz, ihre Fähigkeiten waren all die Jahre niemandem aufgefallen. Sie nutzte sie vor allem, um das Leben als Alleinerzieherin zu managen.

Leichter mit E-Learning

Als ihr Sohn alt genug war, erwies sich der Weg zurück in den Job als schwieriger als sie gedacht hatte. Sie fand nichts im Handel, was ihren Vorstellungen entsprochen hätte. Also bemühte sie sich um eine Anstellung als »Putzfrau«. In der Reinigungsbranche wurde sie rasch zur Vorarbeiterin. Ihr Engagement brachte sie schließlich in den Betriebsrat. Und dort setzte sie nicht nur ihren klugen Kopf zum Wohl der KollegInnen ein, sie nutzte auch jede Möglichkeit dazuzulernen. Eva besuchte die Gewerkschaftsschule und Seminare. Sie sog Wissen auf, wo auch immer sich die Gelegenheit bot.

Und jetzt saß sie glücklich vor ihrem Laptop aus dem Diskont-Handel. Die Möglichkeit zum E-Learning erleichterte es ihr, ihren Traum umzusetzen. Und was sie am meisten freute war, dass sie auch ihren Sohn von der Weiterbildung über-

zeugt hatte. Gemeinsam mit seiner Mutter lernte er Englisch-Vokabeln und machte Hausaufgaben. »Und die sind jetzt fällig«, complimentierte sie mich lächelnd hinaus.

Ich habe in den letzten Jahren viele Evas kennengelernt. Und auch den einen oder anderen Adam. Auf jeden Fall viele KollegInnen, die sich mit »Seminaritis« infiziert hatten. Menschen, die jede Gelegenheit nutzen, etwas dazuzulernen. Viele von ihnen hatten erst als Erwachsene die Chance dazu. Ein Gymnasium, die Matura, ein Universitätsstudium wäre für sie nie in Frage gekommen. Einige konnten nicht einmal ihren Wunschberuf ergreifen. Manchen machte es erst ihr gewerkschaftliches Engagement möglich, wieder lernen zu lernen. Und ich durfte (und darf noch immer) miterleben, wie diese Menschen mit ihrem Wissen wachsen. Von den ersten Seminaren bis hin zur Sozialakademie oder zur Abendmatura, vom Deutschkurs für MigrantInnen bis zur Schulung für Sicherheitsvertrauenspersonen. Sie lernen abends nach der Arbeit und am Wochenende, sie opfern Zeit und Geld. Und wenn sie einmal mit dem Lernen begonnen haben, hören sie so schnell nicht mehr auf.

Seminaritis ist ansteckend

Vor kurzem habe ich ein E-Mail von Eva bekommen. Sie hat die Matura bestanden. Und ihr Sohn ist befördert worden, Englisch lernen hat sich ausgezahlt. Es geht ihr gut, das Jusstudium macht ihr Spaß. Und irgendwie überleg ich mir, welchen Kurs ich als nächstes angehe. »Seminaritis« ist ansteckend. Gut so.

Das andere Geschlecht

Groß war der Andrang bei der Festveranstaltung zum 100. Geburtstag von Simone de Beauvoir »Das andere Geschlecht – immer noch anders?« am 8. Jänner 2008.

»Wer über kein Einkommen verfügt, ist in seiner Lebensplanung nicht wirklich frei«, betonte Nationalratspräsidentin und SPÖ-Bundesfrauenvorsitzende Mag. Barbara Prammer bei ihrer Eröffnungs-

rede zur Festveranstaltung »Das andere Geschlecht – Immer noch anders?«. In der Theaterproduktion »Sich entwerfen können« wurde das Leben und Texte von Simone de Beauvoir mit Kommentaren

beleuchtet. »Was bedeutet Feminismus heute« war Thema der anschließenden Podiumsdiskussion mit Doris Bures, Sibylle Hamann, Iris Radisch und Renée Schröder.



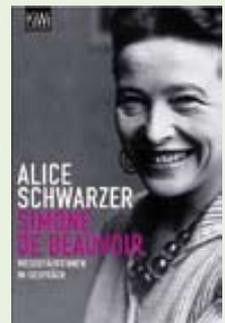
»Was bedeutet Feminismus heute?« war Thema einer Podiumsdiskussion mit Sibylle Hamann, Doris Bures, Diskussionsleiter Peter Huemer Iris Radisch und Renée Schröder.

BUCHTIPP

Alice Schwarzer
**Simone de Beauvoir
Weggefährtinnen im Gespräch**

»Dieses Buch wird helfen, die Sache, der ich so tief verbunden bin, besser zu verstehen.« Simone de Beauvoir

Alice Schwarzers Gespräche mit Simone de Beauvoir sind das Herzstück dieses Buches. Sie wurden in den so bewegten Jahren 1972 bis 1982 geführt und damals weltweit veröffentlicht und diskutiert. Die Gespräche gelten als Schlüssel zum politischen Teil von Simone de Beauvoirs Werk und Leben. Die Einheit von Werk und Leben machte Simone de Beauvoir zum Modell der engagierten Intellektuellen unserer Zeit (»Ich hielt mich nicht für eine ›Frau‹, ich war ich.«)



Erschienen im Verlag
Kiepenheuer & Witsch
ISBN 978-3462039566

Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung
1010 Wien, Rathausstraße 21
Tel. (01) 405 49 98-132

E-Mail:

fachbuchhandlung@oegbverlag.at

Simone de Beauvoir ist nach wie vor spannend und aktuell. Entsprechend groß war daher auch das Interesse und der Andrang bei der Festveranstaltung der SPÖ-Frauen mit dem Renner-Institut.



»Feminismus heute heißt nach wie vor, für die Befreiung aus der Unterdrückung zu kämpfen, dafür zu kämpfen, dass Frauen unabhängig leben können«, betonte Frauenministerin Doris Bures.



IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:

Laurenzberg 2, 1011 Wien,
Telefon: (01) 534 44, Fax: (01) 534 44-595,
Katharina Klee (Chefin vom Dienst): Klappe 304,
Sekretariat: Sonja Adler, Klappe 340 (von 8 bis 12 Uhr)

E-Mail: aw@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

Karin Stieber, 1231 Wien, Altmannsdorfer Straße 154–156,
Telefon (01) 662 32 96-6344 Dw., Fax Dw. 6385;
E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

Redaktionskomitee

Arthur Ficzo (Vorsitz), Annemarie Kramser (Stellvertretender
Vorsitz), Thomas Angerer, Gerhard Bröthaler, Lucia Bauer,
Günther Chaloupek, Thomas Fessler, Andreas Gjecaj,
Katharina Klee (Chefin vom Dienst), Karl Kollmann, Georg
Kovarik, Barbara Lavaud, Sabine Letz, Ruth Naderer, Katharina
Painer, Brigitte Pellar, Alexander Schneider, Erik Türk

Redaktionsmitglieder

Katharina Klee (Chefin vom Dienst),
Sonja Adler (Sekretariat),
Dietmar Kreuzberger (Grafik und Layout)

Mitarbeiter/-innen dieser Ausgabe:

Katharina Klee (Chefredaktion), Sonja Adler, Thomas Berger,
Kai Biehl, Eva Braun, Renate Czeskleba, Astrid Fadler,
Susi Haslinger, Barbara Lavaud, Ulrike Legner, Wilfried Leisch,
Gabriele Müller, Katharina Painer, Reinhold Russinger,
Gabriele Schmid, Alexander Schneider, Susanne Schöberl,
Michael Tölle, Petra Völkerer, Karin Zimmermann

Herausgeber:

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, und Österreichischer
Gewerkschaftsbund, 1011 Wien, Laurenzberg 2

Medieninhaber:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH,
1230 Wien, Altmannsdorfer Straße 154–156,
Tel. (01) 662 32 96, Fax (01) 662 32 96-6385,
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, 1231 Wien,
Altmannsdorfer Straße 154–156,
Tel. 662 32 96, Klappe 6344 (Dw.).

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 einge-
sandte Manuskripte.

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

Förderungen:

Geld für Ihre Weiterbildung

Von EDV- bis Fremdsprachenkurs: Die Arbeiterkammer fördert Ihr Vorwärtkommen im Beruf.

Ihre Bildung ist uns ein Anliegen. Alle In-
formationen rund um Bildungsförderung
von der Familienbeihilfe bis zur Studien-
beihilfe finden Sie im Internet unter
www.arbeiterkammer.at/www-3049.html.

Als AK-Mitglied erhalten Sie außer-
dem Geld zur Teilnahme an ausgewählten
Weiterbildungskursen. Auch Arbeitslose,
NotstandshilfebezieherInnen, Lehrlinge,
Eltern in Karenz und geringfügig Beschäf-
tigte können diese Unterstützung in An-
spruch nehmen. Für Eltern in Karenz gibt

es in einigen Bundesländern zusätzlich
Hilfe, damit sie sich bereits in der Karenz
auf den Wiedereinstieg ins Berufsleben
vorbereiten zu können: Wien und Nie-
derösterreich fördern Ihr Vorwärtskom-
men mit zusätzlichen 50 Euro. In der
Steiermark und in Kärnten gibt es kos-
tenslose Baby-Comeback-Kurse. *K. K.*

Im Internet finden Sie detaillierte
Infos zu Ihrem Bundesland:

www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-1958.html

Internet:

Vorsicht Kostenfalle

Webseiten mit versteckten Preisangaben sind unzulässig. Preis und Aufklärung über das Rücktrittsrecht müssen klar angegeben sein.

Das bestätigte im vorigen Dezember das
Oberlandesgericht Wien der AK. Die
AK hatte Anfang 2007 eine Klage gegen
IS Internet Service AG, vormalis Xentria,
eingebracht. Der Anbieter warb auf meh-
reren Webseiten, z. B. mit vermeintlich
kostenlosen SMS und Lebensprognosen.
Aber: Die Seiten entpuppten sich als
Kostenfallen. Die AK kündigt weitere Klagen
an. Das Urteil ist noch nicht rechts-
kräftig. Nach Registrierung auf solchen
Internetseiten wird versprochen, das An-
gebot sofort nutzen zu können. Und wer
einmal seine Daten abgesendet hat, wird

auch schon zur Kassa gebeten. Denn die
Preisangaben erkennt man nicht auf den
ersten Blick. Die Tipps der AK: Registrie-
ren Sie sich nicht vorschnell. Lesen Sie die
gesamte Webseite, bevor Sie sich auf
Angebote einlassen. Gehen Sie mit Ihren
Daten sorgsam um. Bevor Sie unerklär-
bare Rechnungen zahlen, überprüfen Sie
die Fakten und wenden Sie sich an eine
KonsumentInnenberatung. *K. K.*

Mehr Informationen und einen Mu-
sterbrief für das Rücktrittsschreiben fin-
den Sie auf www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-38830.html

OFFENLEGUNG GEMÄSS MEDIENGESETZ § 25

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1230 Wien, Altmannsdorfer Straße 154–156.
Unternehmensgegenstand: Herstellung und Verbreitung literarischer Werke aller Art, Datenverarbeitung für Dritte, Handelsgewerbe und Handelsagenden, Werbung und Marktkommunikation.
Geschäftsführung: Mag. Gerhard Bröthaler
Einziger Gesellschafter: Österreichischer Gewerkschaftsbund
Sitz: Wien
Betriebsgegenstand: Herstellung und Verbreitung sowie der Verlag literarischer Werke aller Art, insbesondere von Büchern, Zeitungen und Zeitschriften, Kunstblättern, Lehrmitteln und Buchkalendern; die Erbringung von Dienstleistungen in der Informationstechnik, der Handel mit dem Betriebsgegenstand dienenden Waren sowie das Ausüben der Tätigkeiten einer Werbeagentur.
Die Blattlinie entspricht jenen Grundsätzen, die in den Statuten und der Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (Fassung gemäß Beschluss durch den 17. Bundeskongress des ÖGB) festgehalten sind.

Unterstützungs-Aktion:

Novartis-Standort erhalten

Die rund 240 MitarbeiterInnen des Wiener Forschungszentrums des Schweizer Pharmariesen wollen nicht kampfflos aufgeben.

»Wir werden für den Standort kämpfen und alles unternehmen, um das Forschungszentrum zu erhalten«, betont die Vorsitzende des Novartis-Konzernbetriebsrates, Ingrid Stipanovsky. Am 18. Dezember 2007, kurz vor Weihnachten, hatte der Schweizer Pharmakonzern die Schließung des Wiener Standortes angekündigt. Betroffen seien davon nicht nur die ForscherInnen, sondern mittelfristig

insgesamt rund 700 Arbeitsplätze auf dem 120.000 m² großen Areal, ergänzt der Betriebsratsvorsitzende des Forschungslabors, Arno Pruckner. Der Vorsitzende der zuständigen Gewerkschaft GPA-DJP Wolfgang Katzian erklärt, dass das Zusperren des seit 1970 bestehenden Forschungslabors trotz der Rekordgewinne des Konzerns unverständlich sei. International setzte Novartis 2006 rund 37 Mrd.

Dollar um, der Reingewinn betrug 7,2 Mrd. Dollar. Der Österreich-Umsatz der Gruppe belief sich auf 1,366 Mrd. Euro. Mehr als 4.200 Personen haben bisher die Unterstützungserklärung für die Novartis-MitarbeiterInnen unterschrieben. Machen auch Sie mit und unterstützen Sie den Betriebsrat und die Beschäftigten im Kampf gegen die Schließung des Standortes auf www.gpa-djp.at. K. K.

ArbeitnehmerInnenveranlagung:

Zahltag für den Finanzminister

ÖGB und AK starten in Salzburg »Steuerlöscher-Aktion«. Kompetent beraten, können sich Beschäftigte mehrere hundert Euro Steuer zurückholen.

ÖGB und AK gehen in Salzburg neue Wege, um den ArbeitnehmerInnen zu jenem Geld zu verhelfen, das sie zu viel an den Finanzminister gezahlt haben. Die »Steuerlöscher-Aktion« können alle ArbeiterInnen und Angestellten nutzen, um im Rahmen der ArbeitnehmerInnenveranlagung an ihr Geld zu kommen. »Holen Sie sich mit unserer Hilfe Ihr Geld vom Finanzminister zurück. Das können mehrere hundert Euro sein«, raten Salzburgs ÖGB-Vorsitzender Siegfried Pich-

ler und ÖGB-Landessekretärin Heidi Hirschbichler.

Und so funktioniert es:

- Termin über Hotline 0662 86 87 86 vereinbaren. Von 14. Jänner 2008 bis 14. März 2008, Montag bis Donnerstag von 8.30 bis 16 Uhr und am Freitag von 8.30 bis 12 Uhr.
- Start der Beratung am 3. März 2008. Jeder bekommt persönliche Beratungszeiten, mindestens 20 Minuten, täglich ab 16.30 Uhr.

■ Für die Berechnung ist ein Finanz-Online-Code notwendig. Bitte Zugangscode bis zum Beratungstermin besorgen.

■ ArbeitnehmerInnenveranlagung mit Hilfe von Experten online an Ort und Stelle.

Die Summe, die Sie zurückbekommen, wird sofort berechnet. Der Bescheid wird Ihnen rasch per Post zugestellt. K. K.

Mehr Informationen dazu:
www.ak-salzburg.at/www-12308.html

Teilzeitarbeit:

Mehrarbeitsrechner

Teilzeitbeschäftigten stehen seit 1. Jänner 2008 nach dem Sozialpartnerabkommen 25 Prozent Zuschlag für Mehrarbeit zu.

Durch das beschlossene Arbeitszeitpaket der Sozialpartner steht nun Teilzeitkräften ein Zuschlag für Mehrarbeitsstunden von 25 Prozent zu. Neu ist auch, dass für Änderungen der vereinbarten Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten die Schriftform vorgeschrieben wird. Die Regelung, wonach Ausmaß und Lage der Arbeitszeit vereinbart werden müssen, bleibt unverändert. Mit dem Online-Rechner kön-

nen Teilzeitbeschäftigte schnell und einfach den Zuschlag für die geleisteten Mehrarbeitsstunden berechnen. Allerdings gilt es, bestimmte Einschränkungen zu beachten. Denn keinen Mehrarbeits-Zuschlag für Teilzeitbeschäftigte gibt es,

- wenn die Mehrarbeitsstunden innerhalb eines Quartals durch Zeitausgleich verbraucht werden;

■ wenn es für Vollzeitbeschäftigte Mehrarbeitsstunden ohne Zuschlag gibt. Das kann bei einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit unter 40 Stunden der Fall sein, z. B. 1,5 Stunden bei einer 38,5-Stunden-Woche. Es bleiben für Teilzeitbeschäftigte ebenso viele Stunden pro Woche zuschlagsfrei. K. K.

Der Mehrarbeitsrechner im Internet:
www.oegb.at/mehrarbeitsrechner

Weiterentwicklung groß geschrieben

Mag. Sabine Letz ist Geschäftsführerin des VÖGB. Neben der Aus- und Weiterbildung sieht der VÖGB auch in der Bildungs- und Kulturpolitik wichtige Aufgabenbereiche.

ZUR PERSON



Mag. Sabine Letz

Leiterin des ÖGB-Referats für Bildung, Freizeit, Kultur und Geschäftsführerin des Verbandes Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB)

Geboren: 22. April 1968 in Korneuburg

1986–1992: Studium der Pädagogik und Publizistik & Kommunikationswissenschaften an der Universität Wien

1993–1998: Pädagogische Mitarbeiterin im Verband Österreichischer Schulungs- und Bildungshäuser

1998–2003: Leiterin des EU-Projektbüros im ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit, Kultur

seit 2001 Zweite Geschäftsführerin des bfi Österreich

seit 2003 Leiterin des ÖGB-Referats für Bildung, Freizeit, Kultur und Geschäftsführerin des Verbandes Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB)

seit 2004 Kammerrätin der AK Wien

seit 2006 Vorsitzende des Aufsichtsrates der Volkstheater GesmbH

Arbeit&Wirtschaft: *Kollegin Letz, Sie sind seit 2003 Geschäftsführerin des VÖGB. Können Sie kurz erklären, was der VÖGB ist?*

Sabine Letz: Der VÖGB ist der Dachverband der gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen und als solcher einer von zehn vom Bildungsministerium anerkannten gemeinnützigen Bildungsträgern.

Als Tochterverein des Österreichischen Gewerkschaftsbundes steht er für ein umfassendes und qualitativ hochwertiges Aus- und Weiterbildungsangebot für ArbeitnehmervertreterInnen und Gewerkschaftsmitglieder.

Der Großteil Ihrer Bildungsangebote richtet sich an ArbeitnehmervertreterInnen ...

Ja, für die Belegschaftsvertretung ist es sehr wichtig, gut ausgebildet zu sein. Nur mit einer entsprechenden Ausbildung ist es möglich, die MitarbeiterInnen im Betrieb optimal zu vertreten. Unsere Angebote orientieren sich an den Herausforderungen, mit denen die betriebliche Interessenvertretung in ihrer täglichen Arbeit konfrontiert ist.

Wir bieten aber auch Angebote für Gewerkschaftsmitglieder an. Die Schwerpunkte liegen hier derzeit im Freizeit- und Kulturbereich, aber auch zu aktuellen po-

litischen Themen werden Veranstaltungen organisiert.

Wie sehen diese Angebote für ArbeitnehmervertreterInnen aus?

Auf der einen Seite sind das branchenübergreifende Seminare, die auf die Basisschulungen der Gewerkschaften aufbauen. Dazu zählen neben ein- und mehrtägigen Seminaren auch spezielle Lehrgänge zu den Themen »Soziale Kompetenz« – eine umfassende Kommunikationsausbildung – sowie »Recht und Wirtschaft«.

Zusätzlich bieten wir Rufseminare an, d. h. maßgeschneiderte Seminare, die vor

Gewerkschaftliche Bildung ist immer auch politische Bildung – und es ist vor dem Hintergrund der Individualisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt eine besondere Herausforderung, gerade diese zu vermitteln. Oft hören wir den Ruf nach möglichst kompakt vermitteltem Wissen, das ArbeitnehmervertreterInnen unmittelbar für die Anforderungen im Betrieb verwenden können.

Ort, auf Wunsch einer Betriebsratskörperschaft abgehalten werden. Der zweite große Bereich sind die länger dauernden Lehrgänge – wie die zweijährige Gewerkschaftsschule, die als Abendschule in ganz Österreich angeboten wird, und die dreimonatige Betriebsratsakademie, die wir in Wien gemeinsam mit der Arbeiterkammer durchführen. Außerdem haben wir eine umfassende Skriptenbank

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.voegb.at

zu gewerkschaftlichen Themen erstellt, die laufend erweitert und aktualisiert wird. Die Skripten können bei uns kostenlos bestellt werden und stehen auch auf unserer Webseite zum Download zur Verfügung.

Wenn Sie den VÖGB kurz beschreiben müssten, welche drei Schlagworte fallen Ihnen spontan ein?

Faktenwissen, soziale Kompetenz, aktives Mitgestalten.

Was unterscheidet den VÖGB von anderen Erwachsenenbildungseinrichtungen?

Im Unterschied zu anderen Einrichtungen der beruflichen oder allgemeinen Erwachsenenbildung konzentriert sich der VÖGB darauf, ArbeitnehmervertreterInnen bestmöglich bei ihren Aufgaben im Betrieb zu unterstützen und Gewerkschaftsmitgliedern ein interessantes Angebot an gewerkschaftspolitischen Veranstaltungen sowie Kultur- und Freizeitaktivitäten zur Verfügung zu stellen.

Gibt es eine Zusammenarbeit zwischen dem VÖGB und den Bildungsabteilungen der Gewerkschaften?

Ja, die Bildungsreferate der Gewerkschaften sind auch – gemeinsam mit eini-

gen Arbeiterkammern – Mitglieder im VÖGB. Die Planung und Koordination der gemeinsamen Bildungsarbeit erfolgt in erster Linie im VÖGB/AK-Bildungsrat, in dem alle Bildungsverantwortlichen der Gewerkschaften, der ÖGB-Landesorganisationen und der Arbeiterkammern vertreten sind. Hier gibt es zahlreiche Arbeitsgruppen und einen Lenkungsausschuss, der zwischen den Sitzungen des Bildungsrats die Bildungsarbeit koordiniert.

Welchen Stellenwert hat internationale Bildungsarbeit für den VÖGB?

Internationale Arbeit gehört zu den Kernbereichen der Bildungsarbeit. Wir bieten dazu spezielle Seminare an – z. B. für Europäische BetriebsrätInnen – und auch Sprachkurse stehen auf dem Programm – von Englisch über Tschechisch bis Slowenisch.

Auch im Bereich der EU-Projekte und der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit sind wir seit vielen Jahren sehr aktiv. Wir arbeiten eng mit der Bildungsabteilung des Europäischen Gewerkschaftsbundes zusammen, mit dem wir regelmäßig transnationale Seminare organisieren.

Lebenslanges Lernen ist als Schlagwort in aller Munde ...

Ja – und hier setzen wir auch mit unseren politischen Forderungen an. Lebenslanges – oder besser »lebensbegleitendes« – Lernen muss für alle möglich sein. Auch für jene, die aus finanziellen, zeitlichen oder anderen Gründen keinen Zugang zu Weiterbildung haben. Dabei müssen sowohl die Unternehmen als auch die öffentliche Hand in die Pflicht genommen werden.

Auf welchen Ebenen erfolgt hier die politische Arbeit?

Als VÖGB agieren wir gemeinsam mit den anderen großen Bildungseinrichtungen, die in der Konferenz der Erwachsenenbildung, der KEBÖ, zusammengeschlossen sind. Hier ist unser Ansprechpartner das Bildungsministerium. Oft wird die Erwachsenenbildung in Österreich als »Anhängsel« der beiden großen Bereiche Schule und Hochschule gesehen. Uns ist es daher immer wichtig, auf den Stellenwert der

Erwachsenenbildung hinzuweisen und Rahmenbedingungen einzufordern, die lebensbegleitendes Lernen auch in der Praxis für alle möglich machen. Mit dem Sozialpartnerpapier »Chance Bildung« ist uns als ÖGB sicher auch ein erster großer Schritt in diese Richtung gelungen.

Mit welchen Herausforderungen sieht sich der VÖGB bzw. sehen Sie sich als Geschäftsführerin des VÖGB derzeit konfrontiert?

Gewerkschaftliche Bildung ist immer auch politische Bildung – und es ist vor dem Hintergrund der Individualisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt eine besondere Herausforderung, gerade diese zu vermitteln.

Oft hören wir den Ruf nach möglichst kompakt vermitteltem Wissen, das ArbeitnehmervertreterInnen unmittelbar für die Anforderungen im Betrieb verwenden können. Gewerkschaftspolitische Themen, das kritische Hinterfragen und Verstehen von Zusammenhängen sowie der wichtige Bereich der Persönlichkeitsentwicklung geraten dabei jedoch in den Hintergrund.

Die Herausforderung ist es, rasch, kompetent und maßgeschneidert Bildungsangebote zu planen und zu organisieren und gleichzeitig gewerkschaftspolitisches Bewusstsein zu vermitteln.

Was würden Sie sich für die Zukunft des VÖGB wünschen?

Dass die Rahmenbedingungen derart gestaltet sind, dass wir auch weiterhin ein umfassendes, anspruchsvolles und bedarfsorientiertes Programm für ArbeitnehmervertreterInnen und Gewerkschaftsmitglieder anbieten und auf diese Weise einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung der Gewerkschaftsbewegung leisten können.

Gibt es für das Jahr 2008 besondere inhaltliche Schwerpunkte?

Im VÖGB wird Weiterentwicklung groß geschrieben. Wir in der Bildung hatten schon immer den Anspruch, andere Wege zu gehen.

Frei nach dem Motto: Wer immer nur das tut, was er/sie immer schon getan hat,

bekommt auch nur das, was er/sie immer schon bekommen hat. Die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit im Bildungsrat ist daher permanenter Schwerpunkt. Dabei geht es vor allem um die Planung neuer gemeinsamer Angebote und die Abstimmung und Koordination mit den Bildungsverantwortlichen der Gewerkschaften, Landesorganisationen und der Arbeiterkammern.

Ein wesentlicher Schwerpunkt ist natürlich auch die Mitgliederwerbung. Wir werden über Seminare und Pilotprojekte hier auch als Bildung einen wesentlichen Teil dazu beitragen.

Wir werden auch verstärkt darüber nachdenken, wie wir unsere Mitgliederangebote erweitern können, um auch hier mit einer vielfältigen Bandbreite an Aktivitäten aufwarten zu können.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bildungsarbeit war bisher schon ein Schwerpunkt – da hier aber noch viel zu tun ist, wird dieser Themenbereich auch 2008 sehr wichtig werden.

Und auch im Bereich E-learning, das zeit- und ortsunabhängiges Lernen per Computer ermöglicht, planen wir einige Neuerungen und Weiterentwicklungen, um das Lernen noch attraktiver zu machen.

Das sind nur einige der Schwerpunkte ... hier könnte ich noch viel mehr erzählen ...

Na, dann sind wir schon gespannt, was wir vom VÖGB in Zukunft noch so hören werden ... vielen Dank für das Gespräch, Kollegin Letz – und alles Gute für die Umsetzung Ihrer Vorhaben!

Das Gespräch führte Katharina Painer, ÖGB-Bildung, Freizeit, Kultur – Öffentlichkeitsarbeit.

KONTAKT

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

Gute Erfahrungen mit dem VÖGB



Liliane Winkler, Behindertenvertrauensperson, Uniqa

Ich habe schon mehrere VÖGB-AK-Seminare besucht, und für mich ist der Austausch mit KollegInnen aus anderen Firmen und anderen Branchen immer wieder sehr aufschlussreich.

Die ReferentInnen sind sehr kompetent – speziell beim Einstiegsseminar für Behindertenvertrauenspersonen waren die Vortragenden exzellent. Dieses Seminar war umfangreich, kompakt und sehr gut aufbereitet. Besonders hilfreich fand ich die Unterlagen.

Nur eines: Mehr Seminartermine würde ich mir wünschen.



Elisabeth Nießner, Personalvertreterin, AKH Wien

Mir haben die Seminarbesuche inhaltlich sehr viel gebracht. Durch das Wissen, das ich in Seminaren erworben habe, kann ich KollegInnen im Betrieb beratend zur Seite stehen, und ich kann dieses Wissen auch weitergeben. Ich wirke dadurch als **Multiplikatorin**. Vor allem schätze ich an den VÖGB-AK-Seminaren die Möglichkeit, mich mit ArbeitnehmervertreterInnen aus anderen Branchen auszutauschen. Für mich ist es sehr wichtig, auch über die Grenzen der Fachgewerkschaft hinaus Menschen und deren Probleme und Erfahrungen im Betrieb kennenzulernen.

Besonders bei Ausbildungen die länger dauern, wie z. B. bei der Konfliktlotsen/-lotsinnen-Ausbildung, sind branchen- und bundesländerübergreifende Netzwerke entstanden. Bei Problemen im Betrieb hilft man sich gegenseitig weiter, oft haben die KollegInnen ähnliche Situationen bereits erlebt und gelöst.

Gut finde ich auch, dass bei vielen Seminaren Kinderbetreuung angeboten wird. Dadurch ist es auch für Frauen gut möglich, das Seminarangebot zu nutzen.



Milan Petrovic, Betriebsrat, mobilkom austria

Mein Bildungshorizont wurde erweitert. Für mich sind Seminare und Ausbildungen eine »Tool-Box«, auf die ich jederzeit zurückgreifen kann. Bei Problemen im Betrieb liefern mir die Seminare das richtige Werkzeug: **NLP** und Rhetorik zum Beispiel kann ich bei Verhandlungen und Gesprächen einsetzen. Auch wichtig ist der fachliche Austausch mit KollegInnen. In den VÖGB-AK-Seminaren haben wir Kontakte geknüpft, aus denen sich heute wertvolle Netzwerke entwickelt haben.



Mona Badran, Jugendvertrauensrätin, Anker Snack & Coffee

Seminare machen stark. Je mehr du weißt, desto stärker wirst du. Mit dem ent-

sprechenden Wissen geht man ganz anders in Gespräche – und die GesprächspartnerInnen merken das auch – man tut sich leichter, Forderungen durchzusetzen. Bei Verhandlungen mit der Geschäftsführung hilft es mir oft sehr, Beispiele aus anderen Unternehmen zu kennen. Für mich ist der Meinungs- und Erfahrungsaustausch mit KollegInnen verschiedener Altersgruppen sehr wichtig. Man kann sich aus jedem Seminar viele Dinge herauspicken, die man in der Praxis umsetzen kann und man lernt ReferentInnen und KollegInnen kennen, die einem Auskünfte geben können.



Albert Stranzl, Europabetriebsrats-Vorsitzender, Porr Konzern

Die VÖGB-AK-Seminare sind die Grundlagen für eine erfolgreiche Interessenvertretung. Ohne Seminare könnten wir BetriebsrätInnen nicht überleben: kom-

plexe wirtschaftliche, soziale und arbeitsrechtliche Zusammenhänge werden oft ohne die entsprechende Ausbildung falsch interpretiert oder erst gar nicht erkannt. Wer kann schon eine Betriebsvereinbarung abschließen, wer weiß schon über Lohngestaltungsmöglichkeiten auf europäischer Ebene Bescheid, wenn er oder sie keine Informationen von den ExpertInnen in den VÖGB-AK-Seminaren erhalten hat? Das Mehr an Wissen bringt eine veränderte Vorgangsweise in der Betriebsratsarbeit mit sich. Man kommt mit politischen Veränderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt leichter zurecht und kann besser agieren und nicht nur reagieren. Besonders Stellenwert hat für mich als Eurobetriebsrat, dass ich in den VÖGB-AK-Seminaren mit BetriebsrätInnen aus anderen Ländern zusammenkommen kann. Aus diesen Kontakten, die es uns ermöglicht haben, Informationen aus anderen Ländern zu erhalten, sind grenzüberschreitende Arbeitsgemeinschaften entstanden. Derzeit sind wir dabei, im Baubereich gemeinsame Arbeitszeitmodelle zu erarbeiten.



Robert Udovicic, Sicherheitsvertrauensperson, Bene AG

Ich bin im VÖGB-AK-Seminar zu einer verantwortungsbewussten Sicherheitsvertrauensperson ausgebildet worden und habe sehr gute Unterlagen erhalten. Für mich ist es sehr wichtig zu wissen, wo ich nachschauen kann.

Auch der Aufgabenbereich von Sicherheitsvertrauenspersonen und die rechtlichen Rahmenbedingungen als MitarbeitervertreterInnen wurden geklärt. Ich weiß jetzt, dass vieles kein Wunschtraum ist, sondern gesetzlich verankertes Recht. Mit diesem Wissen gehe ich mit anderen Forderungen und Argumenten in Verhandlungen. So konnten wir die Planung unseres neuen Standorts mitgestalten. Wir Sicherheitsvertrauenspersonen haben vieles erreicht, das wir uns vorher gar nicht zu fragen getraut hätten.

Chance Bildung

*Sozialpartner unterstreichen:
Reformen im Bildungswesen sind jetzt unabdingbar.*

Autorin: Mag. Gabriele Schmid

*Leiterin der Abteilung Bildungspolitik
in der Arbeiterkammer Wien*

Wissen Sie, um wie viel höher die Chance für Kinder aus Wiener AkademikerInnenhaushalten ist eine Hochschule abzuschließen als für das Kind einer Verkäuferin vom Land? Antwort: elfmal.

Wissen Sie, wie viele 15-Jährige in Österreich nur Monate vor Ende der Schulpflicht nicht so ausreichend zu lesen imstande sind, dass er oder sie einen einfachen Text verstehen kann? Antwort: jede/jeder Fünfte.

Wissen Sie, wer die größten Probleme beim Lesen hat? Antwort: MigrantInnen der 2. Generation, in Österreich geboren und aufgewachsen können deutlich schlechter lesen als jene der 1. Generation, die dies im Herkunftsland erlernten.

Wissen Sie, wie Österreichs Mädchen in Naturwissenschaft abschneiden? Antwort: Im Mittel zwar gleich mittelpflichtig wie Österreichs Burschen, bei genauerer Betrachtung haben Mädchen in Österreich aber die größte geschlechtsspezifische Abweichung von den Burschen beim Thema Physik im Vergleich von 57

Ländern; dazu kommt, dass sie auch am wenigsten innerhalb aller Länder mit dem Gelernten anzufangen wissen.

Wissen Sie, wie viele Jugendliche zwischen 20 und 24 Jahre nach der Pflichtschule keine weitere Ausbildung mehr beendet haben? Antwort: 80.000.

Wissen Sie, wie viele junge Menschen in Österreich maturieren, in vergleichbaren EU- oder OECD-Ländern aber wie viele mehr? Antwort: in Österreich vier von zehn, in anderen Ländern sieben bis neun von zehn.

Wissen Sie, wie viele Studierende an manchen Universitätsinstituten auf einen/eine betreuenden ProfessorIn kommen? Antwort: Spitzenreiter ist die Wirtschaftsuniversität Wien mit 270 zu betreuenden Studierenden.

Wissen Sie, wie es in Österreich ist, versäumtes Bildungswissen nachzuholen? Ungewöhnlich schwierig: Wer älter als 18 ist, muss für das Nachholen von Abschlüssen zumeist zahlen, findet oft kein passendes Angebot und wird allein gelassen – vom Hauptschulabschluss, über den Lehrabschluss bis zur Matura.

12.000 Lehrplätze fehlen

Wissen Sie, wie viele Lehrplätze für Jugendliche fehlen und wie viele Jugendliche an berufsbildenden Schulen aus Platzmangel abgewiesen werden, obwohl sie die Aufnahmekriterien erfüllen? Antwort: Es fehlen mehr als 12.000 Lehrausbildungsplätze und mehr als 5.000 SchülerInnen werden abgewiesen.

Wissen Sie, welche Einrichtung zum größten öffentlichen Finanzier und Auftraggeber für die Weiterbildung Erwachsener geworden ist? Antwort: Das Ar-

KURZ GEFASST

Das Sozialpartnerpapier »Chance Bildung« wurde im Oktober 2007 bei der jährlichen Sozialpartnertagung in Bad Ischl der Öffentlichkeit vorgestellt. Darin festgehalten ist die Forderung, eine brauchbare Strategie für das Lebensbegleitende Lernen zu entwickeln. Dazu brauchen wir dringend Reformen in der Schule. Schon die Kleinen müssen gefördert werden. Wir brauchen Ganztagschulen in jedem politischen Bezirk, eine gemeinsame Mittelschule und ein neu gestaltetes Pflichtschulabschlussjahr.

Junge Menschen sollen die Chance auf gute Ausbildung haben: Dazu braucht es eine Ausbildungsgarantie bis 18, die Möglichkeit Lehre und Matura zu koppeln, ein ausreichendes Angebot an Plätzen in berufsbildenden Schulen und die Höherqualifizierung von Mädchen und Frauen in Technik und Naturwissenschaft.

Um die Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen ins Zentrum der Bildung zu rücken, muss es z. B. leichter möglich sein, den Hauptschulabschluss oder den Lehrabschluss nachzuholen. Ein neues »Qualifizierungsstipendium« für nachgefragte Vollzeitausbildungen wäre gut und Unternehmen müssen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung aller Beschäftigtengruppen veranlasst werden. K. K.

WEBLINKS:

www.sozialpartner.at/sozialpartner/ChanceBildung_20071003.pdf
Sozialpartnerpapier »Chance Bildung«

beitsmarktservice mit seinen Schulungen für Arbeitslose – in andere Worten viele Erwachsene bekommen einzig und allein im Zustand der Arbeitslosigkeit überhaupt die Chance auf Weiterbildung.

Sind dies nun Fragen eines lesenden Arbeiters, wie **Bert Brecht** vielleicht sagen würde?

Oder ist Unbildung wie der österreichische Philosoph **Konrad Paul Liessmann**¹ schreibt »weder individuelles Versagen noch Resultat einer verfehlten Bildungspolitik: Sie ist unser aller Schicksal, weil sie die notwendige Konsequenz der Kapitalisierung des Geistes ist? Geht es nur darum »fit for the job« zu sein und/oder ist »lebenslanges Lernen ein Zwang, von dem man erst mit dem Tod befreit wird.«?²

Veränderter Wissenserwerb

Nun wie so oft: Es gibt nicht nur schwarz oder weiß. Klar ist: Neue Technologien verändern den Wissenserwerb, nicht das Wissen selbst. Wissen kann globaler werden; der Zugriff zu Wissen geht schneller und leichter für jene, die wissen, wo sie suchen sollen. Der Druck auf die Wertbarkeit und Anwendbarkeit von Wissen steigt; gleichzeitig werden Kompetenzen erkennbar als wichtig angesehen, die sich nicht durch klassisches Erlernen aneignen lassen: Teamfähigkeit, Lernfähigkeit, Konfliktfähigkeit usw. Gleich bleibt auch in der sogenannten Wissensgesellschaft, wie schon der große Philosoph **Hegel**³ formulierte: Das Bekannte ist, darum weil es bekannt ist, nicht erkannt.

Gar nicht neu ist: Wer geringe arbeitsmarktgerechte Qualifikationen hat, tut sich schwer einen guten Job zu finden. Höhere Bildung heißt meist auch mehr Freiheit am Arbeitsmarkt, mehr Einkommen, mehr soziale Sicherheit. Fast 50 Prozent der Arbeitslosen haben nur einen Pflichtschulabschluss.

Aus Sicht der ArbeitnehmerInnen befindet sich Österreichs Bildungswesen in einer **veritablen** Krise. Versäumnisse und fehlende Investitionen in das Ent-

wickeln und Fördern der Begabungen, Talente und Interessen von jungen Menschen, aber auch von ArbeitnehmerInnen mitten im Arbeitsleben wirken langfristig und werden zunehmend sichtbar.

Es ist nicht die Debatte um die PISA-Ergebnisse⁴ allein, die Reformbedarf aufzeigt. Viel zu viele Jugendliche (17 Prozent eines Jahrgangs) bleiben ohne weiterführende Ausbildung unqualifiziert am Arbeitsmarkt übrig; nur ein Drittel der ArbeitnehmerInnen hat über den Betrieb Zugang zu Weiterbildung; wer die Erstausbildung ohne guten Abschluss verlässt, schafft das Weiterkommen als Erwachsener nur unter unzumutbaren Bedingungen (etwa in der Abendschule mit dreistündiger Anwesenheit mindestens viermal in der Woche und am Wochenende Lernen).

Facharbeitskräfte gesucht

Entscheidend für Fortschritte bei Wachstum und Beschäftigung sind gut ausgebildete Facharbeitskräfte, die in einer Wissensgesellschaft am aktuellen Qualifikationsstand sind und so im globalisierten Wettbewerb über hohe Produktivität zum Standorterhalt wesentlich beitragen.

Es ist nicht zuletzt die Debatte um das Fehlen qualifizierter Facharbeitskräfte, die dazu geführt hat, dass sich die Sozialpartner auf ein umfassendes Forderungspapier zur Reform im Bildungswesen verständigen konnten. Das Sozialpartnerpapier »Chance Bildung« wurde im Oktober 2007 bei der jährlichen Sozialpartnertagung in Bad Ischl der Öffentlichkeit vorgestellt.

In seinem früheren politischen Leben (VP-Landtagsklubchef, Landesschulratspräsident Steiermark) bekannte Bernd Schilcher, derzeit Leiter der ExpertInnenkommission zum Schulwesen, ein scharfer Kritiker der Sozialpartnerschaft gewesen zu sein: »Heute bin ich dankbar, dass die Sozialpartner das Thema Bildung aufgreifen, denn da ist eine gewisse Sicherheit, dass sich doch etwas rührt.«⁵

»Chance Bildung«

Die wichtigsten Ergebnisse des Papiers, das Bildung als Chance nicht als Strafe,



Gabriele Schmid: »Wer geringe arbeitsmarktgerechte Qualifikationen hat, tut sich schwer einen guten Job zu finden. Höhere Bildung heißt meist auch mehr Freiheit am Arbeitsmarkt, mehr Einkommen, mehr soziale Sicherheit.«

¹ Zitat nach: Konrad Paul Liessmann »Theorie der Unbildung« Wien, 2006, S. 10

² Anna Tuschling: Lebenslanges Lernen. In: Ulrich Bröckling, Susanne Krasmann, Thomas Lemke (Hg.) Glossar der Gegenwart; Frankfurt/Main 2004 zit nach Liessmann a.a.O.

³ Georg Wilhelm Friedrich Hegel: Phänomenologie des Geistes; Werke, Band 3, Frankfurt am Main, 1970

⁴ PISA testet im Auftrag der OECD 15-Jährige in 57 Ländern hin auf ihre Lese-, Mathematik-, Naturwissenschaft- und Problemlösungsfähigkeiten.

⁵ Kleine Zeitung, 5. 10. 2007 »Vom Leben in getrennten Schulwelten«

als Motor für Wachstum und Beschäftigung und nicht als elitären Hemmschuh, versteht, sind:

1. Inhaltliche Ziele
2. Messbare Ziele
3. Entwicklung einer Strategie des lebensbegleitenden Lernens, die eine gemeinsame Anstrengung und ein gemeinsames Bekenntnis der wichtigsten AkteurInnen ist.

Wir brauchen dringend Reformen in der Schule:

- Rechtzeitige Förderung der Kleinen durch ein verpflichtendes Vorschuljahr für alle Kinder, um frühzeitig Defizite auszugleichen, Begabungen zu fördern und soziale Kompetenzen zu erwerben.
- Das Recht auf ein ganztägiges Betreuungsangebot in der Ganztagschule: Bis 2012 soll in jedem politischen Bezirk ein ganztägiges Betreuungsangebot bestehen. Derzeit gibt es in sechs Bundesländern überhaupt keine Ganztagsvolkschule.
- Spätere Trennung der SchülerInnen nach der Volksschule – eine gemeinsame Mittelschule, die individuellen Begabungen, Stärken und Schwächen besser gerecht wird.
- Ein neu gestaltetes Pflichtschulabschlussjahr für alle 14-Jährigen, das zu den richtigen Entscheidungen bei der Berufswahl führt, Durchlässigkeit zwischen Lehre und berufsbildenden Schulen (HAK, HTL, ...) ermöglicht, Raum und Zeit für den Ausgleich allfälliger Defizite gibt.

Aktualisierung der Berufsbildung

Alle Jungen brauchen eine Chance auf gute Ausbildung.

- Die Ausbildungsgarantie bis 18 umsetzen: 12.500 Ausbildungsplätze in Lehrwerkstätten und verbesserte Jugendausbildungsförderung bereits im Jahr 2008/2009.
- »Lehre mit Matura« soll in Berufsschulen bereits im Rahmen der Lehre

oder einer anderen mittleren Ausbildung erworben werden können.

- Ein ausreichendes Angebot an Plätzen in berufsbildenden Schulen und die Verringerung der hohen Drop-out-Raten.
- Höherqualifizierung von Mädchen und Frauen in Technik und Naturwissenschaft.

Wir müssen die Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen ins Zentrum der Bildung rücken. Weiterbildung führte in den letzten Jahren ein Schattendasein auf der politischen Tagesordnung: ArbeitnehmerInnen in Österreich können in ihrem Berufsleben 422 Stunden an berufsbezogener Weiterbildung erwarten; in Dänemark dagegen 934 Stunden, in der Schweiz 723 Stunden und in Frankreich 713 Stunden.

Privat wenden die ÖsterreicherInnen für ihre Weiterbildung in Summe 800 Mio. Euro im Jahr aus. Die Betriebe zahlen für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten in Summe 900 Mio. Euro im Jahr. Bescheiden hingegen wirken die Ausgaben der öffentlichen Hand für Weiterbildung: Bund, Länder und Gemeinden kamen im Jahr 2004 zusammen auf 297 Mio. Euro für die Förderung der Weiterbildung – das entspricht 2,3 Prozent der gesamten öffentlichen Bildungsausgaben. Für die Weiterbildung ist wichtig:

- Hauptschulabschluss nachholen, Lehrabschluss später machen, Matura über 18: dies soll kostenfrei für die TeilnehmerInnen möglich sein, breit und regional gestreut angeboten und auf das Lernen Erwachsener ausgerichtet sein.

- Ein neues »Qualifizierungsstipendium« soll für nachgefragte Vollzeitausbildungen entwickelt werden und soll die Lebenshaltungskosten während einer Ausbildung finanzieren helfen.

- Wir von der AK wollen darüber hinaus: Unternehmen müssen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung aller Beschäftigtengruppen (nicht nur ohnehin gut ausgebildeter) veranlasst werden. Der Vorschlag der AK – 35 Stunden für Weiterbildung pro Jahr

in der Arbeitszeit – findet keinen Sozialpartnerkonsens, ist dennoch aus Sicht der AK notwendig, weil Unternehmen bisher jede ausreichende Initiative für die Mittel- bis Niedrigqualifizierten vermissen lassen.

Gesamtstrategie gefragt

Eine Gesamtstrategie zum lebensbegleitenden Lernen ist notwendig. Wir brauchen klare Ziele, einen Zeitplan, die Einbeziehung aller relevanten AkteurInnen und die kontinuierliche Evaluierung der Umsetzung. Bisher hat sich die Bildungspolitik häufig im Nebel schöner Worte verloren; es fehlt an nachvollziehbaren Fortschritten, an Daten, an Überprüfung, ob ein hoher Mitteleinsatz für die Bildung zielkonform eingesetzt wird. Vorrangiges Ziel muss es sein, die Bildungschancen für alle ohne soziale Zugangsbarriere zu sichern. Wenn das Bildungssystem von Anfang an allen Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit zur Entwicklung ihrer Begabungspotenziale bietet, wird die Grundlage für die Verbesserung des Bildungsniveaus und für eine Höherqualifizierung der zukünftigen Beschäftigten gelegt. Auf diese Weise könnten die Mittel, die zurzeit für »Reparaturmaßnahmen« zu späteren Zeitpunkten aufgewendet werden, verringert werden – zum Beispiel Hauptschulabschlusskurse, Klassenwiederholungen.

Gänzlich ohne zusätzliche Mittel für entscheidende Maßnahmen wird das nicht gehen – etwa für die Jugendausbildung oder das Nachholen von Abschlüssen. Aber es muss vor allem durch Umschichtungen möglich sein, zusätzliches Geld für die wichtigsten Handlungsfelder aufzutreiben.

Schwerpunkte festlegen

Schließlich sind auch Festlegungen erforderlich, die zeigen, wo die bildungspolitischen Schwerpunkte liegen und wo besondere Anstrengungen gesetzt werden sollen. Um vom wolkigen Bildungssprech wegzukommen, muss es empirisch nachvollziehbare Zielgrößen und deren Messung geben.

Aus acht sozialpartnerschaftlich vereinbarten Messgrößen seien hier nur drei genannt:

- Halbieren wir in fünf Jahren den Anteil der 15-Jährigen, die nicht sinnzusammenhängend lesen und schreiben können – von derzeit 21,5 Prozent auf zehn Prozent im Jahr 2012.
- Halbieren wir in fünf Jahren den Anteil an Jugendlichen, die keine Ausbildung haben – von derzeit 17 Prozent auf unter neun Prozent im Jahr 2012.
- Verdoppeln wir in fünf Jahren den Anteil der Lehrlinge, die zur Matura kommen – von derzeit zwei Prozent auf fünf Prozent im Jahr 2012.

Das Sozialpartnerpapier »Chance Bildung« hat in bildungsinteressierten Kreisen große Beachtung gefunden; viele ExpertInnen zeigten sich nach der Präsentation erstaunt, wie konkret, fortschrittlich und undogmatisch die Sozialpartner an dieses wichtige Thema herangegangen sind.

Nun ist wichtig, die Initiative nicht versanden zu lassen und sich als Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen in Bildungsfragen aktiv zu Wort zu melden.

Wissen ist Macht und war Macht. Nach Konrad Paul Liessmann⁵ sind

Gebildete nämlich alles andere als jene reibungslos funktionierenden, flexiblen, mobilen und teamfähigen Klons, die manche gern als Resultat von Bildung sähen.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an die Autorin
gabriele.schmid@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Arbeitsmarkt – Zukunft 2010

Vereinbarung der Sozialpartner mit der Bundesregierung zur Jugendbeschäftigung und zur Deckung des Fachkräftebedarfs.

Mit der vereinbarten überbetrieblichen Lehrausbildung und der Reform der Lehrstellenförderung ist die Ausbildungsgarantie für alle unter 18-Jährigen keine leere Worthülse mehr«, kommentierten ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer und AK-Präsident Herbert Tumpel die Einigung von Sozialpartnern und Bundesregierung am 10. Jänner 2008. Neben den Maßnahmen für Lehrlinge wurden eine Qualifizierungsoffensive für Arbeitslose zur Abdeckung des Fachkräftebedarfs im Inland sowie Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping beschlossen. Damit sind vier wesentliche Punkte des Sozialpartnerpakets »Arbeitsmarkt – Zukunft 2010« umgesetzt.

Neues System ab 1. Juli 2008

Im neuen System der betriebsbezogenen Förderungen zur Lehrausbildung wird anstelle der bisher für jedes Lehrverhältnis gewährten einheitlichen Lehrlingsausbildungsprämie eine differenzierte, bedarfsgerechte Basisförderung einge-

führt. Dieses neue System wird für Lehrverhältnisse gelten die ab 1. Juli 2008 beginnen. Für Lehrverhältnisse, die bis zum 30. Juni 2008 begonnen haben, kann im Sinne des Auslaufprinzips ausschließlich die Lehrlingsausbildungsprämie in Anspruch genommen werden.

Ausbau der AMS-Qualifizierungen

Die überbetriebliche Lehrausbildung wird als Element der Ausbildungsgarantie für Jugendliche bis 18 Jahre als gleichwertiger und regulärer Bestandteil der dualen Berufsausbildung ausgebaut. Zielgruppe sind Jugendliche, die nach Beendigung ihrer Schulpflicht keine geeignete Lehrstelle mehr finden können, sozial benachteiligte und lernschwache Jugendliche, im vermehrten Ausmaß auch das beträchtliche Potenzial an BildungsabbrecherInnen sowie auch leistungsstärkere Jugendliche in Lehrberufen mit Fachkräftemangel und nicht ausreichendem Lehrstellenangebot. Der Ausbau der AMS-Qualifizierungen im

Fachkräftebereich soll schrittweise und je nach arbeitsmarktpolitischen Bedarf erfolgen.

Vorgesehen ist eine Aufstockung der AMS-Fachkräfteausbildungen im Jahr 2008 um 2.500 Plätze, im Jahr 2009 um 5.000 und im Jahr 2010 um bis zu 10.000, wobei die Ausbildung von Frauen sowie der jeweilige regionale Bedarf besonders zu berücksichtigen sind.

Die Zeit bis zum Ende der Übergangsbestimmungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit wird genutzt, um Maßnahmen im Sinne des Sozialpartnerpapiers »Arbeitsmarkt – Zukunft 2010« zum Schutz vor Lohn- und Sozialdumping zu ergreifen, und sich für europäische Normen zur Ermöglichung eines wirksamen grenzüberschreitenden Vollzugs einzusetzen.

AK und ÖGB tonangebend

Tumpel und Hundstorfer abschließend: »AK und ÖGB haben damit gezeigt, dass sie bei der Bewältigung von wichtigen gesellschaftlichen Herausforderungen tonangebend sind.«

Ene mene muh ...

Bildungschancen sind hierzulande mehr denn je über alle Ebenen hinweg von Faktoren wie Bildung, Beruf und Einkommen der Eltern, Geschlecht sowie Herkunft geprägt.



© Paul-Georg Meister/Pixelio

Der Weg zur optimalen Schulausbildung ist in Österreich nicht frei von Hindernissen.

Zeig mir deine Eltern, ich zeig dir deine Zukunft«, dieser simple Satz trifft auch heute und vor allem auf das österreichische Bildungssystem zu. Bildung, berufliche Stellung und Status, kurz die bestehenden sozialen Verhältnisse, werden Generation für Generation vererbt. Im «Europa des Wissens» sind Qualifikation und ein immer höherer Bildungsstand eines großen Teiles der Bevölkerung unumgänglich. Mit den steigenden Anforderungen des Arbeitsmarktes gehen steigende Anforderungen an Bildung und Ausbildung einher. Ein gutes Schulsystem muss es daher auch schaffen, sozio-ökonomische Herkunftsunterschiede zu überwinden und dadurch

einen Beitrag zur Chancengleichheit zu leisten. Es muss Kindern und Jugendlichen unabhängig von ihrer Herkunft eine qualitativ hochwertige Ausbildung bieten. Nicht so in Österreich: Bildungschancen sind mehr denn je über alle Ebenen hinweg von Faktoren wie Bildung, Beruf und Einkommen der Eltern, Geschlecht sowie Herkunft (Stadt/Land, Migrationshintergrund) geprägt. Die Reproduktion sozialer Verhältnisse ist in kaum einem Land so hoch wie in Österreich: ArbeiterInnenkinder werden ArbeiterInnen, AkademikerInnenkinder werden AkademikerInnen, wer den sozialen Aufstieg schafft, bleibt die berühmte Ausnahme von der Regel.

Pipeline mit vielen Löchern

Stellt man sich unser Bildungssystem als eine Pipeline vor, klaffen an zahlreichen Schnittstellen große Löcher, durch die große Teile von Bildungswilligen herauspurzeln. Auffällig ist, je niedriger die so-

ziale Herkunft, je »bildungsferner« das Elternhaus, desto früher erfolgt der Ausstieg aus dem Bildungssystem. Im Wesentlichen sind hier drei Schnittstellen zu nennen: Die erste Entscheidung muss bereits mit zehn Jahren getroffen werden: Wer kommt in die Hauptschule, wer in die AHS? Die nächste Entscheidung steht bereits vier Jahre später an: Poly, BHS oder gar AHS-Oberstufe? Untrennbar damit verknüpft ist die Frage der Hochschulberechtigung, die noch immer nahezu exklusiv an die Matura anknüpft. Sind all diese Hürden überwunden, gilt es, die Schwelle zum Universitätsstudium zu überschreiten, auch an der letzten Schnittstelle wird noch einmal deutlich ausgesiebt.

Wer geht in welche Schule?

Die erste grundlegende Richtungsentscheidung mit zehn Jahren determiniert nun aber nicht nur den zukünftigen Bildungsweg und den beruflichen Werdegang, sie ist in den meisten Fällen irreversibel. Studien, wie nicht zuletzt die PISA-Studie, zeigen: je früher eine solche Aufteilung auf – von ihrer Zielsetzung – unterschiedliche Schulsysteme in einem Land vonstatten geht, desto mehr ist die soziale Herkunft der entscheidende Faktor für die Schulwahl. Die Entscheidung wird in den seltensten Fällen von den Zehnjährigen selbst getroffen, in der Regel treffen sie die Eltern, und geben bereits damit ihre eigenen Bildungserfahrungen weiter. Fast zwei Drittel der Eltern von SchülerInnen der 1. Klasse AHS ver-

WEBLINKS:

www.oebf.at/

Österreichisches Institut
für Berufsbildungsforschung (ÖIBF)

¹ Die in diesem Artikel verwendeten Zahlen stammen – falls nicht anders angegeben – aus Schlägl, Peter und Lachmayr, Norbert. »Motive und Hintergründe von Bildungswegentscheidungen in Österreich – Eine repräsentative Querschnitterhebung im Herbst 2003«. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF). Eine Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund. Wien, Juni 2004.

BUCHTIPP

Keine Chance für Lisa Simpson? Soziale Ungleichheit im Bildungssystem

Würde Lisa Simpson, die Tochter der Zeichentrickfamilie »The Simpsons«, in Österreich aufwachsen, wäre es fraglich, ob sie einen akademischen Abschluss erreichen könnte. Der Vater ohne, die Mutter mit mittlerer Reife, in einer Kleinstadt lebend – in dieser Konstellation hätte Lisa, selbst nach erreichter Matura, nur eine Chance von sechs bis acht Prozent, einen Universitätsabschluss zu erreichen.

Längst notwendige Reformen des Bildungssystems werden seit Jahrzehnten blockiert, während Zugangsbeschränkungen oder Studiengebühren stets schnell politische Zustimmung finden. Die neue Wissensgesellschaft sollte jedoch eine sein, an der alle teilhaben.

Das Buch »Keine Chance für Lisa Simpson?« analysiert, weshalb es noch ein weiter Weg ist bis dorthin, und wo vor allem Kinder aus »bildungsfernen Schichten« im Lebensraum Schule oder Universität mit gläsernen Decken und unsichtbaren Stolpersteinen zu kämpfen haben. Die Autoren und Autorinnen gehen der Frage nach, ob es so etwas wie Chancengleichheit im Bildungssystem geben kann bzw. wie der sozialen Schieflage entgegen gewirkt werden kann.



Erschienen im Mandelbaum Verlag
ÖH Uni Wien Edition, Hg. Ingolf Erler,
ISBN 978-3-85476-220-1

Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung
1010 Wien, Rathausstraße 21
Tel. (01) 405 49 98-132

E-Mail:

fachbuchhandlung@oegbverlag.at

fügen selbst über mindestens die Matura, in der Hauptschule sind es gerade mal 30 Prozent.¹ Gerade der bisherige »Leistungserfolg«, an den unser Schulunter-

richtsgesetz anknüpft, ist oft Ergebnis des schichtspezifischen Sozialisationsprozesses des Kindes. Vor allem sogenannte »nicht intellektuelle« Faktoren bestimmen abseits der kognitiven Leistungsfähigkeit (die ja per se über alle soziale Schichten gleichmäßig verteilt ist) den Schulerfolg: Persönlichkeit, Einstellungen, Autoritätsbeziehungen, Selbstwertgefühl, Zielorientierung etc. – allesamt sozial determinierte Faktoren und Ergebnis »günstiger« Sozialisationsbedingungen. Hinzu kommen auch im Elternhaushalt vorhandene Bildungsressourcen, Bücher, die Möglichkeit mit den eigenen Kindern zu lernen oder eine erforderliche Nachhilfe zu finanzieren. Je geringer das elterliche Einkommen, desto größer ist die relative Belastung durch die Schulkosten. In Summe zeigt die vermeintliche Teilung nach Leistung und Begabung ein ganz klares Bild der sozialen Selektion: So kommen z. B. 45 Prozent der SchülerInnen in der Hauptschule aus einem Haushalt mit weniger als 1.500 Euro Nettoeinkommen, im Polytechnikum sind es sogar 59 Prozent, in der AHS hingegen nur 18 Prozent.

Einbahnstraße

Hinzu kommt, dass die Durchlässigkeit im Schulsystem eine denkbar geringe ist: Der Wechsel von der Hauptschule in eine AHS, oder später von der Berufstätigkeit auf die Universität ist zwar theoretisch möglich, wird aber kaum genutzt. In der Hauptschule ist für viele der Bildungsweg zu Ende, auch hier entscheidet einmal mehr der soziale Background: Gerade mal sieben Prozent der Kinder, deren Eltern nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen, werden nach der Hauptschule eine maturaführende Schule besuchen.

Haben die Eltern selbst die Matura liegt die Wahrscheinlichkeit bereits bei 33 Prozent, bei 44 Prozent wenn die Eltern studiert haben. Jene Kinder, die die AHS-Unterstufe besucht haben, sind schon einen entscheidenden Schritt weiter: Haben ihre Eltern nur einen Pflichtschulabschluss werden sie dennoch mit 63 Prozent Wahrscheinlichkeit eine maturaführende Oberstufe besuchen, bei AkademikerInnenkindern sind es sogar 93 Prozent.

Auffällig ist, dass das von Konservativen hochgejubelte österreichische System im internationalen Vergleich Seltenheitswert hat. Immer mehr Staaten gehen – Vorbildern wie dem Pisa-Sieger Finnland folgend – den Weg zum gemeinsamen Schultyp aller bis zum Alter von 14–16 Jahren. Erst danach wird in verschiedene Zweige aufgesplittet. Der Erfolg gibt solchen Gesamtschulmodellen recht: Nicht nur, dass die soziale Integration wesentlich besser gelingt, auch der Gesamterfolg bewegt sich deutlich über jenem der an der frühen Teilung festhaltenden Staaten wie Österreich und Deutschland. Es gelingt andernorts also, sowohl die Schwachen zu fördern als auch die Guten zu fordern und insgesamt ein höheres Niveau zu erreichen.

Wenn ich groß bin

In den letzten Jahren rückte auch zunehmend die soziale Schieflage in der bildungsmäßigen »Königsdisciplin«, dem Universitätsstudium in die Schlagzeilen. So verzeichnet die jüngste Studierenden-Sozialerhebung einen Rückgang an Studierenden aus sozial schwachen Verhältnissen nicht nur im Universitätsbereich, sondern auch in den berufsnahen Fachhochschulen, wo die Möglichkeit, ohne Matura dafür mit einigen Jahren Berufserfahrung einzusteigen, lange Zeit als entscheidend niedrige Einstiegsschwelle galt. Gerade an den Universitäten spielt die eigene Sozialisation eine große Rolle. Wer dem akademischen Habitus nicht gerecht wird, wird sanktioniert, während vor allem der Habitus gesellschaftlicher Eliten honoriert wird. Studiengebühren, Knock-out-Prüfungen und die Unmöglichkeit die notwendige Erwerbstätigkeit mit dem Studium zu vereinbaren, führen zu einem zunehmenden Studienabbruch von Studierenden aus bildungsfernen Schichten.

Susi Haslinger

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an die Autorin
susi.haslinger@reflex.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Basis Bildung

Der Beschäftigungswandel und die wachsenden Anforderungen an die Arbeitskräfte verlangen Änderungen im Bereich der Berufsbildung.

Autorin: Dr. Susanne Schöberl

*Stv. Leiterin der Abteilung Bildungspolitik der
Arbeiterkammer Wien*

Österreich verfügt über ein hoch differenziertes System der Berufsbildung im Bereich der Angebote nach dem Pflichtschulabschluss. In der Oberstufe überwiegen ganz eindeutig die berufsbildenden Varianten.

Über drei Viertel aller Jugendlichen sind hier in berufsbildenden oder berufsvorbereitenden Ausbildungen (Polytechnische Schule, berufsbildende mittlere oder höhere Schule oder Lehre) und nur etwas über ein Fünftel besucht eine allgemeinbildende (AHS) Ausbildung. Im OECD-Schnitt halten sich allgemein- und berufsbildende Angebote in der Oberstufe die Waage.

Der Großteil der Jugendlichen in einer weiterführenden Ausbildung – angehende Fachkräfte – wird in berufsbildenden mittleren und höheren Schulen ausgebildet, dazu kommen die Jugendlichen in den Schulen für den Gesundheits- und Sozialbereich (siehe Tabelle: **Jugendliche in Ausbildung – Schuljahr 06/07**).

In der neunten Schulstufe finden wir fast ein Viertel der SchülerInnen in der AHS, ein Fünftel in der Polytechnischen Schule und über die Hälfte in berufsbildenden Schulen. In der 10. Schulstufe (= 6. Kl. AHS, 2. Kl. BMHS, 1. Kl. BS, hier besteht keine Schulpflicht

mehr) besuchen ein Fünftel die AHS, fast 38 Prozent die berufsbildende Pflichtschule (Lehre) und 42 Prozent eine BMHS.

Dieser hohe Anteil an Jugendlichen in der Berufsausbildung verlangt eine genaue Beschäftigung mit der Zukunftsfähigkeit dieser Angebote. Das System der Berufsbildung hat in der Vergangenheit sehr wesentlich zur Basis der gut ausgebildeten Facharbeitskräfte und damit eines starken Wirtschaftsstandortes beigetragen.

Der Beschäftigungswandel in Richtung hochqualifizierte Berufe und die stets wachsenden Anforderungen an die Arbeitskräfte verlangen jedoch Änderungen auch im Bereich der Berufsbildung. Denn bei einer Analyse unseres aktuellen Erstausbildungssystems stellt sich heraus, dass sehr viele Jugendliche nur ungenügend auf ihr Arbeitsleben vorbereitet und ohne hinreichende Qualifikationen vom Ausbildungsbereich in die Arbeitswelt entlassen werden.

Bildungsstand in Österreich

Nach den zuletzt verfügbaren **Mikrozensuszahlen** (2004 und 2005, Auswertung

IHS) haben fast zehn Prozent der 15- bis 24-Jährigen (insgesamt 1,028.703 im Jahr 2007) keine Ausbildung, die über die Pflichtschule hinausgeht, und befinden sich nicht mehr in Ausbildung. Das waren im Jahr 2007 fast 97.000 Jugendliche.

Gut 100.000 Jugendliche mit 15 Jahren haben mit Ende des Schuljahres 2006/07 ihre Schulpflicht erfüllt. 6.000 von ihnen haben im Herbst keine weiterführende Ausbildung mehr aufgenommen. Und immerhin 4.000 von diesen 100.000 Jugendlichen haben ihre Schulpflicht nicht mit positivem Abschluss beendet, ein Defizit, das den meisten von ihnen noch große Schwierigkeiten im Berufsleben bringen wird.

Aber von den Jugendlichen, die im Herbst eine weiterführende Ausbildung begonnen haben (Lehre, berufsbildende oder allgemeinbildende Schule), werden zusätzlich gut 38.000 bis zu ihrem 19. Lebensjahr aus dieser Ausbildung herausfallen und somit keine weiterführende Ausbildung positiv abschließen.

Die Verbesserung des Bildungsniveaus stagniert in Österreich. Nach der Volkszählung 2001 hatten von den 25- bis 29-Jährigen 17,5 Prozent nur einen Pflichtschulabschluss, unter den 20- bis

Jugendliche in Ausbildung – Schuljahr 06/07

BMHS	183.000
Schulen für das Gesundheitswesen	10.000
Lehre	128.000
Zusammen	321.000
AHS-Oberstufe	80.000
Gesamt	401.000

24-Jährigen waren es mit 17,4 Prozent fast gleich viele. Frauen liegen dabei mit 19 Prozent deutlich schlechter als die Männer mit 15,9 Prozent. Bei der Arbeitslosigkeit der 15- bis 24-Jährigen nach Bildungsstand (2006; Angaben **IHS nach Eurostat**) schneiden diejenigen ohne weiterführenden Schulabschluss mit 14 Prozent schlechter ab als die Jugendlichen mit weiterführendem Schulabschluss mit sechs Prozent (Gesamtarbeitslosenquote neun Prozent).

Die Gruppe mit niedriger Ausbildung hat ein besonders hohes Arbeitslosigkeitsrisiko. Im Jahr 2006 hatten 46,6 Prozent der Arbeitslosen lediglich die Pflichtschule und 35,4 Prozent eine Lehre abgeschlossen. Bei einer Gesamtarbeitslosenquote von 6,8 Prozent (2006) beträgt diese bei PflichtschulabsolventInnen 16,7 Prozent, bei LehrabsolventInnen 6,0 Prozent, bei AbsolventInnen einer mittleren Schule 2,9 Prozent, einer höheren Schule 3,5 Prozent sowie einer Hochschule 2,1 Prozent (Daten lt. AMS).

Abweisungen und überfüllte Klassen

Österreichweit haben rund 5.000 Jugendliche im Schuljahr 2006/2007 keinen Platz an einer berufsbildenden Schule bekommen. Tausende junge Menschen sind nach der Pflichtschule gezwungen, entweder nicht die gewünschte oder im schlimmsten Fall gar keine Ausbildung zu machen. Überdies sind die berufsbildenden Schulen voll gestopft bis an den Rand, wodurch bereits im ersten Schuljahr 10.000 AnfängerInnen wieder rausfliegen.

Rund 50.000 Mädchen und Burschen starten an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule. Doch 20.000 von ihnen – also 40 Prozent – werden diese begonnene Ausbildung nicht abschließen. Die Arbeiterkammer hat das IHS beauftragt, anhand der aktuellsten Schulstatistik (Schuljahr 2002/2003) die Verlustraten vom Beginn der Ausbildung bis zur Abschlussklasse darzustellen. Der Gesamtverlust liegt in allen untersuchten Schularten um die 40 Prozent. Die Handelsakademien verlieren 37 Prozent ihrer SchülerInnen, die höheren technischen und gewerblichen Lehranstalten über 42 Prozent, die dreijährigen Handelsschulen verlieren 38 Prozent und die vierjährigen

gewerblich-technischen Fachschulen verlieren 41 Prozent.

20 Prozent SchulabbrecherInnen

Die IHS-Auswertung unterscheidet noch, wie viele Jugendliche nach der ersten Klasse, und wie viele Jugendliche bis zum Ausbildungsende ausscheiden. Berufsbildende mittlere und höhere Schulen verlieren von der 9. auf die 10. Schulstufe über 21 Prozent. Das heißt, dass jeder/jede fünfte SchülerIn nach der ersten Klasse die betreffende Schule abbricht – das sind rund 10.000 Jugendliche pro Jahr. Im Vergleich brechen die Burschen etwas öfter die berufsbildenden Schulen nach der ersten Klasse ab als die Mädchen. Differenziert nach den Schulformen haben die Handelsakademien mit 19 Prozent die niedrigste Verlustrate, gefolgt von den höheren technisch-gewerblichen Lehranstalten. Höher ist der Verlust bei den Handelsschulen und den gewerblich-technischen-Fachschulen mit jeweils um die 27 Prozent von der 1. auf die 2. Klasse.

Jährlich bleiben insgesamt rund 35.000 SchülerInnen sitzen. Sie müssen ein ganzes Schuljahr wiederholen, obwohl ihr Schulerfolg nur in einem bestimmten Fach – oder einigen wenigen Fächern – nicht ausreicht. Österreich leistet sich damit ein Auslaufmodell: In Europa lassen nur noch acht von 28 Ländern ihre

WEBLINKS:

www.ihs.ac.at
Institut für Höhere Studien
www.arbeitszimmer.cc
Jugendplattform des AMS

Kinder eine ganze Klasse wiederholen. Die Kosten des Sitzenbleibens sind enorm: Den Staat kostet dieses System zusätzlich etwa 300 Mio. Euro für den Schulplatz, Familienbeihilfe, Schulbücher und SchülerInnenfreifahrt. Dazu kommen die Kosten für die Familien: die zusätzlichen Unterhaltskosten und der Verdienstentgang. In Summe: 500 bis 600 Mio. Euro jährlich. Außerdem ist die Klassenwiederholung kein Garant für Erfolg. Vielfach scheitern die Jugendlichen im Jahr der Wiederholung an einem Gegenstand, den sie beim ersten Mal erfolgreich abgeschlossen haben.

Wunsch und Wirklichkeit

20 bis 30 Prozent der Jugendlichen in den ersten Klassen der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen bzw. der Lehrlinge geben an, dass sie nicht in ihrer Wunschausbildung sind. An den besonders nachgefragten Schultypen kommt es alljährlich zu Tausenden Abweisungen. Vom Schuljahr 2000/2001 bis zum



Schuljahr 2004/2005 sind die mittleren landwirtschaftlichen Schulen um über 20 Prozent gewachsen, die mittleren technischen und gewerblichen Schulen jedoch nur um 12,6 Prozent.

Der Anpassungsprozess zwischen den Ausbildungsangeboten und den Anforderungen von Wirtschaft und Arbeitsmarkt ist in Österreich ungenügend entwickelt. Wenig flexible Schulstrukturen konservieren Ausbildungen im landwirtschaftlichen Bereich, in Textil- und Modeschulen oder im Produktionssektor. Die Ausbildungen im Gesundheits- und Sozialbereich ressortieren zu den Ländern oder zum Gesundheitsministerium, es besteht keine durchlässige Verbindung zu den schulischen Erstausbildungen. Außerdem mangelt es den Jugendlichen in Österreich durch einen demotivierenden Mathematik- und Naturwissenschaftsunterricht am Interesse an einer höheren Ausbildung in diesem Bereich.

Zu wenig Ausbildungsplätze

Der beste Prozess der Berufs- und Bildungswegorientierung kann nicht das ungenügende Angebot an Ausbildungsplätzen wettmachen. Im Bereich der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen ist in den letzten Jahren der Trend bei der Schülernachfrage bzw. den angebotenen Plätzen anstelle der am Arbeitsmarkt gefragten Ausbildungen in Technik und Naturwissenschaft sowie Gesundheitsbereich mehr in Richtung Tourismus, wirtschaftliche Berufe oder Landwirtschaft gegangen. Ein Grund dafür sind die hohen Abweisungen besonders an den EDV-Schulen, aber auch in den Ausbildungen für Kranken- und Gesundheitspflege. Die sehr hohe und früh einsetzende Spezialisierung an diesen Schulen macht ein Umdisponieren der Jugendlichen sehr schwer, Folge sind die hohen Abbrecherquoten. Aufgrund der unzureichenden Auswahl an Ausbildungsplätzen im Bereich der Lehre sind die mittleren schulischen Ausbildungen bei den Jugendlichen sehr nachgefragt. Oft klaffen jedoch die schulische Leistungsfähigkeit und die Anforderungen in den mittleren Schulen auseinander. Auch hier werden die Jugendlichen abgewiesen und meist in die Polytechnische Schule geschickt, anstatt dass die mittleren schu-

lichen Ausbildungen soweit adaptiert werden, dass sie für diese Gruppe eine zielgruppenspezifische Berufsqualifizierung anbieten.

Verbesserungsvorschläge

Mit einer besseren Berufs- und Bildungswegorientierung in der Mittelstufe wird der Grundstein gelegt, dass die Jugendlichen gut vorbereitet und motiviert in ihre weiterführende Ausbildung gehen. Hier kann der Abbau der frühen und hohen Spezialisierungen in den berufsbildenden Schulen und die Einführung einer Orientierungsstufe zu Beginn der Ausbildung dazu beitragen, falsche Entscheidungen zu minimieren.

Im Sinne der Ausbildungsgarantie bis 18 brauchen wir bis zu 4.000 zusätzliche Plätze an den berufsbildenden Schulen, insbesondere in den praxisorientierten Fachschulausbildungen. Mit der Einführung eines Kurssystems in der Oberstufe und dem Aufsteigen mit Nicht Genügend kann gegen das sinnlose Sitzenbleiben angegangen werden. Ein ergänzendes individuelles Förderkonzept soll helfen, Defizite aufzuholen und an den Stärken zu arbeiten. Auch eine Senkung der Klassenschülerhöchstzahl in den berufsbildenden Schulen wird zu einer Erhöhung der Behaltequoten beitragen.

Die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Formen der beruflichen Bildung darf nicht nur ein Schlagwort bleiben. Ein einfacherer Wechsel zwischen den einzelnen berufsbildenden Schulen und zwischen Schule und Lehre sowie umgekehrt (z. B. Möglichkeit der Fortsetzung der Lehre bei Verlust der Lehrstelle in einer Schule) soll die Anzahl an Jugendlichen erhöhen, die eine weiterführende Ausbildung abgeschlossen haben.

Mehr Wege zur Matura

Derzeit sind Maßnahmen im Gespräch, um mehr Lehrlingen und AbsolventInnen von mittleren Schulen eine Höherqualifizierung zu ermöglichen. Dabei soll die Vorbereitung auf und die Ablegung der Berufsreifeprüfung erleichtert werden. Auf diese Weise kann für eine große Gruppe Höherqualifizierung im Beruf und Zugang zum weiterführenden Lernen erreicht werden.

KURZ GEFASST:

Gründe für unzureichende Ausbildung

Zu wenig Plätze, eine frühe Festlegung auf hoch spezialisierte Ausbildungen ohne die nötigen Grundlagen einer guten Berufs- und Bildungswegorientierung, unzureichende Ausrichtung des Angebots an zukunftsweisenden Berufen, kein Platz in der Wunschausbildung, überfüllte Klassen, Orientierungs- und Lernschwierigkeiten vor allem für die SchülerInnen aus der Hauptschule, kaum Anrechnungen beim Wechsel zwischen den berufsbildenden Schulen bzw. von der Lehre in eine Schule oder umgekehrt: Die Gründe für die hohen Drop-out-Raten und damit für nur unzureichend ausgebildete Jugendliche sind vielfältig.

Für AbsolventInnen dieser Ausbildungen gibt es seit 1997 die Möglichkeit mit einer Berufsreifeprüfung die Berechtigungen einer Matura zu erwerben. Rund 11.000 Personen haben davon österreichweit schon Gebrauch gemacht. Allerdings sind Vorbereitung und Ablegung der Prüfung kostenpflichtig, für viele eine große finanzielle Belastung, oft eine unüberwindliche Hürde. Für SchülerInnen und Lehrlinge muss es im schulischen Bereich gebührenfreie Angebote geben, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, um die Teilprüfungen der Berufsreifeprüfung abzulegen. Diese Angebote sollen für alle offenstehen und für Lehrlinge nicht an die Zustimmung von ausbildenden Unternehmen gebunden sein. Um sich ausreichend vorbereiten zu können, muss für die Angebote ein realistisches Zeitausmaß eingeplant werden. Diese Maßnahmen sollen im Jahr 2008 starten und werden ein Teilelement jenes Prozesses sein, der die österreichische Berufsausbildung zu einer guten Startposition für die Jugendlichen werden lässt.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an die Autorin
susanne.schoeberl@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Ausschluss vom Abschluss

Der »Hauptschulabschluss NEU« für Erwachsene, wie von der AK angeregt, wäre eine längst überfällige Reform, um es Weiterbildungswilligen nicht unnötig schwer zu machen.

Roman F., Liebhaber des Wiener Schnitzels und auch einem gut gezapftem Bier nicht abgeneigt, wischt sich den kalten Schweiß von der Stirn. Der herablassende Blick des Turnlehrers sagt alles: Sein **Body-Mass-Index** wird ihm die Rolle vorwärts vermässeln. Wird wohl nichts mit der Anstellung als Portier. Ein Stock weiter oben: Gül Ö. versucht, sich an all diese verschiedenen Blattformen aus dem Biologieunterricht zu erinnern. Das Ahornblatt kennt sie, Kanada hatte sie immer schon interessiert. Doch ihre Familie ging nach Österreich, jetzt will sie die Handelsschule am Abend besuchen – doch dafür braucht sie in Biologie zumindest ein »Genügend«.

Zehn Jahre nach Einführung der Berufsreifeprüfung ist es an der Zeit für eine neue bildungspolitische Innovation: für eine Reform des Hauptschulabschlusses für Erwachsene. Dieser ist ein zentrales Element des österreichischen Bildungssystems, jede/r in Österreich sollte ihn haben – oder nachholen können.

Doch manchmal gewinnt man den Eindruck, dass in Österreich das Prinzip gilt: Was Hänschen nicht lernt, macht man Hans besonders schwer. Anders ist es nicht zu erklären, warum jemand mit 40 genau das gleiche lernen muss und genau so geprüft wird wie ein 14-Jähriger, obwohl die Lebenssituation ja eine völlig andere ist.

Ohne Abschluss keine Lehrstelle

Wer keinen positiven Hauptschulabschluss hat, hat heutzutage keine Chance auf eine Lehrstelle. Der Besuch einer weiterführenden Schule (z. B. der Abend- schule: Handelsschule, HAK, HTL) ist von vornherein ausgeschlossen, da der positive Abschluss der 8. Schulstufe dafür Voraussetzung ist. Dieser Abschluss muss

auch im öffentlichen Dienst nachgewiesen werden, etwa für die Aufnahme als Portier.

180.000 ÖsterreicherInnen haben keinen Hauptschulabschluss¹. Sie können ihn zwar theoretisch nachholen, müssen aber dafür hohe Hürden überspringen:

Mit öffentlicher Förderung beträgt die Gesamt-Kursgebühr für Vorbereitungskurse auf den Hauptschulabschluss für Erwachsene zwischen 100 Euro und 590 Euro. Werden Kurse nicht öffentlich gefördert, kosten sie sogar bis zu 1.980 Euro (Preise 2006). Zum Vergleich: Die Hälfte der HilfsarbeiterInnen verdient weniger als 794 Euro netto im Monat, die Hälfte der Angestellten mit Hilfstätigkeiten sogar weniger als 650 Euro netto im Monat. Es liegt auf der Hand: Wer den Hauptschulabschluss im ersten Anlauf nicht schafft, kann sich den zweiten Anlauf schwer leisten.

Nicht erwachsenengerecht

Wollen Erwachsene zur Hauptschulabschlussprüfung antreten, müssen sie in denselben 14 Fächern positiv abschneiden wie 14-Jährige. Neben Deutsch, einer lebenden Fremdsprache und Mathematik werden beim Hauptschulabschluss für Erwachsene auch Kenntnisse und Fähigkeiten in Leibesübungen oder Musikerziehung geprüft. Es gilt der gesamte Lehrplan. Die KandidatInnen schneiden negativ ab, wenn sie nicht sportlich genug sind, die Unterschiede zwischen Teigarten nicht kennen oder nicht wissen, welches Blatt zu welchem Baum gehört.

Im Ergebnis sind es nur schätzungsweise 1.000 jährlich, die überhaupt in einen Kurs zum Nachholen des Hauptschulabschlusses einsteigen² – und während des Kurses steigen viele wieder aus. Zwei von fünf AnfängerInnen (41 Prozent) brechen

INFO & NEWS

Hauptschulabschluss neben dem Beruf

Erwachsene können den Hauptschulabschluss im zweiten Bildungsweg nachholen: Der positive Abschluss der vierten Klasse Hauptschule ermöglicht den Zugang zu berufsbildenden mittleren Schulen (Fachschule, Handelsschule), allgemein bildenden und berufsbildenden höheren Schulen (AHS, HTL, HAK usw.).

Mehr Chancen auf einen Ausbildungsplatz

Die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz (Lehrvertrag) sind ohne positiven Hauptschulabschluss in der gegenwärtigen Situation sehr ungünstig. Auch für die **Nostrifikation** (Anerkennung) eines ausländischen Schulabschlusses kann es notwendig sein, einzelne Prüfungen nachzuholen. Achtung: Dieser Abschluss (positive 8. Schulstufe) wird nicht automatisch mit der Erfüllung der Schulpflicht erreicht.

Vorbereitungslehrgänge

Lehrgänge, die auf den Hauptschulabschluss vor einer Externistenkommission an einer Schule vorbereiten, werden von Einrichtungen der Erwachsenenbildung (bfi, VHS) angeboten.

Selbststudium für die Externistenprüfung

Wie bei allen Externistenprüfungen ist keine Vorbereitung in einem Kurs oder Lehrgang vorgeschrieben. Das erforderliche Wissen kann also durch Selbststudium von Schulbüchern etc. oder durch private Hilfe erlernt werden.

¹ Berechnung der AK auf Basis des Mikrozensus 2007, inkl. SonderschulabgängerInnen.

² Ohne AMS-Kurse (deren Besuch gebührenfrei ist)

die Lehrgänge wieder ab, dort, wo es zusätzlich sozialpädagogische Betreuung gibt, ist es noch jede/r Fünfte.³

Es geht auch anders

In Großbritannien und in Australien ist das Bildungsniveau höher als in Österreich. Die formale Ausbildung der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung ist in Österreich mit durchschnittlich 11,8 Jahren um ein Jahr kürzer als in Australien (12,9 Jahre) und in Großbritannien (12,7 Jahre). Zugleich ist der Anteil der AkademikerInnen in Australien und in Großbritannien mit um die 30 Prozent doppelt so hoch wie in Österreich (15 Prozent). Das ist in Australien und in Großbritannien nicht zuletzt »Resultat der erfolgreichen Institutionalisierung eines komplexen Systems der Weiterbildung auf allen Qualifikationsebenen«, ergibt eine Studie von Gudrun Biffel vom Wirtschaftsforschungsinstitut:⁴

Nationale Steuerungsgremien untersuchen in Australien und in Großbritannien seit den Neunzigerjahren, welchen Qualifikationsbedarf es in welchen Bereichen für welche Menschen gibt. Im Ergebnis werden an den jeweiligen Bedarf angepasste Weiterbildungsangebote entwickelt. Vertreten sind sowohl die zuständigen Ministerien als auch die Sozialpartner.

■ »Qualifikationsrahmen« ermöglichen Weiterbildung im Bausteinsystem: In den Qualifikationsrahmen werden berufliche Kenntnisse genauso eingebaut wie formale Abschlüsse – und damit jemand einen Abschluss auf einem bestimmten Qualifikationsniveau erreichen kann, muss er/sie nur das nachmachen, was er/sie noch nicht kann.

■ Geringe bis null Gebühren: In Australien und in Großbritannien ist der zwei-

te Bildungsweg für die Lernenden entweder kostenlos oder stark subventioniert.

■ Beispiel Australien: Die Australian National Training Authority ist auch eine **Akkreditierungsinstitution**. Sie stellt sicher, dass gewisse standardisierte Ausbildungsinhalte **modular** angeboten und zertifiziert werden können. Die Weiterbildung erfolgt in einem nationalen Qualifikations- und Ausbildungsrahmen, unterschiedliche Lernpfade sind möglich.

Weiterbildung ist nicht nur aufgrund vorher erworbener Abschlüsse möglich. Sie baut auch auf dem Wissensstand auf, der informell erworben wurde, berufliche Fähigkeiten werden erfasst und zertifiziert.

Die Weiterbildung erfolgt dann nicht nach dem System der Dauer eines Lehrgangs, sondern nach der individuellen Geschwindigkeit und dem individuellen Bedarf, um ein höheres Bildungsniveau und/oder zusätzliche Fähigkeiten zu erlangen.

■ Ein Beispiel aus Großbritannien: In den letzten Jahren wurde vor allem die Anhebung der Qualifikationen im unteren und im mittleren Bildungssegment subventioniert, zum Beispiel die »Employer Training Pilots«. Dabei handelt es sich um eine Höherqualifizierung von Beschäftigten mit einfachsten Qualifikationen auf das »level 2«, bei dem Grundkenntnisse für einen bestimmten Beruf vermittelt werden. Dafür werden in einem ersten Schritt die Qualifikationsdefizite in den Betrieben erfasst und Fähigkeiten und Kenntnisse anerkannt, die am Arbeitsplatz erworben wurden.

In weiterer Folge werden Zusatzqualifikationen angeboten. Ein formaler vorheriger Abschluss, wie etwa bei uns in Österreich der Hauptschulabschluss, ist nicht nötig.

Das AK-Modell

Österreich braucht flexible Formen der Weiterbildung, die den Einstieg auf jedem Niveau ermöglichen. Sonst bleibt es für viele unnötig schwer, sich höher zu qualifizieren; zudem kann es sich die österreichische Wirtschaft nicht leisten,

auf 180.000 Menschen ohne formalen Mindestabschluss zu verzichten. Vorrangig sind nach Auffassung der Arbeiterkammer:

Die AK will einen Hauptschulabschluss NEU: Statt 14 Fächern von Turnen bis Musikerziehung sollen Wissen und Fähigkeiten in Deutsch, einer lebenden Fremdsprache und Mathematik geprüft werden – und zusätzlich soll es drei Prüfungen aus vier Wahlmodulen geben: Naturwissenschaften, Wirtschaft und Gesellschaft, Kreativ-Modul sowie ein EDV-Modul.

Für die Prüfungsfächer will die AK einen neuen, gestrafften Lehrplan, der mehr Bezug zur Arbeitswelt und zu Erwachsenen generell hat.

Neues Weiterbildungsgesetz

Es soll ein Recht auf das Nachholen aller Abschlüsse bis zur Matura geben – und das Nachholen dieser Abschlüsse soll gebührenfrei sein. Geregelt werden soll das in einem neuen Weiterbildungsgesetz, das das Erwachsenenbildungsförderungsgesetz aus dem Jahr 1973 ergänzen soll.

Eine Steuerungsgruppe für Weiterbildung soll unter Vorsitz des Unterrichts- und des Wirtschaftsministeriums und mit Einbeziehung der Sozialpartner die aufgesplitterten Kompetenzen für Erwachsenenbildung koordinieren.

Ein entsprechender Antrag dazu wurde von der 147. Vollversammlung der AK Wien (13. November 2007) einstimmig angenommen.⁵ Das Unterrichtsministerium hat die Anregung aufgegriffen und behandelt diesen Punkt in der 2007 neu eingerichteten Arbeitsgruppe »Reformprojekt Bildungsangebot für Berufstätige«. Das gibt jedenfalls Anlass zu Optimismus.

*Michael Tölle,
Weiterbildungsexperte der AK Wien*

³ Evaluation der Kurse zur Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss. Studie des Instituts für Höhere Studien im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (bm:bwk), Wien 2006.

⁴ Was können wir von Australien und dem Vereinigten Königreich lernen? In: Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen. Vergleichende Analysen und Strategievorschläge für Österreich. Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung und des Instituts für Höhere Studien im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien 2007.

⁵ Antrag Nr. 20 der FSG: »Nachholen des Hauptschulabschlusses: kostenlos und erwachsenengerecht«

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
michael.toelle@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Bildungskarenz neu

Die wichtigsten Neuerungen 2008: Es gibt mehr Geld, die Anwartschaft wird neu definiert, Saisonbeschäftigte haben Anrecht und die Inanspruchnahme wurde flexibilisiert.

Österreich nahm sich ein Herz und ein Vorbild an einem der führenden Länder Europas, was die Weiterbildung anbelangt: an Dänemark. Dänemark hatte 1994 die Bildungskarenz eingeführt (auf dänisch: »orlov til uddannelse«), und das mit großem Erfolg – schon im ersten Jahr nahmen über 47.000 Personen Bildungskarenz in Anspruch.¹ 1998 folgte dann Österreich, und man kann zu Recht sagen: das war eine herzeigbare Innovation. Allerdings hatte man vergessen, einige Stützpfiler des dänischen Modells zu übernehmen, nämlich 1. als Unterstützung das volle Arbeitslosengeld auszubezahlen, und 2. die Anwartschaft flexibel zu regeln: Während in Dänemark 36 sozialversicherungspflichtige Monate innerhalb der letzten fünf Jahre nachzuweisen waren, waren es in Österreich drei Jahre ununterbrochene Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber. Damit hatte schon einmal die Hälfte aller Beschäftigten nicht einmal theoretisch die Chance auf Bildungskarenz. Und die magere finanzielle Unterstützung in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes von 14,53 Euro pro Tag ermöglichte es nur wenigen, tatsächlich in Bildungskarenz zu gehen: Der Schnitt lag in den letzten Jahren zwischen 1.200 und 1.400 – damit war die Bildungskarenz wirklich, wie auch immer wieder kritisiert, ein Minderheitenprogramm.

AK und ÖGB arbeiten seit Einführung der Bildungskarenz kontinuierlich an Verbesserungen. Ein Fortschritt war, dass Zeiten der Bildungskarenz ab 2005

für alle ArbeitnehmerInnen als Pensionsersatzzeiten anerkannt werden.² Auch gelang es, bei Einführung der »Mindestens 16 Stunden Weiterbildung pro Woche«-Regelung bestimmte Lehrgänge und Ausbildungen vom 16-Stunden-Nachweis zu befreien.³ Der große Wurf erfolgt jetzt: Wie im Regierungsprogramm vorgesehen, gibt es eine grundlegende »Verbesserung der Bildungskarenz«. Es gelang, die Details dazu im Jahr 2007 beschlussreif auszuverhandeln, die Änderungen treten ab 1. 1. 2008 in Kraft:

»Weiterbildungsgeld«

Erstens wird das sogenannte »Weiterbildungsgeld« auf die Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes hinaufgesetzt, die Untergrenze liegt bei 14,53 Euro pro Tag. Man kann hier von einer sichtbaren Erhöhung sprechen, denn 2006 betrug das durchschnittliche Arbeitslosengeld 24,60 Euro pro Tag, das macht daher im Schnitt rund 300 Euro netto mehr im Monat aus für all jene, die in Bildungskarenz gehen.

Zweitens wird die Anwartschaft neu definiert: Statt der drei Jahre ununterbrochene Beschäftigung reicht jetzt bereits ein Jahr Dienstverhältnis – somit kommen schon drei Viertel aller Beschäftigten für eine Bildungskarenz in Betracht.

Drittens: Immer »durch den Rost gefallen« sind die Saisonbeschäftigten. Das ändert sich nun, sie können die Beschäftigungszeiten bei einem Arbeitgeber während drei Jahren zusammenzählen, kommen sie auf zwölf Monate, können auch sie in Bildungskarenz gehen.

Last not least und viertens wird die Inanspruchnahme flexibilisiert: Weiterhin gibt es maximal zwölf Monate Bildungskarenz in einem Zeitraum von vier Jahren, aber man kann die Bildungskarenz flexibel über die Jahre verteilen (ein Block muss dabei mindestens drei Monate be-

INFO & NEWS

Die AK Wien gibt Anfang 2008 ein neues »AK Aktuell« mit allen Details zur Bildungskarenz heraus, das auch auf der AK-Homepage downgeloadet werden kann:

<http://wien.arbeiterkammer.at>

tragen). Natürlich muss das mit dem Arbeitgeber abgestimmt werden.

Womit wir beim Rechtsanspruch auf Bildungskarenz sind: Hier gibt es keine Änderung, ohne Unterschrift des Arbeitgebers gibt es weiterhin keine Bildungskarenz. Hier ist die AK der Auffassung, dass zumindest für ArbeitnehmerInnen in Elternkarenz ein Rechtsanspruch auf Bildungskarenz, direkt anschließend an die Babypause, eingeführt werden sollte.

Auch könnte man einen zusätzlichen **Incentive** für »ältere« ArbeitnehmerInnen ab 45 andenken, etwa einen Aufschlag auf das Arbeitslosengeld von 20 Prozent. Und auch für Arbeitslose könnte eine Bildungskarenz interessant sein: Sie könnten damit längerfristige Weiterbildungen machen, ohne in dieser Zeit dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen zu müssen.

Die Bildungskarenz bewegt sich mit dieser Reform einen großen Schritt nach vorne: Ein guter Beitrag zum lebenslangen Lernen.

Michael Tölle

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
michael.toelle@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

¹ Siehe Tölle M.: Freistellung für Weiterbildung, Kinderbetreuung und Urlaub (»Sabbat«) in Dänemark. In: Wirtschaft und Gesellschaft, 21. Jhg., Heft 4, Wien 1995

² Das war davor nur für ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren der Fall.

³ Für das Nachholen formaler Abschlüsse (Hauptschulabschluss, Lehrabschluss, Studienberechtigungsprüfung, Berufsreifeprüfung), für ein Studium oder ein Kolleg u. ä. muss kein Nachweis erbracht werden. Das gilt auch weiterhin, allerdings wurde die Stunden-Untergrenze auf 20 pro Woche erhöht (ausgenommen sind Eltern mit Betreuungspflichten für Kinder bis 7 Jahre).

Stolperstein Karenz

Viele WiedereinsteigerInnen wollen nach der Karenz in den Job zurückkehren und wünschen sich bessere Rahmenbedingungen für berufliche Weiterbildung.

Autorin: Eva Braun

Referentin der Abteilung Bildungspolitik der
Arbeiterkammer Wien

Um Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, müssen viele Frauen weniger qualifizierte Arbeitsplätze annehmen.



© Monika Adamczyk – Fotolia.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eines der wichtigsten Anliegen von AK und ÖGB. Statistiken zeigen, dass es sich weiterhin vorwiegend um ein Frauenthema handelt. Österreichweit liegt der Anteil der Väter in Elternkarenz bei zwei Prozent (in Wien bei fünf Prozent). Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat viele Facetten. Es geht um geeignete Kinderbetreuungsmöglichkeiten, eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung und um eine Stärkung des gesellschaftlichen Bewusstseins, dass Kinderbetreuung und Erziehungsaufgaben nicht ausschließlich »Mütter-Aufgaben« sind.

Ein zentrales politisches Thema ist es aber auch, die Karriereverläufe von Müttern nach der Babypause und in ihrem weiteren Erwerbsleben nachhaltig zu verbessern. Es darf nicht übersehen werden, dass Berufsunterbrechungen, Teilzeitbeschäftigung und Tätigkeiten, die sich in erster Linie an den familiären Verpflichtungen der Mütter orientieren, mit Folgewirkungen verbunden sind, die Frauen ihr gesamtes weiteres Leben begleiten. Dequalifizierung, geringes Einkommen, Benachteiligung in den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und letztendlich niedrige Eigenpensionen sind die Folgen.

Teilzeit nach Elternkarenz

Nach der Elternkarenz ist die überwiegende Mehrheit der Frauen teilzeitbeschäftigt. Nur 16 Prozent der Wiedereinsteigerinnen arbeiten über 31 Wochenstunden. Vor der Geburt ihrer Kinder sind 90 Prozent der Frauen vollzeitbeschäftigt (Quelle: ÖIF).

Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, bedeutet für viele Frauen, weniger qualifizierte Arbeitsplätze annehmen zu müssen. So sinkt der Frauenanteil in höher qualifizierten Berufen von 26 Prozent vor der Karenz auf 21 Prozent nach der Karenz.

Auch der Anteil von Frauen in angelernten oder Hilfstätigkeiten steigt von 19 Prozent gleich um zehn Prozent auf 29 Prozent nach der Babypause (Quelle: L&R).

Probleme beim Wiedereinstieg

Viele Wiedereinsteigerinnen haben überhaupt ein Problem, nach der Karenz beruflich Fuß zu fassen. Laut AMS-Karenzmonitoring 2006 sind vor der Karenz 67 Prozent der Frauen beschäftigt und zehn Prozent arbeitsuchend gemeldet. Nach der Karenz sind um 20 Prozent weniger beschäftigt (46 Prozent) und der Anteil der Arbeitsuchenden steigt auf 17 Prozent. Gar keiner oder einer geringfügigen Beschäftigung gehen nur 23 Prozent der Frauen vor der Karenz, aber 37 Prozent

WEBLINKS:

Der Gesamtbericht »Beruf – Baby – Bildung – AK-Befragung von Wiener Eltern in Karenz zu Weiterbildung und Wiedereinstieg« ist im September 2007 erschienen und kann in der Arbeiterkammer Wien unter der E-Mail-Adresse emanuela.prock@akwien.at kostenlos angefordert werden.

der Frauen nach der Elternkarenz nach. Ein besonderes Problem haben WiedereinsteigerInnen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Hier zeigt die AMS-Statistik, dass über 50 Prozent der arbeitssuchenden WiedereinsteigerInnen maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen.

Diese Entwicklungstendenzen waren und sind für die AK Wien Anlass genug, sich mit WiedereinsteigerInnen auch bildungspolitisch stärker zu befassen, um arbeitsmarktbezogene Nachteile zumindest teilweise durch einen geeigneten Zugang zu Aus- und Weiterbildung abzubauen.

AK-Befragung von Wiener Eltern

Unter dem Motto »Niemand weiß es besser als die Betroffenen« hat die AK Wien in den Jahren 2005 und 2007 eine Befragung von Eltern in Karenz zu Aus- und Weiterbildung durchgeführt. Die Ergebnisse der beiden Befragungen unterscheiden sich nur geringfügig, weshalb auf die Ergebnisse der aktuellen Befragung 2007 eingegangen wird.

Basis für die Befragung war eine Vollerhebung unter den AK-Mitgliedern in Wien, die sich im April 2007 in Elternkarenz befanden. Die schriftliche Befragung richtete sich an 18.136 Personen. Der Fragebogen wurde mit der Einladung zur AK-Messe »Beruf – Baby – Bildung« versendet. Über 8,5 Prozent retournierten den ausgefüllten Fragebogen. Dies ist für eine schriftliche Befragung eine relativ hohe Rücklaufquote.

Die personenbezogene Datenstruktur der Antwortenden weicht etwas von jener der Befragten ab: so sind Männer mit 1,4 Prozent sowie Personen mit maximal Pflichtschulabschluss unterrepräsentiert. Elternkarenzierte mit Universitäts- oder Hochschulabschluss sind überrepräsentiert. Eine nach Geschlecht getrennte Auswertung war daher nicht möglich. Aussagen nach Ausbildungs- oder Berufsstatus können aufgrund der Stichprobengröße als zuverlässig gewertet werden.

Drei von vier Frauen wollen sofort nach der Karenz zurück in den Beruf oder sind bereits berufstätig. Frauen nach der Elternkarenz wünschen sich bessere Rahmenbedingungen für ihre berufliche Wei-

INFO & NEWS

Reformschritte aus Sicht der AK Wien

Mehr öffentliche Unterstützung für Weiterbildung und Beratung von Eltern in Karenz wäre dringend notwendig.

Eltern in Karenz sind in Bezug auf ihren Aus- und Weiterbildungsbedarf (inhaltlich, regional und zeitlich) eine inhomogene Gruppe. Dies erschwert ein maßgeschneidertes, zielgruppenorientiertes Angebot. Dennoch bedarf es flächendeckender und gut erreichbarer Beratungsstellen für Karenzierte und WiedereinsteigerInnen. Eine Idee wäre, Beratungsstellen zu regionalen Drehscheiben zu entwickeln, die den Weiterbildungs- und Kinderbetreuungsbedarf der Karenzierten besser mit den Angeboten abstimmen. Eine Kooperation zwischen Bund, Ländern und Arbeitsmarktservice – unter der Federführung des Familienministeriums – wäre hier sinnvoll.

Damit Eltern in Karenz rechtzeitig und lückenlos über das Angebot an Beratung, Weiterbildung und Kinderbetreuung informiert werden, sollte das Familienministerium zum ersten Geburtstag des Kindes ein »Rückkehrinformationspaket« an Eltern in Karenz übermitteln.

Gemäß § 15g des Mutterschutzgesetzes besteht ein Recht auf betriebliche Information in wichtigen Angelegenheiten während der Zeit der Karenz. Hier wird besonders auf Informationen bezüglich betrieblicher Weiterbildung hingewiesen. Diese Informationspflicht muss ArbeitgeberInnen deutlich stärker nähergebracht werden und Elternkarenzierte müssen verstärkt auf ihr Recht hingewiesen werden. Die Wirtschaftskammer als gesetzliche Interessenvertretung der ArbeitgeberInnen sowie das Familienministerium sind hier gefordert. Dies würde in weiterer Konsequenz auch eine verstärkte Einbindung von Elternkarenzierten in betriebliche Weiterbildung bedeuten.

Beratungsgespräche mit Vorgesetzten und BetriebsrätInnen vor dem Wiedereinstieg und Finanzierung von Kursen und Weiterbildungen durch den Betrieb als Vorbereitung für die Rückkehr sollten die Regel und nicht die Ausnahme darstellen. Dies wäre sowohl für den Betrieb als auch für die WiedereinsteigerIn eine Win-win-Situation: Es würde die Bindung der Elternkarenzierten an den Betrieb erhöhen und für den Betrieb WiedereinsteigerInnen mit aktuellen Qualifikationen sicherstellen.

Eltern mit geringer oder keiner Berufsqualifikation sollten die Möglichkeit haben, vor ihrem Wiedereinstieg eine abgebrochene Ausbildung beenden zu können oder eine neue Ausbildung zu absolvieren. Dafür bedarf es existenzsichernder Maßnahmen. Die AK fordert ein staatliches Qualifizierungsstipendium für öffentlich anerkannte Bildungsabschlüsse in Anlehnung an das staatliche Stipendium, das nur für Universitäts- und Hochschulstudien gewährt wird. Auch ein Kündigungsschutz bei der Bildungskarenz im Anschluss an die Elternkarenz würde es erleichtern, eine neue Ausbildung zu absolvieren oder eine abgebrochene Ausbildung zu beenden. Die Höhe der Existenzsicherung müsste sich als Minimum an der Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes für Einzelpersonen in der Pensionsversicherung (2007: € 726,- 14 mal im Jahr) orientieren.

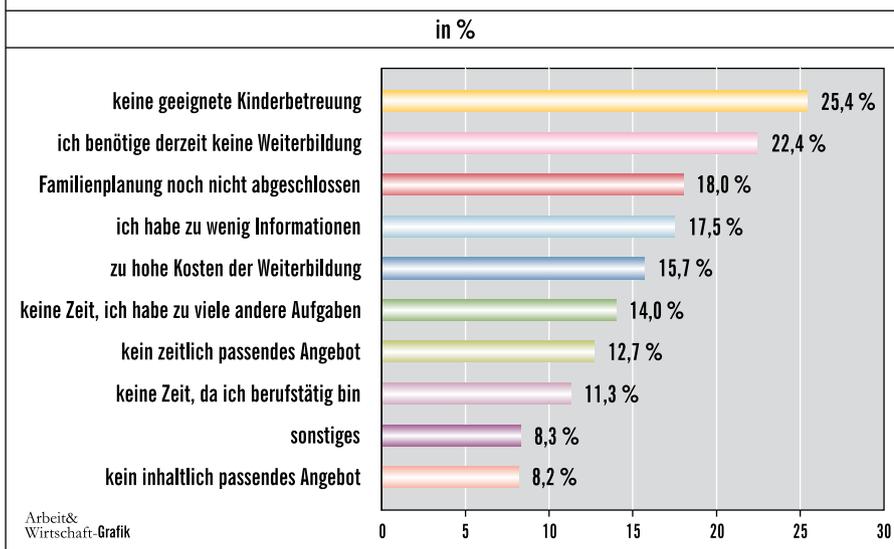
terbildung. 55 Prozent der befragten ArbeitnehmerInnen geben an, dass sie ihre Rückkehr zum alten Arbeitgeber bereits vereinbart haben. Beachtliche 22,5 Prozent wissen bereits, dass sie einen neuen Arbeitgeber suchen werden. Die Befragung zeigt auch, dass die Rückkehr zum gleichen Arbeitgeber umso sicherer ist je kürzer die Karenzzeit dauert.

85 Prozent jener, die nur bis zu einem Jahr in Karenz bleiben, haben ihre Rück-

kehr fixiert. Das Bildungsniveau hat großen Einfluss auf die Arbeitsplatzsicherheit. Die Befragung zeigt, je höher das Ausbildungsniveau desto sicherer ist die Rückkehr zum früheren Arbeitsplatz. 50 Prozent der Karenzierten mit maximal Pflichtschulabschluss müssen sich nach der Babypause einen neuen Arbeitsplatz suchen.

Mit einer Rückkehr zu ihrem alten Arbeitgeber können jene mit einem

Gründe für die Nichtteilnahme an einer Aus- oder Weiterbildung



Lehrabschluss zu 54 Prozent, mit einer Matura zu 56 Prozent und mit Universitätsabschluss zu 60 Prozent rechnen.

Weiterbildung unabdingbar

So unterschiedlich die Bildungs- und Unterstützungswünsche der Eltern in Karenz auch sind, in einem Punkt sind sich fast alle einig: Weiterbildung ist für den Wiedereinstieg wichtig. Dieser Meinung sind 96 Prozent der Befragten. 21 Prozent der Eltern meinen, dass eine komplett neue Ausbildung für ihren beruflichen Wiedereinstieg wichtig wäre. In der Gruppe der Elternkarenzierten mit maximal Pflichtschulabschluss ist dies weit über ein Drittel (36 Prozent).

Analysiert man den Berufsstatus, so wollen un- und angelernte Arbeiterinnen sogar zu 64 Prozent eine neue Ausbildung absolvieren. Das bedeutet, dass speziell gering Qualifizierte oder Arbeitnehmerinnen mit niedrigem Berufsstatus die Karenzzeit zur Neuorientierung bzw. zur beruflichen Veränderung nützen wollen. Dies bestätigt die AK-Erfahrungen mit elternkarenzierten Frauen in niedrig qualifizierten Berufen. Diese Tätigkeiten sind oft nicht mehr mit Kinderbetreuung vereinbar oder so gering bezahlt, dass der Verdienst nicht ausreicht. AMS-Statistiken bestätigen, dass bei ungelernten Tätigkeiten stabile Arbeitsverhältnisse seltener und Phasen der Arbeitslosigkeit

häufiger sind. Leider zeigt die Befragung auch, dass es gerade der Gruppe der gering Qualifizierten am wenigsten gelingt, den Wunsch nach einer Ausbildung oder einen Bildungsabschluss umzusetzen. Hier bedarf es zielgruppenorientierter Beratung, Förderung und Unterstützung. An der Motivation der Betroffenen würde es nicht fehlen, wären geeignete Bedingungen vorhanden.

Je höher der Ausbildungs- und Berufsstatus, desto häufiger wünschen sich die Befragten eher eine Weiterbildung als eine neue Ausbildung. Durchschnittlich 63 Prozent sind der Meinung, dass Weiterbildung oder die Auffrischung von Kenntnissen für ihren Wiedereinstieg wichtig wäre.

Viele wollen sich weiterbilden

Obwohl Aus- und Weiterbildung von den befragten Personen hoch bewertet wird, sind nur 20 Prozent sicher, dass sie an einer Aus- oder Weiterbildung teilnehmen werden. Wunsch und Wirklichkeit klaffen offenbar weit auseinander. Als Gründe, nicht an Aus- oder Weiterbildung teilnehmen zu können, werden von den Betroffenen folgende Faktoren genannt: Mehr als ein Viertel kann mangels geeigneter Kinderbetreuung keine Aus- oder Weiterbildung besuchen. Zu wenig Zeit oder kein zeitlich passendes Angebot sind für 37 Prozent ein Hinderungsgrund. Jeweils

zwischen 15 Prozent und 17 Prozent sehen die Ursache in den hohen Kosten oder den fehlenden Informationsmöglichkeiten. Weitere acht Prozent finden für ihre gewünschte Aus- oder Weiterbildung kein passendes Angebot (siehe Grafik). Wie die Befragung weiters zeigt, gibt es nur sehr wenig Unterstützung durch die Betriebe. Bei nur zwölf Prozent der Befragten übernimmt der Betrieb die Bildungskosten. Fast 60 Prozent der Karenzierten finanzieren sich ihre Aus- oder Weiterbildung zur Gänze selbst.

Kurzkarenzierte/Hochqualifizierte

An innerbetrieblicher Weiterbildung können in erster Linie höher Qualifizierte während der Karenz teilnehmen. So sagen 36,4 Prozent der Karenzierten mit Universitätsabschluss, aber nur knapp 20 Prozent der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, dass ihnen diese Möglichkeit offensteht. Wie sehr Betriebe ihre MitarbeiterInnen in Elternkarenz in interne Schulungen einbeziehen, hängt auch sehr von der Karenzdauer ab: Jene, deren Karenzdauer weniger als ein Jahr beträgt, sind mit fast 47 Prozent wesentlich häufiger in die betriebliche Weiterbildung eingebunden. Geringer Qualifizierte haben deutlich häufiger den Wunsch, eine neue Ausbildung zu absolvieren, aber es fehlt an finanzieller Unterstützung, an der Existenzsicherung während der Ausbildung sowie an Beratung und Information. Auch bei der betrieblichen Förderung sind weniger Qualifizierte deutlich benachteiligt.

Speziell auf »lernende Eltern« zugeschnittene Kinderbetreuungsmöglichkeiten gibt es nur unzureichend. Auch beim Aus- und Weiterbildungsangebot haben Elternkarenzierte große Probleme, zeitlich, regional und inhaltlich passende Angebote zu finden und diese zu finanzieren.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an die Autorin
eva.braun@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Großes Bildungssparen

Für das Kapital Bildung werden dem Bausparen ähnliche Lösungen angeboten. Bildungsdarlehen werden bislang aber eher für hochpreisige Aus- und Weiterbildungen genützt.

Wer über Bildungssparen reden will, muss sich zuerst mit dem Bausparen beschäftigen. Jede/r kennt das Bausparen und fast jede/r hat einen Bausparvertrag »laufen« – die »Bauspar-Marktdurchdringung« beträgt 65 Prozent! Österreich ist damit ein »Bauspar-Musterland«. Es gibt beim Bausparen nicht nur Zinsen, sondern auch eine staatliche Prämie. Man kann monatlich oder jährlich oder mittels Einmalergeld ansparen, in beliebiger Höhe. Nach sechs Jahren steht das Kapital zur freien Verwendung zur Verfügung. Will man vorher darauf zugreifen, darf es nur zweckgewidmet verwendet werden. Auch das Bauspardarlehen wird ausschließlich zweckgewidmet vergeben.

Es handelt sich um eine sichere und gut verzinste Sparform, wenn man die Bausparprämie hinzurechnet.¹ Interessant ist aber vor allem der Kredit mit seiner garantierten Zinsobergrenze von sechs Prozent (eine kostenlose Absicherung vor »Hochzins-Zeiten«), sofern man zweckgewidmet investiert.²

Eingeführt wurde das Bausparen vor rund 80 Jahren, als Finanzierungsinstrument gegen die damals herrschende Wohnungsnot (in den 1920er Jahren, nach dem Ersten Weltkrieg). Es gibt in Österreich vier Bausparkassen (führend in Europa ist Deutschland mit 26, danach kommt Tschechien mit sechs Bausparkassen), nämlich: Allgemeine Bausparkasse, Raiffeisen Bausparkasse, s Bauspar-

¹ Diese ist KEST-frei und beträgt 3,5 Prozent für 2007 bis zu maximal 35 Euro, die Maximalprämie wird ab einer Spareinlage von 83,34 Euro pro Monat = 1.000 Euro pro Jahr ausgeschöpft. Die staatliche Prämie kann zwischen drei und acht Prozent betragen und wird für jedes Jahr neu festgesetzt; 2008 ist sie mit 40 Euro begrenzt.

² Die Effektivverzinsung beginnt bei 3,35 Prozent, das Darlehen ist von der staatlichen Kreditgebühr von 0,8 Prozent befreit. Eigenmittel sind nicht erforderlich. Laut AK betragen die Effektivzinssätze bei Krediten für den privaten Konsum bei durchschnittlicher Bonität zurzeit zwischen 6,5 und 9,1 Prozent, siehe die Übersicht unter www.bankenrechner.at.

Beispiel für monatliche Rückzahlungsraten

(die Höhe variiert von Bausparkasse zu Bausparkasse):

	auf 10 Jahre	auf 20 Jahre
Darlehen 20.000	229 Euro	120 Euro
Darlehen 40.000	458 Euro	240 Euro

kasse und Wüstenrot. 2006 wurden insgesamt 3,04 Mrd. Euro an Darlehen vergeben (+11 Prozent im Vergleich zu 2005). Ende 2006 belief sich die Gesamtsumme bei den Ausleihungen auf 14,52 Mrd. Euro (+3,4 Prozent). Die Bauspar-einlagen lagen 2006 bei 17,8 Mrd. Euro, 873.884 neue Verträge mit einer Vertragssumme von 16,3 Milliarden Euro wurden abgeschlossen.³

Insgesamt gibt es in Österreich rund 5,2 Mio. Spar- und mehr als 470.000 Darlehensverträge! Dieses Volumen ist beeindruckend. Die staatlichen Aufwendungen für die Bausparprämie betragen 2006 insgesamt 100 Mio. Euro.

Bildungssparen in Österreich

Eingeführt wurde diese Sparvariante mit September 2005: »Bildungssparen« ist nichts anderes als Bausparen. Man schließt einen ganz normalen Bausparvertrag ab und kann dann vor Ablauf der sechs Jahre das angesparte Kapital (ohne Verlust von Zinsen oder Prämien) für Aus- und Weiterbildung entnehmen bzw. man kann ein Bildungsdarlehen zum günstigen Zinssatz des Bauspardarlehens aufnehmen.

Das bedeutet, dass die staatliche Förderung für das lebenslange Lernen (LLL) über diesen Weg maximal 35 Euro pro Jahr beträgt (Prämie für 2007). Das Ansparen selbst dürfte kaum eine interessante Zusatzfinanzierung für das LLL darstellen: sechs Jahre Ansparen bringt

210 Euro, bleibt die Prämie bei den 40 Euro von 2008, ergibt das 240 Euro.⁴ Anders die Situation beim Darlehen: Ein Kredit zu diesem Zinssatz kann sonst nicht aufgenommen werden. **A priori** kann man davon ausgehen, dass eher längerfristige bzw. hochpreisige Bildungsmaßnahmen über diese Schiene gefördert werden. Bis zu einer Darlehenssumme von 22.000 Euro braucht es keine Sicherstellung im Grundbuch. Sechs Monate nach der letzten Auszahlung muss mit den Rückzahlungen begonnen werden (das Darlehen ist, je nach Ausbildungsart, bis zu sieben Jahre tilgungsfrei, es kann auch für Kinder aufgenommen werden). Es gibt keine Altersgrenze. Das Darlehen kann auch in Raten ausbezahlt werden (monatlich, quartalsweise, halbjährlich, jährlich). Das Darlehen kann sofort beansprucht werden, also zeitgleich beim Abschluss des »Bildungssparvertrages« (eine gewisse Sparzeit oder Einlagenhöhe ist nicht erforderlich, allerdings braucht es für das Darlehen einen Bürgen).

Als Beispiel dafür, wie viel ein Studienjahr an der **Harvard Business School**

³ Für 2007 wird die Marke von einer Million angepeilt, im 1. Quartal 2007 wurden bereits 262.930 neue Bausparverträge abgeschlossen.

⁴ Das ist weitaus weniger als etwa die Förderung über das »Weiterbildungskonto« des WAFF (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds), welches je nach Bildungsmaßnahme in einem Zeitraum von zwei Jahren zwischen 200 Euro und 450 Euro refinanziert (bei einem Eigenbeitrag von 20 Prozent bis 50 Prozent der Kurskosten). Das ergibt eine theoretische maximale Förderhöhe von 1.350 Euro in einem Zeitraum von sechs Jahren (siehe www.waff.at/service-fuer-beschaeftigte/weiterbildung-foerderung/).



Bildungssparen funktioniert
im Prinzip wie Bausparen.

© Zauberhut – Fotolia.com

tungen liegen deutlich über dem bisherigen Darlehensvolumen. So bewirbt nun Wüstenrot »das Bildungsgeld« mit einem »380-Euro-Bildungsscheck« (bei Aufnahme eines Darlehens von mindestens 7.000 Euro).

Mehr Attraktivität für Bildungssparen

Wie könnte das Bildungssparen an Attraktivität gewinnen? Nach Ansicht des Marketingleiters einer der Bausparkassen könnten folgende Maßnahmen überlegt werden:

■ Das Bildungssparen könnte als zusätzlicher Vertrag neben dem Bausparen eingeführt werden (bisher kann pro Familienmitglied nur ein Vertrag abgeschlossen werden, man muss sich also entscheiden zwischen einer Investition für Wohnraum oder für Bildung – oft fällt dann die Entscheidung fürs Wohnen).

■ Man könnte die staatliche Prämie hinaufsetzen (wobei die Auszahlung aber nur dann erfolgen würde, wenn das Guthaben nach Vertragsablauf zweckgewidmet verwendet wird, sonst müsste auf die übliche Bausparprämie zurückgestuft werden).

Man sieht jedenfalls: Das Bildungssparen ist als Co-Finanzierung für das LLL nicht besonders attraktiv, das Bildungsdarlehen allerdings eine interessante Finanzierungsvariante für jene, die längerfristige und/oder teure Aus- und Weiterbildungen anstreben und die entstehenden Aufwendungen als ein Investment einschätzen, welches sich rentiert – denn der Kredit muss jedenfalls zurückbezahlt werden.⁵ Es handelt sich um einen Beitrag zum LLL, allerdings um ein – beim heutigen Stand – eher kleines Mosaiksteinchen. *Michael Tölle*

(HBS) kostet, und dass daher auch ausgesprochen hohe Darlehen aufgenommen werden könnten, hier der offizielle »cost summary« (die Kostenübersicht) aus der HBS Homepage – da kommt man schon einmal auf über 50.000 Euro pro Jahr, und das ohne Flugkosten.

355 Bildungsdarlehen seit 2006

Von einer der österreichischen Bausparkassen wurde dem Autor freundlicherweise mitgeteilt, dass seit 2006 insgesamt 355 Darlehen für den Verwendungszweck Bildung mit einer Darlehenssumme von über sechs Mio. Euro vergeben wurden. Die durchschnittliche Darle-

henshöhe liegt also bei rund 17.000 Euro – die a priori Annahme war richtig: Bildungsdarlehen werden für hochpreisige Aus- und Weiterbildungen aufgenommen.

Neben »normalen« universitären Ausbildungen (inklusive Fachhochschulen) und MBA-Studien wurden bisher auch Piloten-, GesundheitstrainerInnen- und Schauspielausbildungen finanziert.

Die zitierte Bausparkasse hat unter den vier österreichischen Bausparkassen einen Marktanteil von einem Drittel. Wenn man diese Ziffer hochrechnet, kommt man auf ein österreichisches Gesamtvolumen von rund 1.000 Darlehen über insgesamt rund 20 Mio. Euro. Dies ist in Relation zum Bausparen verschwindend wenig: 20 Mio. Euro im Vergleich zu 3.000 Mio. Euro ergibt gerade einmal 0,67 Prozent!

Bisher nur Zusatzangebot

Natürlich handelt es sich um eine noch sehr junge und nicht sehr bekannte Darlehensvariante. Für die Bausparkassen ist das Bildungssparen als zusätzliches Angebot jedenfalls interessant. Die Erwar-

⁵ In Schweden gibt es die Möglichkeit, zum staatlichen Stipendium zusätzlich ein zinsgestütztes Darlehen aufzunehmen, falls die Lebensunterhaltskosten danach verlangen. Dieses Darlehen wird aber nur dann zurückgezahlt, wenn das Einkommen nach Abschluss der Ausbildung eine entsprechende Höhe erreicht.

WEBLINKS

www.bfi.at/de/infolinks/bildungssparen.htm

Kurzinfo bfi

www.hbs.edu/
Harvard Business School

www.bankenrechner.at
Bankenrechner

www.waff.at/service-fuer-beschaefigte/weiterbildung-foerderung/
Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungs fonds (WAFF)

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
michael.toelle@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Anspruch zu haben ist immer besser

Im KV für die Metallindustrie wurde auch die bezahlte Bildungsfreistellung vereinbart. Arbeit&Wirtschaft dazu im Gespräch mit Peter Schleimbach, Sekretär der Gewerkschaft Metall, Textil, Nahrung (GMTN).

ZUR PERSON



Peter Schleimbach

Sekretär im Branchen- und Kollektivvertragsbüro der GMTN

Geboren: 26. März 1967 in Wien

Erlerner Beruf: Einzelhandelskaufmann

1985–1991 Jugendabteilung der GPA

9/1991–6/1992 Sozialakademie

1992–2005 Sektion Industrie und Gewerbe bzw. GB Interessenvertretung GPA

seit 9/2005 in der GMTN

Arbeit&Wirtschaft: Peter, du warst im Verhandlungskomitee für den Kollektivvertrag, das auch die Bildungsfreistellung ausgehandelt hat. Wie sieht diese Vereinbarung aus?

Peter Schleimbach: Im Kollektivvertrag ist ein Freistellungsanspruch für jene ArbeitnehmerInnen geschaffen worden, die im Betrieb beschäftigt sind und nachträglich, das heißt berufsbegleitend, eine Lehrabschlussprüfung machen. Die Lehrabschlussprüfung muss mit der ausgeübten Tätigkeit zu tun haben oder zumindest im Tätigkeitsumfeld sein. Ebenfalls einen Freistellungsanspruch haben jene, die berufsbegleitend eine HTL- oder HAK-Matura nachmachen.

Das heißt, man bekommt eine Woche frei, unter Fortzahlung des Bezuges,

aber man muss die Weiterbildung selbst finanzieren. Oder bekommt man dafür Unterstützung – vom Land oder vom Arbeitgeber?

Angedacht wurde es schon, es ist aber nichts vereinbart worden. Es hängt in der Praxis davon ab, wie das Weiterbildungsklima in den Betrieben ist. Dort, wo eine Firma sagt, wir wollen fördern, wird sie in der Regel auch einen Kurs zahlen oder Kursunterlagen – das ist auch das, wovon wir glauben, so gehörte es.

Wie sieht die Vereinbarung über den Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Weiterbildung aus?

Der Zeitpunkt der Inanspruchnahme ist zu vereinbaren. Für den hoffentlich selten eintretenden Fall, dass sich beide

nicht einigen können, steht im Kollektivvertrag, dass es die letzte Woche vor der Prüfung ist. Also eine sehr praxisnahe Regelung.

Gibt es nun auch eine Regelung über den Inhalt und Nachweis der Weiterbildung?

Der Inhalt wird an sich nicht vereinbart. Im Kollektivvertrag ist ja vorgegeben: Vorbereitung auf die Prüfung, gegebenenfalls auch Teilprüfungen mit den drei erwähnten Bildungszielen. Wenn der Arbeitgeber die Kopie von einem Zeugnis will, wird er das extra verlangen müssen. Es gelten die üblichen Spielregeln.

Die AHS-Matura wurde absichtlich ausgelassen?

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.gmtn.at

Den Arbeitgebern ging es um die Eingrenzung auf das Tätigkeitsumfeld – daher die HTL, denn nach Ingenieuren gibt es Nachfrage. Und die HAK wurde aus Gleichbehandlungsgründen akzeptiert – aber mit wesentlich weniger Überzeugung, weil die Industrie eher **technikaffin** ist. Die AHS wurde generell abgelehnt, weil die Betriebe von dieser Qualifikation nach eigener Auffassung wenig haben.

Es gibt aber im Kollektivvertrag erwähnte Freistellungsansprüche, die weit über HTL- und HAK-Matura bzw. die Lehrabschlussprüfung hinausgehen – bspw. die Berufsreifeprüfung oder Universitäts- und FH-Studien, für die die ArbeitnehmerInnen frei bekommen müssen, für die es aber keinen Entgeltanspruch gibt. Aus diesem Katalog haben wir bestimmte Bildungsziele ausgewählt, die uns besonders wichtig erschienen, und die wir entsprechend privilegieren wollten.

War die Lehrabschlussprüfung schwierig durchzubringen? Traditionell ist es ja so, dass geringer Qualifizierte eher Schwierigkeiten beim Zugang zur Weiterbildung haben.

Das Grundverständnis der Arbeitgeber ist, es ist ihnen alles sehr sympathisch, was in einem hohen Maß flexibel auf der betrieblichen Ebene entschieden wird. Wenn sie in ihrem eigenen Betrieb sehen, jemand bemüht sich, will was lernen und sich qualifizieren, dann, sagen sie, fördern sie das. Aber sie sind zurückhaltend, wenn es um das Formulieren von gesicherten Ansprüchen geht.

Weil wir Facharbeiter brauchen und politisch vereinbart ist, dass hier weiterqualifiziert wird, waren die Unternehmen dafür empfänglich. Ähnliches gilt für die HTL-Ingenieure. Wenn Leute, die selbst im Betrieb tätig sind und dort vielleicht einen Beruf erlernt haben, viel Zeit und Energie investieren, um einen HTL-Ingenieur nachzumachen, sagt jeder Arbeitgeber, na super, der hat was gelernt, kennt

die Arbeit und verbessert sein theoretisches Rüstzeug auch noch.

Aber die Forderung ist von euch ausgegangen? Es war ja letztes Jahr schon ein Thema ...

Wir haben seit mehreren Jahren die Forderung und in der Elektro- und Elektronikindustrie ist es gelungen, in Etappen eine Woche generelle Bildungsfreistellung für alle Beschäftigten einzuführen. Auch da wieder in der Nähe der eigenen Tätigkeit, aber ohne Einschränkung auf die drei Bildungsziele. Das wollten wir in der Metallindustrie auch, aber es war dort nicht konsensfähig. Immerhin haben wir jetzt auch dort den Anspruch. Und Anspruch ist immer besser als auf Einsicht hoffen zu müssen.

Letztes Jahr war die Arbeitgeberseite noch, sagen wir, zurückhaltender?

Ja, die Arbeitgeber haben immer große Vorbehalte gehabt, dass es eine allgemeine Freistellung gibt und dann macht ein Arbeitnehmer einen Flamencokurs. Weil das hat er bei Dancing Stars gesehen. Wir haben zwar niemals derartiges verlangt, aber diese Vorstellung war in den Köpfen mancher Unternehmer. Das Formulieren von ganz konkreten Bildungszielen hat diese Befürchtungen weggeräumt.

Bildungsfreistellungen wurden ja in einigen Branchen erreicht. Gibt es schon Erfahrungen darüber, wie die Beschäftigten das annehmen?

Es gibt solche Vereinbarungen in der Erdölindustrie, den Energieversorgungsunternehmen, in der Papierindustrie und einigen anderen Branchen. Sie sind bisher weniger stark angenommen worden, als wir uns das wünschen würden. Unsere Schlussfolgerung daraus ist, wir müssen mehr für Bildung werben. Es gibt zum Teil unheilige Allianzen: Manche Leute sehen keinen Sinn in der Weiterbildung, und die Firma ist froh, wenn keiner geht. Beides ist nicht wirklich optimal.

Man merkt, dass die Bildungsaffinität unterschiedlich verteilt ist. Angestellte, insbesondere die höheren, kriegen gar nicht genug von Bildung und bei vielen anderen ist es oft schwer, sie zu motivie-

ren. Wobei, die meisten Beschäftigten in der Metallindustrie haben einen Lehrabschluss und brauchen ihn deshalb nicht nachmachen und HTL- oder HAK-Matura will auch nicht jede/r machen.

Das spricht aus unserer Sicht für die Lösung in der Elektroindustrie. Wenn jemand einen Kurs in einer Bearbeitungstechnik oder einen Schweißerkurs oder Staplerschein machen will, dann deckt die Regelung in der E-Industrie diese ganze Bandbreite ab. Im Metallbereich gibt es die zitierten Bildungsziele und vieles von dem, was förderlich wäre und für die Beschäftigten attraktiv, ist im Kollektivvertrag so noch nicht vorgesehen.

Untersuchungen zeigen, dass Weiterbildung immer sehr stark davon abhängt, ob es einen Betriebsrat gibt. Aber ihr seid ja ohnehin flächendeckend organisiert.

Wir decken einen Großteil der Fläche ab, aber es gibt durchaus noch Betriebe ohne Betriebsrat in unserem Bereich. Ich glaube, auf lange Sicht wird sich bei den Arbeitgebern die Erkenntnis durchsetzen, dass Qualifikationszuwachs extrem wichtig ist, was die Konkurrenzfähigkeit betrifft. Denn ich kann nicht sagen, wir können nur mit großartigen Produkten existieren und für die brauchen wir großartige MitarbeiterInnen, und dann lass ich mich überraschen, wo die herkommen. Man muss auch etwas dafür tun.

Sind Bildungsfreistellungen dort leichter durchzusetzen, wo die gewerkschaftliche Organisation hoch ist, die Branchen weiterbildungsintensiv und die Unternehmen innovativ sind?

Bildung hat in unterschiedlichen Bereichen einen unterschiedlichen Stellenwert. Auch in der Industrie merkt man, je technologisch anspruchsvoller bestimmte Produktionen sind, je mehr Anbieter auf dem Low-cost-level etwas anbieten, desto mehr sind Unternehmen gezwungen, immer hochwertiger zu produzieren. Das geht nur mit dafür qualifiziertem Personal und so investieren sie zum Teil viel Geld in die Weiterbildung.

Es gibt aber auch Betriebe, die sagen, die Leute sollen hackeln, und wenn wer was lernen muss, sag ich es schon. Glück

Peter Schleinbach: »Es gibt aber auch Betriebe, die meinen, die Leute sollen hackeln und wenn wer was lernen muss, sag ich es schon.«



hat dann, wer in der Firma A oder Pech, wer in der Firma B ist. Für die Beschäftigten sind die Umgebungsbedingungen im Einzelbetrieb also von großer Bedeutung. Der Kollektivvertrag kann dazu beitragen, dass der oder die Einzelne darf, wenn er oder sie es will.

Vor allem in kleinen und mittleren Betrieben ist die Weiterbildung oft schwierig. Welche Erfahrungen habt ihr dazu?

In dem 3- oder 4-Mann- oder -Fraubetrieb fällt es natürlich mehr auf, wenn jemand weg ist. Denn einer von 1.000 ist weniger als eine von vier. Die umgekehrte Frage ist, können es sich Kleinbetriebe leisten, nicht in Qualifikation zu investieren? Der Großbetrieb kann die Qualifikation, die ihm fehlt, gegebenenfalls zukaufen. Die Möglichkeit hat der Kleinbetrieb so oft nicht. Die KMU sind zum Teil hoch spezialisierte Betriebe und diese Spezialisierung lebt auch von den Fähigkeiten der Beschäftigten. Aber wir sind uns dessen bewusst, dass der Aufwand insbesondere für die Kleinbetriebe verhältnismäßig höher ist.

Habt ihr Erfahrungen mit Qualifizierungsverbänden? Wären diese eine Erleichterung?

Das Problem liegt auf der Angebotsseite: Das Engagement ist regional unterschiedlich. Einige Bundesländer fördern und bemühen sich darum, möglichst viele Bildungsangebote zu haben und die Arbeitgeber zu animieren, dass die Angebote auch genutzt werden, und andere sind halt noch ein paar Schritte hintennach.

Wünschenswert wäre, dass man sich mehr mit der Frage beschäftigt, ob die Angebote für die Leute nutzbar sind. Das hat etwas mit Schichtarbeit zu tun, mit Kinderbetreuung, damit, ob man dort rechtzeitig hinkommen und wegfahren kann. Denn was macht eine Frau mit zwei Kindern in Wechselschicht, was soll die für einen Kurs machen? Wenn sie Pech hat, ist sie auch noch in Gmünd daheim und in St. Pölten gäbe es ein Angebot, das um fünf Uhr beginnt. Davon hat die Kollegin nichts, auch wenn es auf dem Papier das Angebot gibt.

Auch die Arbeitgeber sollten sehen, es geht nicht immer nur um Geldfragen sondern auch um die Flexibilität, jenen, die etwas lernen wollen, Weiterbildung zu ermöglichen. Zum Beispiel mit einer vernünftigen Zeiteinteilung.

Ihr verhandelt ja viele Kollektivverträge. Seht ihr Chancen die Bildungsfreistellung in weiteren Bereichen zu vereinbaren?

Bei uns steht Weiterbildung nicht deshalb auf dem Forderungsprogramm, weil es supermodern aussieht, sondern weil wir es ernst meinen, und weil es wichtig ist.

Infolgedessen werden wir am Ausbau der Bildungsfreistellungsansprüche weiter arbeiten. Das kann heißen, dort wo es Ansprüche gibt diese zu verbessern, zu erweitern – und dort, wo es noch nichts gibt, einen Einstieg zu schaffen.

Zum Teil ist es sehr langwierig, die Arbeitgeber zu überzeugen. Da gewinnen so manch andere Überlegungen: Dass das alles Geld kostet und da könnte jeder kommen – es sind zum Teil auch zutiefst ideologische Fragen: Wer darf entscheiden, der Chef oder irgend so ein Heftl, sprich der KV, wo was drin steht. Die sind auch nicht alle so modern, wie sie immer glauben wollen.

Welche politischen Maßnahmen könnte es dazu geben?

Eine politisch gescheite Forderung wäre, eine Woche Bildungsfreistellung ins Arbeitszeitgesetz zu schreiben. Dafür gibt es ja internationale Vorbilder. So abwegig ist das also nicht.

Ob man dafür politische Mehrheiten findet, ist eine andere Geschichte. Aber

es wäre vermutlich das einfachste, um für alle die Möglichkeit zu schaffen. Es wäre sicher flächenwirksamer als kollektivvertragliche Regelungen. Denn kein Mensch kann garantieren, dass die Bildungsfreistellung einmal in allen Kollektivverträgen steht. Also wäre eine Gesetzesänderung sinnvoll.

Das ist eine der Forderungen von ÖGB und AK!

Vielen Dank für das Interview.

Die Fragen stellten Petra Völkerer und Alexander Schneider (AK-Bildungspolitik)

KONTAKT

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

Mehrwert Weiterbildung – AK-Studie

Wie wirkt sich betriebliche Weiterbildung auf die Produktivität der Unternehmen und auf die Löhne der Beschäftigten aus? Über diese, für zielgerichtete politische Maßnahmen wichtige Frage gab es bisher nur Vermutungen, doch keine empirisch abgesicherten Erkenntnisse. Um Licht in diesen Sachverhalt zu bringen, hat die AK eine Studie in Auftrag gegeben, die von Rene Böheim und Nicole Schneeweis von der Universität Linz durchgeführt wurde.

Bildung rentiert sich

Die Daten stammen von den Europäischen Erhebungen über berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS) der Jahre 1999 und 2005 und wurden mit den Daten der Leistungs- und Strukturhebung (LSE) der Jahre 1999 bis 2005 verknüpft. Die druckfrische Studie trägt den Titel »Renditen betrieblicher Weiterbildung in Österreich«.

Hier nun einige der wesentlichen Resultate der Studie:

- Es gibt einen positiven Zusammenhang von betrieblicher Weiterbildung und Firmenproduktivität. Firmen, die ihre Ausgaben für Schulungen der MitarbeiterInnen verdoppeln, sind um rund vier Prozent produktiver. In Zahlen bedeutet das: Eine Verdoppelung der durchschnittlichen Kurskosten pro Person und Jahr von 145 Euro auf 290 Euro bringt einen durch-

schnittlichen Produktivitätszuwachs von 1.900 Euro pro Beschäftigten für das Unternehmen. Das heißt: Jeder Euro, den Unternehmen in Weiterbildung investieren bringt 13 Euro zusätzlichen Ertrag.

- Betriebe, die mehr in Weiterbildung investieren, zahlen durchschnittlich um 15 Prozent höhere Löhne. Von jedem Euro also, den ArbeitnehmerInnen zusätzlich erwirtschaften, weil sie sich weiterbilden, sehen sie lediglich 15 Cent. Die Unternehmen geben somit nur einen geringen Teil der durch Weiterbildung erzielten Erträge an die Beschäftigten weiter.
- Weiterbildungen in persönlichen Fähigkeiten haben höhere Produktivitätseffekte als Weiterbildungen in Marketing, Verkauf oder EDV.
- Extern durchgeführte Weiterbildungen sind weniger produktiv als interne, im Betrieb stattfindende.
- Kurse von AnbieterInnen, die zu den Interessenvertretungen gehören, sind produktiver als Kurse von privaten AnbieterInnen und Schulen.

Diese Resultate beweisen zum ersten Mal für Österreich empirisch, dass Weiterbildung produktivitätssteigernd wirkt. Das bedeutet, die Erträge aus der Weiterbildung übertreffen die Kosten bei Weitem. Betriebliche Investitionen in die

BUCHTIPP

Die Studie erscheint als Band 103 der »**Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft**« und ist außerdem von der AK Wien im Internet unter »**Publikationen**« downloadbar.

www.akwien.at

Weiterbildung haben sich innerhalb von drei Monaten amortisiert. Doch nur ein geringer Teil dieser Erträge wird in Form von Löhnen weitergegeben.

Forderungen voll gerechtfertigt

Die Studie belegt, dass die Forderungen von AK und ÖGB nach einer Woche bezahlter Bildungsfreistellung im Jahr sinnvoll und gerechtfertigt sind. Ferner sollten Regierung, Sozialpartner und AMS alle Hindernisse aus dem Weg räumen, die bei den Beschäftigten, aber auch in den Betrieben einer höheren Beteiligung an Weiterbildung entgegenstehen.

Petra Völkerer

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an die Autorin
petra.voelkerer@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Qualifiziert für Europa

Startschuss für den Europäischen Qualifikationsrahmen EQR.

Im Herbst wurde in Brüssel der »Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) für lebenslanges Lernen« vorgestellt. Der EQR ist eine Art gemeinsame Sprache bzw. Übersetzungshilfe zwischen den unterschiedlichen nationalen Qualifikationssystemen. Er soll BürgerInnen, Unternehmen und Bildungseinrichtungen dabei helfen, die unterschiedlichen Qualifikationsnachweise zu verstehen und zu vergleichen.

Acht Referenzniveaus

Der Kern des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) ist die Beschreibung von acht Referenzniveaus, mit denen Lernergebnisse beschrieben werden – d. h., was eine Lernende/ein Lernender weiß, versteht und in der Lage ist zu tun – unabhängig davon, in welchem System eine bestimmte Qualifikation erworben wurde.

Diese Referenzniveaus sind somit eine Abkehr vom traditionellen Ansatz, bei dem Lernwege und Lerninhalte im Vordergrund stehen. Es sollen vielmehr die Lernergebnisse vergleichbar gemacht werden. Die Verschiebung des Schwerpunktes auf die Ergebnisse macht es leichter, nicht

INFO & NEWS

Arbeitsmarkt ohne Grenzen

Die Menschen in Europa stoßen zu oft auf Hindernisse, wenn sie in ein anderes Land ziehen, um dort zu lernen oder zu arbeiten. Mit der Standardisierung durch den EQR soll die freiwillige Mobilität auf dem gesamteuropäischen Arbeitsmarkt größer werden. Der EQR erlaubt es sowohl den Arbeitssuchenden als auch den Arbeitgebern, Qualifikationen zu vergleichen. Vor allem nicht-formale Qualifikationen werden aufgewertet.

INFO & NEWS

Ungelöste Probleme in der Praxis

»In Österreich kann der Beruf eines/einer Bürokaufmanns/-frau auf dem Wege der dualen Berufsausbildung erlernt werden. Eine vergleichbare Qualifikation wird aber auch in einer Handelsschule erworben. Zahlreiche Berufe werden sowohl in berufsbildenden Schulen, als auch als Lehre vermittelt. Sie müssten daher auf dem gleichen Qualifikationsniveau angesiedelt sein, da sie ein vergleichbares Lernergebnis haben. Tatsächlich werden in Österreich Schule und Lehre aber immer noch unterschiedlich eingestuft bzw. bewertet.

Ein weiteres Beispiel für ein ungelöstes Problem in der österreichischen Bildungslandschaft ist der Polytechnische Lehrgang – es herrscht zwar ein Konsens, dass hier Reformbedarf besteht, aber die Frage wird seit Jahren verschleppt. So müsste nun ein ungelöstes nationales Problem in einem europäischen Rahmen abgebildet werden, die Reform lässt jedoch weiterhin auf sich warten. Hier steht zu hoffen, dass sich der EQR langfristig als Motor für Modernisierung und Innovation im Bildungsbereich erweisen wird.«

Anita Stavik, GPA-DJP,
Expertin für berufliche Bildung



formales und informelles Lernen – z. B. betriebliche Weiterbildung – zu validieren. Der EQR umfasst allgemeine Bildung und Erwachsenenbildung genauso wie berufliche Aus- und Weiterbildung und höhere Bildung. Damit wird dem lebensbegleitenden Lernen ein deutlich größerer Stellenwert eingeräumt als bisher.

Orientierung an Lernergebnissen

Die Orientierung an den Lernergebnissen ermöglicht es aber auch, die Anforderungen am Arbeitsmarkt und das Aus- und Weiterbildungsangebot aufeinander abzustimmen. Qualifikationen können über unterschiedliche Länder sowie über Aus- und Weiterbildungssysteme hinweg übertragen und genutzt werden.

Die acht Niveaus decken sämtliche Qualifikationen ab, vom allgemeinen und beruflichen Pflichtschulabschluss bis zu Qualifikationen, die auf der höchsten Stufe akademischer oder beruflicher Aus-

und Weiterbildung verliehen werden. Damit ist – zumindest theoretisch – eine große Herausforderung in der europäischen Bildungspolitik gelöst.

EQR-Verweis ab 2012

Die Niveaus reichen von grundlegendem Allgemeinwissen und grundlegenden Fertigkeiten auf Niveau eins bis hin zu Spitzenkenntnissen und sehr spezialisierten Fertigkeiten auf Niveau acht. Innerhalb der einzelnen Niveaus wird zwischen Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen unterschieden, anders gesagt zwischen Theorie, Praxis und dem Grad der Verantwortung, die jemand ausübt.

Ab 2012 sollte jeder in der EU ausgestellte Qualifikationsnachweis einen Verweis auf das entsprechende EQR-Referenzniveau enthalten, Zeugnisse und Diplome entsprechend mit einem EQR-Verweis ausgestattet werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die Mitgliedsstaaten ihre nationalen Qualifikationssysteme bis 2009 an den EQR koppeln – und daraus werden in der Praxis einige Probleme entstehen. Denn der EQR gibt nun den Anstoß, sogenannte Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) zu erarbeiten.

Das bringt aber die ungelösten Probleme der jeweiligen Qualifikationsstrukturen an die Oberfläche (siehe Kasten).

In Deutschland haben ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und Länder jeweils ihre Vorschläge für den Umgang mit den Referenzniveaus ausgearbeitet: Während die ArbeitgeberInnen und die Länder sich größtenteils am »klassischen« Denken in (Schul-)Abschlüssen und Diplomen orientierten, haben die ArbeitnehmerInnen die Betriebshierarchie in den Referenzniveaus abgebildet.

Wichtig ist in diesem System dann die Verantwortung und die Entschei-

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an die Autorin
barbara.lavaud@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

dungskompetenz, nicht der Weg, wie die Fertigkeiten erworben wurden.

Barbara Lavaud, GPA-DJP

Europäisches FriseurInnenzeugnis

Bei den FriseurInnen ist der EQR schon längere Zeit ein Thema. In den Neunzigern wurden durch die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) europaweit die nationalen Ausbildungen im Friseurhandwerk verglichen und darauf aufbauend in verschiedene Levels und Module unterteilt. Die Grundsatzüberlegung dabei war und ist, europaweit ein gleich hohes Niveau als Mindestanforderung für das Friseurgewerbe festzulegen. Durch die Erhöhung der Mindestanforderungen sollte u. a. das Image des Berufs angehoben, neue MitarbeiterInnen gewonnen und deren die Motivation erhöht werden. Level A betrifft die nationale Grundausbildung – also bei uns die Lehre und

Lehrabschlussprüfung. Level B baut darauf auf und ist das »Europäische Friseurzeugnis«, Level C entspricht der Meisterprüfung. Da Österreich im Berufsbild des Friseurs und Perückenmachers grundsätzlich einen sehr hohen Standard hatte, bedurfte es zur nationalen Umsetzung nur einiger weniger Punkte, die großteils bereits realisiert sind.

Zuerst wurde von der Fachgewerkschaft, damals noch HGPD jetzt vda, mit der Arbeitgebervertretung, der Bundesinnung der Friseure, das Berufsbild in allen Punkten durchgesprochen. Begriffe und Inhalte wurden modernisiert, verbessert und erweitert.

Die Module »Englisch« und »Kenntnisse der EU« werden in der Berufsschule

vermittelt und geprüft. In diesem Sinne wurde Level B in die nationale Berufsausbildung integriert.

Nur diejenigen, die einen höheren Notendurchschnitt erreichen, sollen (theoretisch) zusätzlich zur Lehrabschlussprüfung auch das europäische Qualitätszertifikat erhalten. Noch fehlt allerdings die Festschreibung des Levels B im Gesetz. Diese fordert die Lebensgewerkschaft vda. Solange der Begriff Level B nirgends aufscheint, wird nach unserer Meinung der komplette Aufbau des Europäischen Friseurzeugnisses verschwiegen, verhindert und auch nicht offiziell in Österreich umgesetzt.

Ulrike Legner,

Bundesfachgruppensekretärin vda

Grenzenloses Arbeiten

Der EQR ist gerade für eine Branche wie den Tourismus relevant. Die KollegInnen arbeiten ja oft im europäischen Ausland. Da sind Referenzen für erworbene Qualifikationen entscheidend. Wir unterstützen das. So haben wir schon 2006 im Rahmen des EURES-Gastgewerbeprojekts den Folder »Jung im Beruf. Auf nach Europa!« entwickelt. Von der Bewerbung, über den Arbeitsvertrag bis zur gesetzlichen Sozialversicherung und Kontaktadressen – diese Broschüre enthält wichtige Tipps für jun-

ge FacharbeiterInnen am Sprung ins »große Europa«.

Aus vielen Gesprächen mit Jugendlichen wissen wir, dass es oft beim Wunsch, im Ausland zu arbeiten, bleibt. Diese Broschüre soll zu diesem Schritt – die im Ausbildungsbetrieb erlernten Fähigkeiten in anderen europäischen Ländern zu erweitern und die Chancen im grenzenlosen Europa zu nützen – ermuntern.

Wir wollen die jungen Menschen schon am Anfang ihrer Karriere unterstützen. So war auch 2007 die Berufs-

schultour fixer Bestandteil unseres Programms für den Tourismusnachwuchs. Viele der insgesamt 1.600 Lehrlinge – darunter mehr als 200 aus Deutschland – nützten die Möglichkeit zur Beratung: Mangelhafte Ausbildung im Lehrbetrieb, Lehrplatzwechsel, Lehrabschlussprüfung, Jugendschutz, Arbeitsrechtsfragen, Seminare, Entlohnung, Arbeit in Europa sind die häufigsten Themen dieser Beratungen.

Thomas Berger,

Landesgeschäftsführer vda Salzburg

Statistiken sind Argumente

	Verbraucherpreisindex			
	Nationale VPI		Harmonisierte VPI	
	Okt. 07	Nov. 07	Okt. 07	Nov. 07
Belgien	2,2	2,9	2,2	2,9
Deutschland	2,4	3,1	2,7	3,3
Finnland	2,7	2,9	1,8	2,1
Frankreich	2,0	2,4	2,1	2,6
Griechenland	3,1	3,9	3,0	3,9
Irland	4,8	5,0	3,0	3,5
Italien	2,1	2,4	2,3	2,6
Luxemburg	2,9	3,2	3,6	4,0
Niederlande	1,6	1,9	1,6	1,8
Österreich	2,8	3,1	2,9	3,2
Portugal	2,5	...
Slowenien	5,1	5,7	5,1	5,7
Spanien	3,6	...	3,6	...
VPI-EWU	2,6	3,1
Bulgarien	12,4	12,6	10,6	11,4
Dänemark	1,7	2,5	1,8	2,5
Estland	8,5	9,1	8,7	9,3
Lettland	13,2	13,7	13,2	13,7
Litauen	7,6	7,8	7,6	7,9
Malta	1,6	2,9
Polen	3,0	3,6	3,1	3,7
Rumänien	6,8	6,8	6,9	6,8
Schweden	2,7	3,3	1,9	2,4
Slowak. Rep.	3,3	3,1	2,4	2,3
Tschech. Rep.	4,0	5,0	4,0	5,1
Ungarn	6,7	7,1	6,9	7,2
UK	2,1	...	2,1	...
Zypern	3,0	3,5	2,7	3,2
EVI	2,7	3,1
Island	4,5	5,2	2,3	2,8
Norwegen	-0,2	1,5	-0,3	1,0
VPI-EWR	2,2	3,1
Schweiz	1,3	1,8
USA

Der Arbeitsmarkt im November 2007

	Stand Nov. 07	Veränderung zum Vormonat	Vorjahresmonat
Unselbständige Beschäftigung	3.357.361	-16.861	54.837
ohne KUC/Präsenzdiener	3.240.398	-16.387	56.633
ArbeiterInnen	1.309.637	-22.746	13.379
Angestellte u. Beamte/-tinnen	2.047.724	5.885	41.458
Männer	1.810.314	-16.886	19.884
Frauen	1.547.047	25	34.953
AusländerInnen	412.395	-6.984	20.341
InländerInnen	2.944.966	-9.877	34.496
Vorgemerkte Arbeitslose	223.610	18.770	-8.136
Männer	117.659	14.641	-1.931
Frauen	105.951	4.129	-6.205
AusländerInnen	42.542	5.660	57
InländerInnen	181.068	13.110	-8.193
Jugendliche (bis unter 19)	8.963	164	-480
Jugendliche (19 bis unter 25)	27.071	1.521	-2.278
Ältere (50 bis unter 55)	22.515	2.391	293
Ältere (55 bis unter 60)	16.906	1.538	-176
Ältere (über 60)	4.179	247	338
Arbeitslosenquote	6,2	0,5	-0,3
Offene Stellen	33.280	-4.582	881
Lehrstellensuchende	5.540	-130	-185
Offene Lehrstellen	3.223	-565	300
Geringfügige Beschäftigung *	254.222	5.663	14.427
Männer	79.597	3.229	7.346
Frauen	174.625	2.434	7.081
Arbeiter	138.569	1.915	6.605
Angestellte	115.653	3.748	7.822

* nicht in der unselbstständigen Beschäftigung enthalten

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: Statistik Austria/EUROSTAT, laufender Monat.
Anmerkung: 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.
 ...=Bei Redaktionsschluss keine Werte bzw. für Luxemburg zum Teil nur noch HVPI-Werte verfügbar.
 EWU = Europäische Währungsunion; EWR = Europäischer Wirtschaftsraum

Systematisch ausgrenzen

Mobbing ist mehr eine Frage der Arbeitsbedingungen, als der »Opferpersönlichkeit«.

*Autorinnen: Mag. Renate Czeskleba
und Mag. Karin Zimmermann*

*Beide sind im Fachbereich Gesundheitspolitik im
ÖGB tätig*

Studien belegen, dass die Mobbinghäufigkeit mehr von Arbeitsbedingungen beeinflusst ist als von der Persönlichkeit der Mobbingbetroffenen. Um Mobbing vorzubeugen, müssen deshalb Arbeitsbedingungen wie schlechtes Arbeitsklima, mangelnde Führungskompetenzen, mangelnde Konfliktkultur und schlechte Arbeitsorganisation ins Visier genommen werden.

Das Modewort Mobbing

Das Wort Mobbing ist in aller Munde – wenn ein Begriff zum Modewort wird, wird er aber auch häufig falsch verwendet. So wird heute ein Streit unter KollegInnen oder eine Schikane des Vorgesetzten oft vorschnell als Mobbing bezeichnet und tatsächliche Mobbingbetroffene finden immer schwerer Gehör.

Mobbing leitet sich vom englischen Wort »to mob« ab und bedeutet so viel wie bedrängen, anpöbeln, angreifen. Wir sprechen dann von Mobbing, wenn ArbeitskollegInnen über einen längeren Zeitraum gezielt und systematisch ausgegrenzt werden mit dem Ziel, diese vom Arbeitsplatz zu vertreiben. Mobbing ist also nur möglich, wenn die MobbingtäterInnen und die Mobbingbetroffenen in einer Arbeitsbeziehung zueinander

stehen und denselben Arbeitgeber bzw. dieselbe Arbeitgeberin haben. In den meisten Fällen richtet sich Mobbing nur gegen eine Kollegin oder einen Kollegen.

Eine repräsentative Befragung im Rahmen des deutschen Mobbing-Reports¹ gaben 11,3 Prozent der Befragten an, im Laufe ihres Arbeitslebens bereits einmal von Mobbing betroffen gewesen zu sein. Das heißt, dass jede/r neunte Beschäftigte im Laufe ihres/seines Arbeitslebens einmal von Mobbing betroffen ist. Umgerechnet auf Österreich betrifft das mehr als 430.000 Erwerbstätige.

Es gibt, neben dem Mobbing unter ArbeitskollegInnen auf gleicher Ebene, auch noch andere Begriffe, die spezielle Mobbinghandlungen beschreiben:

- Bossing steht für Mobbinghandlungen von oben nach unten, z. B. wenn Vorgesetzte gegenüber einem/einer MitarbeiterIn oder mehreren MitarbeiterInnen mobben;
- Staffing steht für Mobbing von unten nach oben, wenn MitarbeiterInnen eine/n ihrer Vorgesetzten mobben;
- Bullying bezeichnet Mobbinghandlungen unter SchülerInnen.

Nach Angaben des deutschen Mobbing-Reports geht das Mobbing in etwa 50 Prozent der Fälle entweder vom Vorgesetzten oder von Vorgesetzten und KollegInnen aus. 22 Prozent der Befragten

gaben an, nur von KollegInnen gemobbt zu werden. Das Mobbing von unten nach oben, also Staffing, wurde nur von ca. zwei Prozent angegeben.

Konkurrenzverhalten zwischen Gruppen oder Abteilungen, als ungerecht empfundene Kritik an der Arbeit oder Beförderung eines anderen Arbeitskollegen kann nicht als Mobbing bezeichnet werden. Überall, wo Menschen miteinander arbeiten, gibt es Differenzen, Ärgernisse und Auseinandersetzungen. Deshalb kann auch nicht jeder Konflikt unter ArbeitskollegInnen gleich als Mobbing bezeichnet werden. Gerade offen ausgetragene Streitgespräche können, sobald sich die Gemüter wieder beruhigt haben, oft durch klärende Gespräche aus der Welt geschafft werden, das ist oft ein wichtiger Faktor, um Mobbing vorzubeugen.

Wie entsteht Mobbing?

Mobbing entsteht dort, wo dauernd schwelende Konflikte »unter den Teppich gekehrt« werden. Irgendwann geht es nicht mehr um inhaltliche Differenzen, sondern die andere Person wird als Ursache der fest gefahrenen Situation betrachtet – dann ist es oft nur ein kleiner Schritt zum Mobbing.

Nach den Befragungen des Mobbing-Reports konnten keine Aussagen über »typische« Mobbingbetroffene gemacht werden. Allerdings können persönliche Verhaltensweisen, wie beispielsweise ein konstruktiver Umgang mit Konfliktsituationen und hohe soziale Kompetenz, den Ablauf von Mobbing bereits im Anfangsstadium unterbrechen. Generell sind es aber weniger die persönlichen

¹ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2002): »Der Mobbing-Report: Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland«, als Download unter www.baua.de erhältlich.

Montag, 18. Februar 2008

Programm

9.30 Uhr Anmeldung zur Veranstaltung

9.45 Uhr Eröffnung und Begrüßung durch
Franz Bittner
Obmann der WGKK
und
Elisabeth Rolzhauser
Leiterin des ÖGB-Beratungszentrums

Mobbing hat viele Gesichter
Margarete Meixner und das SOG-Theater:
Szenische Darstellungen

10.15 bis 11.30 Uhr **Mobbing hat viele Gesichter – welche Möglichkeiten haben Betroffene?**
Wirksame Reaktionen gegen Mobbing, aktuelle rechtliche Lage auf nationaler und europäischer Ebene

anschließend Diskussion

Referentin:

Mag.^a Petra Smutny

Richterin am Landesgericht für Zivilrechtssachen in Wien

11.30 bis 11.45 Uhr Pause

11.45 bis 12.30 Uhr Die sich verändernde Welt der Arbeit in Europa und ihre »Lösungsstrategie« – Mobbing
Europäische Studie zum Thema
»Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz«

Referent:

Willy Buschak

Stellvertretender Direktor der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Moderation:

Elisabeth Rolzhauser

ÖGB-Beratungszentrum

12.30 bis 13.30 Uhr Mittagspause

MIT EINANDER FÜR EINANDER

AKTIV GEGEN MOBbing AM ARBEITSPLATZ

Mobbing ist kein »österreichisches« Phänomen. Europaweit bringen Flexibilisierung, Globalisierung und Privatisierung Veränderungen in den Arbeitsorganisationen und damit neue Formen der Belastungen für ArbeitnehmerInnen mit sich. Umstrukturierungen, Übernahmen und Fusionen stehen in Unternehmen auf der Tagesordnung. Noch nie mussten Veränderungsprozesse so rasch bewältigt werden. Spannungs- und Konfliktfelder erweitern sich und die Verantwortung der Beschäftigten nimmt permanent zu.

13.30 Uhr

Margarete Meixner und das SOG-Theater:

Überleitung zur Podiumsdiskussion:

miteinander – füreinander – aktiv gegen Mobbing am Arbeitsplatz

TeilnehmerInnen:

Reiner Hoffmann

Stv. Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes

Rudolf Hundstorfer

ÖGB-Präsident

Dr. Patricia Jenner

BMWA, stv. Leiterin der Sektion Arbeitsrecht und Arbeitsinspektion

Friedrich Lackner

Betriebsrat der Erste Bank

KR Renate Römer

Vizepräsidentin der Wirtschaftskammer Österreich

Moderation der Podiumsdiskussion:

Mag.^a Renate Czeskleba

Leiterin des ÖGB-Referates Humanisierung, Technologie und Umwelt

16.00 Uhr

Abschluss und Zusammenfassung der Veranstaltung

ca. 16.30 Uhr

Ende der Veranstaltung

Veranstaltungsort:

Großer Veranstaltungssaal der Wiener Gebietskrankenkasse, 10. OG

Wienerbergstraße 15–19, 1100 Wien

Anmeldung unter: Sozialkontakte@oegb.at

Tel.: 01/534 44-580, Susanne Fürst bzw. -149, Sabine Nießner

Merkmale, als die betrieblichen Rahmenbedingungen, die Mobbing vorbeugen bzw. begünstigen. 60 Prozent der befragten Mobbingbetroffenen gaben an, dass es vor ihnen oder auch parallel andere Mobbingfälle im Betrieb gab.

Indikatoren, die Mobbing im Betrieb begünstigen sind:

- schlechtes Arbeitsklima,
- Defizite im Führungsverhalten, wie zum Beispiel eine mangelnde Gesprächsbereitschaft von Vorgesetzten oder konfliktscheue Vorgesetzte,
- Unzufriedenheit mit der Arbeitsorganisation: Stress und Termindruck, unklare Zuständigkeiten oder intransparente Entscheidungsvorgänge,

- starre Hierarchien,
- Angst um den Arbeitsplatz,
- Umstrukturierungen der Abteilung oder des Betriebs.

Die vier Phasen von Mobbing

Der Arbeitspsychologe Heinz Leymann² erstellte aufgrund seiner Auswertungen von Mobbingfällen ein Verlaufsmodell des Mobbingprozesses, das sich in vier Phasen gliedert:

1) Konflikte in der Organisation werden nicht konstruktiv gelöst. Begünstigt wird das durch schlechte Arbeitsorganisation und Verunsicherung, die zum Beispiel bei häufigen Umstrukturierungen entstehen. Streitereien werden zunehmend systematischer, noch ist aber nicht klar, wohin dieser Prozess führt.

2) In der zweiten Phase entstehen gezielte Mobbinghandlungen, wie zum Beispiel Isolation, Kommunikationsverweigerung oder Beleidigungen. Die »Front« der MobberInnen formiert sich und der/die Mobbingbetroffene wird systematisch ausgegrenzt. In dieser Phase reagieren die Gemobbten häufig mit psychosomatischen Symptomen wie Schlafstörungen, Magenproblemen, Migräne und depressiven Verstimmungen.

3) In Phase drei reagiert die Betriebsleitung und setzt Maßnahmen wie Versetzungen, Verwarnungen oder ausgesprochene Kündigungswünsche. In dieser Phase wird der/die Mobbingbetroffene zum Sündenbock, der/die das Betriebsklima stört. Die Vorgesetzten hoffen, durch die Maßnahmen die Situation zu bereinigen. Mobbingbetroffene ihrerseits werten diese Maßnahmen häufig als Angriffe und reagieren mit massiven

² Leymann, Heinz (1993): »Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann« (Rowohlt-Verlag, Reinbek)

WEBLINKS:

www.voegb.at/freizeit/events/feb08_einladung_mobbing.pdf

Mobbing-Enquete am 18. Februar

www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-938.html

Infos der AK zu Mobbing

www.oegb.at/beratung

Der ÖGB zum Thema

www.gesundearbeit.at

Musterbetriebsvereinbarung

Abwehrreaktionen. Erschöpfung und psychosomatische Störungen führen zu mehr krankheitsbedingten Fehlzeiten.

4) Mit Phase vier beginnt der soziale Abstieg und oft der Ausschluss aus der Arbeitswelt. Die betroffene Person ist den beruflichen und sozialen Anforderungen nicht mehr gewachsen. Spätestens jetzt müssen sich ArbeitgeberInnen und Betriebsrat des Themas annehmen. Das Problem dabei: ArbeitgeberInnen sind bemüht, die Situation schnell zu »bereinigen« und stellen sich selten die Frage, wie es zu dieser Eskalation gekommen ist.

Auswirkungen von Mobbing

Welche Auswirkungen zwischenmenschliche Beziehungen in der Arbeitswelt auf die psychische und physische Gesundheit haben, wurde bisher wenig untersucht – meist werden körperliche Symptome behandelt, die Wurzel des Problems aber nicht erkannt. Charakteristisch für Mobbingbetroffene sind häufige Krankenstände mit Magen- und Darmproblemen, Kopfschmerzen, Schlafstörungen, Depressionen etc.

Mobbing hat aber auch Auswirkungen auf betriebswirtschaftlicher Ebene. Nicht nur vermehrte Krankenstände sind die Folge, sondern auch der Verlust vieler Zeit- und Energieressourcen. Studien belegen, dass Mobbingbetroffene 40 Prozent ihrer Energie während der Arbeitszeit darauf verwenden, sich gegen Mobbingattacken zu wehren. Über 70 Prozent der Mobbingbetroffenen gaben im deutschen Mobbing-Report an, dass sie demotiviert seien, und 57 Prozent hatten laut eigenen

Angaben bereits innerlich gekündigt. Gleichzeitig verwenden aber auch die MobbingtäterInnen etwa 40 Prozent ihrer Arbeitsenergie, um weitere Mobbinghandlungen durchzuführen und schrecken dabei nicht davor zurück, durch Sabotage oder Zurückhaltung von Informationen, den Betrieb zu schädigen.

Was tun im Fall von Mobbing?

ArbeitgeberInnen müssen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht eingreifen, wenn sie mit Mobbingvorfällen im Betrieb konfrontiert sind. Auch BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen können und sollen die Interessen von Mobbingbetroffenen wahrnehmen. Bei der Unterstützung von Mobbingbetroffenen müssen folgende Grundsätze eingehalten werden:

- Die Betroffenen sollen ihre Bedürfnisse selbst formulieren und aktiv an Lösungsvorschlägen mitarbeiten. Es sollten keinesfalls ohne ihr Wissen Entscheidungen getroffen und Maßnahmen gesetzt werden.
- Die Ursachen für das entstandene Mobbing müssen genauer unter die Lupe genommen werden und möglichen Motiven der MobberInnen muss nachgegangen werden.
- Lösungsvorschläge sollten immer mit allen Beteiligten gemeinsam erarbeitet werden.
- Externe Hilfe in Anspruch nehmen, wie zum Beispiel MobbingberaterInnen oder SupervisorInnen.

Mobbingbetroffene oder auch BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen, die Unterstützung brauchen, können sich an die ÖGB-Mobbingberatung wenden. Prinzipiell empfiehlt es sich, die Mobbingvorfälle in Form eines »Mobbingtagebuchs« genau zu dokumentieren. Dieses Tagebuch ist oft die

3) Genauere Informationen zum Thema »Antidiskriminierung am Arbeitsplatz« bietet die gleichnamige Broschüre von ÖGB/AK, zu bestellen unter bestellservice@akwien.at

4) Eine Musterbetriebsvereinbarung zur Vorbeugung und zum Abbau von Mobbing sowie zur Förderung friedlicher Konfliktbearbeitung findet sich zum Beispiel auf dem ÖGB-Gesundheitsportal www.gesundearbeit.at (-> Psychische Belastungen -> Mobbing -> Tipps für PersonalvertreterInnen).

einzigste Beweissicherung. Mobbingbetroffene sollten sich ein »soziales Netzwerk« aus Gesprächs- und BündnispartnerInnen im privaten, wie im beruflichen Umfeld suchen. Im weit fortgeschrittenen Mobbingprozess ist therapeutische Unterstützung notwendig.

Eine rechtliche Handhabe gegen Mobbing gibt es in Österreich noch nicht. Sollten im Zusammenhang mit Mobbing auch Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung, der Religion, der Ethnie oder der sexuellen Orientierung vorliegen, kann allerdings im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes die Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeschaltet werden.³

Vorbeugen statt Nachsorgen

Mobbing im Betrieb kostet allen Beteiligten – MobberInnen, Mobbingbetroffene, ArbeitgeberIn, Betriebsrat/Personalvertretung – viel Energie. Das geht bis zu hoher Fluktuation im Unternehmen, mehr Krankenständen und einem generell schlechten Betriebsklima. Vorbeugen und Mobbing bereits im Anfang zu verhindern, ist daher die beste Lösung. Um Mobbing vorzubeugen, müssen ArbeitgeberIn und Betriebsrat für das Thema sensibilisieren, zum Beispiel in Form von Betriebsversammlungen oder in MitarbeiterInnen- und Führungskräfte-schulungen. Mobbinghandlungen müssen im Unternehmen als verpönte Praktiken verurteilt und auch geahndet werden – zum Beispiel im Rahmen einer Betriebsvereinbarung⁴. Gleichzeitig soll im Unternehmen ein offenes Gesprächsklima gefördert werden, in dem Konflikte unter ArbeitskollegInnen angesprochen und gelöst werden können.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung an die Autorinnen

renate.czeskleba@oegb.at

karin.zimmermann@oegb.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at

Unterstützung bei Mobbing im Betrieb bietet das ÖGB-Beratungszentrum:

ilse.reichart@oegb.at

In Sloweniens Hauptstadt Laibach ist man auf die vielfältigen Anforderungen der EU-Präsidentschaft gut vorbereitet.



Premiere für Slowenien

Mit Slowenien hat zum ersten Mal eines der »neuen« EU-Mitglieder die Präsidentschaft der EU für ein halbes Jahr übernommen.

Als »historische Herausforderung« hatte der slowenische Ministerpräsident Janez Janša die bevorstehende Aufgabe bezeichnet. Die ehemalige Teilrepublik Jugoslawiens besteht erst seit nicht einmal 17 Jahren als ein selbstständiger Staat. Der Vorsitz soll genutzt werden, um den raschen Beitritt Serbiens zur europäischen Staatengemeinschaft zu forcieren und die Unabhängigkeitserklärung des Kosovo zu begleiten.

EU-Vertrag

Eine der härtesten Nüsse der slowenischen EU-Präsidentschaft: Wenn alles nach Plan läuft, sollte die endgültige Ra-

tifizierung des Reformvertrags von Lissabon durchgezogen werden. Dann wäre dieses langwierige Kapitel in der Geschichte der EU – der Streit um die ursprünglich geplante Verfassung – endlich abgeschlossen. Es gibt allerdings zwei Unsicherheitsfaktoren: eine Volksabstimmung in Irland und die Haltung Großbritanniens.

Lissabon-Strategie

Das zweite wichtige Arbeitsgebiet ist das Thema Wachstum und Beschäftigung. Auf ihrem Frühjahrsgipfel am 13. und 14. März werden die Staats- und Regierungschefs der EU den zweiten Zyklus der

Strategie festlegen. Es wird keine radikalen Änderungen geben. Slowenien wird somit den nächsten 3-Jahres-Zyklus der Lissabon-Strategie einleiten und ‚integrierte Leitlinien‘ für eine Wirtschaftsreform bis zum Jahr 2010 annehmen. Slowenien selbst hat aus Sicht der Regierung einen beträchtlichen Fortschritt bei der Umsetzung der Lissabon-Strategie verzeichnen können, dies ergab der Jahresbericht, der im Oktober 2007 veröffentlicht wurde.

Slowenien will auch die Energie- und Klimaschutzpolitik zu Schwerpunkten seines Vorsitzes machen. Die Kommission wird hierzu ein Maßnahmenpaket »Klima und Energie« vorstellen, das festhält, wie viel jeder einzelne Mitgliedsstaat



Margot Wallström, Vizepräsidentin der Europäischen Kommission wünscht Sloweniens Premierminister, Janez Janša viel Glück für die historische Herausforderung »EU-Vorsitz«.

beim Ausbau erneuerbarer Energien leisten muss.

Die Verhandlungen drehen sich um das sogenannte »Burden Sharing«: Welches Land wie viel Reduktion von Kohlendioxid schultern muss, um das EU-Gesamtziel der Verminderung um 20 Prozent vom Niveau von 1990 zu erreichen.

Der spannendste Bereich wird Sloweniens Engagement während der kommenden sechs Monate in der Westbalkan-Politik sein. Die große Herausforderung für den neuen Vorsitz dürfte die Kosovo-Frage sein. Der slowenische EU-Vorsitz muss versuchen, bei der Ausrufung der Unabhängigkeit des Kosovo von Serbien für eine möglichst geschlossene Haltung der EU zu sorgen. Aber die EU ist gespalten: Zypern und andere EU-Staaten wollen eine Unabhängigkeitserklärung des Kosovo nicht anerkennen. Russland als Vetomacht im UNO-Sicherheitsrat will nur einer Status-Lösung für die UNO-verwaltete serbische Provinz zustimmen, die auch von Serbien akzeptiert wird. Russland spielt hier als engster Verbündeter Serbiens eine zentrale Rolle.

Laibach hat auch eine Reihe anderer Konflikte auf dem Westbalkan zu lösen. Vor allem muss der Streit mit Kroatien um die Fischereizone in der Adria beigelegt werden, damit die Erweiterungsver-

handlungen mit Zagreb nicht in die Sackgasse geraten. Auch die EU-Annäherungsabkommen mit Serbien und Bosnien-Herzegowina warten auf Unterzeichnung. Im Fall Serbiens hängt der Fortschritt maßgeblich davon ab, wie die EU die Kooperation Belgrads mit dem UNO-Kriegsverbrechertribunal (ICTY) wertet. Das Ziel, dass zu Jahresende 2008 Kroatien, Serbien, Albanien, Montenegro und Mazedonien allesamt EU-Kandidatenstatus hätten, wäre jedoch durchaus vorstellbar.

Partner Russland?

Russland hofft, dass während der slowenischen Ratspräsidentschaft Verhandlungen über ein neues Partnerschaftsabkommen mit der EU beginnen. Das Abkommen soll Fragen zur Energiewirtschaft, zu den Menschenrechten und zum Handel regeln.

Die Aufnahme von Verhandlungen zwischen der EU und Russland war durch den sogenannten »Fleischstreit« mit Polen blockiert gewesen: Warschau hatte wegen des russischen Einfuhrverbots für seine Fleischprodukte die Verhandlungen mit einem Veto verhindert. Der Streit war im vergangenen Dezember nach zwei Jahren endlich beigelegt worden. Zwischen den Interessen Russlands, Ser-

biens und des Kosovo zu vermitteln, wird viel Fingerspitzengefühl und politisches Talent verlangen. Wenn der Kosovo seine Unabhängigkeit ausruft, kann Slowenien den Vermittler spielen – die Regierung in Laibach kennt das Terrain und sie kennt die Akteure.

Das Logo der slowenischen Präsidentschaft repräsentiert nicht nur den gelben Stern der Europäischen Union, umgeben vom nationalen Symbol des Triglav-Gipfels und der slowenischen Küste, sondern auch ein Eichenblatt, das die guten Eigenschaften der Slowenen darstellt: Ein Volk, das unter Druck gelassen bleibt und umsichtig in seinen Entscheidungen ist, so sehen sich die Slowenen. Gelassenheit und Umsicht, zwei Eigenschaften, die in den kommenden sechs Monaten der slowenischen EU-Ratspräsidentschaft mit Sicherheit nötig sind. Denn es gilt, mehrere politisch heiße Eisen anzupacken.

Barbara Lavaud

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an die Autorin
barbara.lavaud@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Musterland Slowenien

Schon jetzt ist die durchschnittliche Kaufkraft der Slowenen höher als die von Portugal und Griechenland.

Slowenien wird mit diesem Ratsvorsitz zu einem Musterland aus der Reihe der exkommunistischen Mitgliedsländer. Der erste Neuling, der die Union präsidiert – und der auch schon seit dem 1. Januar 2007 den Euro hat! Die Staatsverschuldung liegt bei 30 Prozent, davon können manche EU-Gründungsstaaten nur träumen. Ebenso wie vom Wirtschaftswachstum, das 2007 bei 4,6 Prozent lag, und von der niedrigen Arbeitslosigkeit von sechs Prozent. Mit einem Brutto-Durchschnittseinkommen von 14.800 Euro und mit 84 Prozent der durchschnittlichen EU-Kaufkraft sind die Slowenen reicher als die Portugiesen und Griechen.

Kein Billiglohnland

Während der Balkan in den 90er Jahre in Kriegswirren versank, konzentrierte sich Slowenien darauf, ein konkurrenzfähiges Land zu bauen. Slowenien hatte dabei Startvorteile, weil es schon immer die am weitesten entwickelte, am engsten mit Europa verbundene und marktorientierteste Region Jugoslawiens war.

Der Druck, die größten Unternehmen schnell zu privatisieren, war damals enorm, es wurde jedoch kein krasser Ausverkauf betrieben. Slowenien wurde kein Billiglohnland, auf soziale Errungenschaften und den Schutz der ArbeitnehmerInnen wurde trotz Umstellung auf die Marktwirtschaft nicht verzichtet, obwohl es freilich große Abstriche gab. Slo-

wenien wurde zu einem sozialdemokratischen Musterland, das vor allem wegen der hohen Produktivität und des Know-hows seiner ArbeitnehmerInnen als eine der besten Adressen in Europa gilt.

Gut ausgebautes Sozialsystem

Das slowenische Wirtschaftswunder hat allerdings auch seinen Preis: Das Land hat das erste Jahr seit der Euro-Übernahme mit der höchsten Inflationsrate in den letzten fünf Jahren beendet. Sie lag im Dezember 2007 bei 5,6 Prozent. Damit war die Teuerungsrate im abgelaufenen Jahr doppelt so hoch wie im Jahr davor, seit Juli erfüllt Slowenien das Maastricht-Ziel für die Inflation nicht mehr.

Die Inflation wird vor allem den steigenden Preisen für Lebensmittel, Öl und für Gastgewerbeprestationen zugeschrieben. Die slowenische Regierung erwartet, dass der Inflationsdruck in der ersten Jahreshälfte 2008 nachlassen werde.

Auch das für osteuropäische Verhältnisse gut ausgebaute Sozialsystem musste Federn lassen, um die EU-Beitrittskriterien erfüllen zu können. Ministerpräsident Janez Janša steht an der Spitze eines rechts-konservativen Bündnisses, das mit seinem Reformpaket immer mehr den Lebensstandard der slowenischen Bevölkerung beschneidet.

Die Gewerkschaften, unter der Führung des größten Gewerkschaftsbundes ZSSS, wollen diese Entwicklung stoppen und vor allem endlich mehr Lohn. Mit einem Verzicht auf Lohnerhöhungen haben die Gewerkschaften den Sprung Sloweniens ins Euroland ermöglicht, dafür hinken die Einkommen heute der Inflation hinterher. Im November letzten Jahres protestierten die Slowenen für höhere

INFO & NEWS

Slowenien

Mit zwei Millionen EinwohnerInnen ist Slowenien das fünftkleinste Mitglied der EU – nach Malta, Luxemburg, Zypern und Estland. Das Land ist ein ehemaliger Teil Jugoslawiens. Nach der Erklärung der Eigenstaatlichkeit im Juni 1991 und einem nur zehn Tage währenden Krieg gegen jugoslawische Truppen wurde es Ende 1991 international anerkannt. Am 1. Mai 2004 trat Slowenien der EU bei. Seit 1. Jänner 2007 hat Slowenien die Euro-Währung. Nach Slowenien wird Frankreich am 1. Juli 2008 den EU-Vorsitz übernehmen.

Fläche: 20.273 km²

EinwohnerInnen: 2.010.377 (2006)

Hauptstadt: Ljubljana (Laibach)

Bruttoinlandsprodukt: 2006 pro Kopf 14.800 EUR

Währung: 1 Euro = 100 Cent (Eurozone seit 1. 1. 2007)

Politische Führung: Staatsoberhaupt: Janez Drnovšek, Regierungschef: Janez Janša, Äußeres: Dimitrij Rupel

Nationalfeiertag: 25. Juni

Politisches System: Verfassung von 1991 – Republik seit 1991 – Parlament: Staatsversammlung mit 90 Mitgl. (88 gewählt, je ein Vertreter der ungarischen und italienischen Minderheit), Wahl alle vier Jahre; Staatsrat mit 40 Mitgliedern, Wahl alle fünf Jahre – Direktwahl des Staatsoberhauptes alle fünf Jahre (einmalige Wiederwahl) – Wahlrecht ab 18 Jahren

Löhne – mit 70.000 TeilnehmerInnen wurde es die größte Demonstration der slowenischen Geschichte!

Barbara Lavaud

WEBLINKS:

www.eu2008.si/en/

Webseite der slowenischen Präsidentschaft

EBR-Richtlinie in Arbeit

Nach jahrelanger Untätigkeit plant die Europäische Kommission nun endlich die längst fällige Revision der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats.

Vor vierzehn Jahren verabschiedete die EU-Kommission eine Richtlinie zur Gründung Europäischer Betriebsräte. Sie regelt die Informations- und Anhörungsrechte der Belegschaft. Die Verbesserung dieser Richtlinie durch die EU-Kommission steht seit Jahren aus. Zwei formelle Konsultationen der Sozialpartner 2004 und 2005 blieben völlig unverbindlich und führten zu keinen konkreten Ergebnissen. Nun scheint in der Kommission endlich ein politisches Umdenken stattgefunden zu haben. Kommissionspräsident Barroso hat der Revision zugestimmt und dies im EU-Parlament auch bekräftigt.

Mehr Mitbestimmungsrechte

Gewerkschaften und Betriebsräte vieler Unternehmen kämpfen seit Jahren für mehr Mitbestimmungs- und Vertretungsrechte von ArbeitnehmerInnen auf europäischem Niveau. Im Zentrum der Forderungen steht dabei die Revision der Richtlinie für Europäische Betriebsräte.

Es scheint, dass die Kommission sich der Thematik nun endlich annimmt, nicht zuletzt um der Kritik am fehlenden sozialen Engagement der EU entgegen-

INFO & NEWS

»Die Europäische Kommission hat kürzlich die Initiative zur Nachbesserung der EBR-Richtlinie ergriffen und in ihr Arbeitsprogramm für 2008 aufgenommen. Als Gewerkschaften begrüßen wir diesen Schritt außerordentlich.

Die Beschäftigten in den Unternehmen haben fast zehn Jahre darauf gewartet. Es geht darum, bessere gewerkschaftliche Möglichkeiten in die Hand zu bekommen, damit etwa bei Umstrukturierungen mit teilweise gravierenden Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht – wie so oft in der Vergangenheit – in einer fernen Konzernzentrale völlig über die Köpfe der Betroffenen hinweg entschieden wird.

Hier braucht es effektive Informations- und Anhörungsrechte über Grenzen hinweg, die diesen Namen auch verdienen. Hier braucht es auch Mittel zur Durchsetzung von Beteiligungsrechten der Belegschaften im Konzern. Hier ist die bestehende Rechtslage derzeit einfach viel zu schwach.

Jetzt sind aus meiner Sicht alle jene gefordert, für die eine Weiterentwicklung eines sozialen Europas keine bloße Rhetorik bleiben soll, an einem Strang zu ziehen, damit das europäische Grundrecht auf zeitgerechte ArbeitnehmerInnen-Information und Anhörung auch Wirklichkeit wird.«

Wolfgang Greif, Mitglied des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA) und Internationaler Sekretär der GPA-DJP



zuwirken – und wohl auch, um sich die Unterstützung des Parlaments im Hinblick auf die Neubestellung der Kommission 2009 zu sichern.

Allerdings wird das enge Zeitfenster eines der Hauptprobleme bei der Revision der Richtlinie sein: Die Überarbeitung müsste bis Ende 2008 unter französischer Präsidentschaft fertig werden. In der ersten Hälfte 2009 wird Tschechien den EU-Ratsvorsitz übernehmen – ein Land, dem man wenig Interesse an einer EBR-Überarbeitung zutraut. Im Juni 2009 wird dann das EU-Parlament neu gewählt und danach eine neue Kommission durch das Parlament bestellt. Eine erfolgreiche Verbesserung der EBR-Richtlinie müsste also noch dieses Jahr über die Bühne gehen.

Die nach wie vor gültige EBR-Richtlinie stammt aus dem Jahr 1994 und sah damals eine Überprüfung bereits nach fünf Jahren, also für 1999, vor. Für die Gewerkschaften hatte diese Frage eine hohe Priorität: Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) legte bereits Ende 1999 seine Änderungsvorschläge für den Richtlinienentwurf vor.

Um der Forderung nach einer Revision Nachdruck zu verleihen, organisierte der EGB 2002 in Århus (Dänemark) eine großangelegte EBR-Konferenz »Towards more influence«. Mehrere hundert Mitglieder von EBRs und GewerkschafterInnen aus ganz Europa diskutierten dort die Rolle Europäischer Betriebsräte bei Umstrukturierungen und über die

INFO & NEWS

EBR-Newsletter von ver.di und GPA-DJP

Mit diesem Newsletter sollen alle Interessierten regelmäßig über die aktuellen Entwicklungen der EBR-Arbeit bei ver.di und der GPA-DJP auf dem Laufenden gehalten werden. Der Newsletter erscheint viermal jährlich.

Den EBR-Newsletter bestellen:
europa@gpa-djp.at

WEBLINKS

www.etuc.org

Europäischer Gewerkschaftsbund

www.eesc.europa.eu

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

www.oegb.at/europa

ÖGB-Europabüro

Verbesserung der Informations- und Konsultationsverfahren.

Auf eben dieser Konferenz kündigte die Europäische Kommission eine Überprüfung der EBR-Richtlinie an. Allerdings wollte sie zuerst noch eine Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA) über die praktische Anwendung der bisherigen EBR-Richtlinie abwarten. (Anm.: Der EWSA ist ein Konsultativorgan der EU, das sich aus Vertretern der ArbeitgeberInnen, der ArbeitnehmerInnen und sonstiger Gruppen zusammensetzt.)

Arbeitgeber lehnen Überarbeitung ab

Der Europäische Gewerkschaftsbund präziserte im Februar 2004 seine Forderungen zur Revision der Richtlinie in einem 26 Punkte umfassenden Strategiepapier. Doch während die Gewerkschaften eine Erweiterung der Informations- und Konsultationsrechte verlangten, blockierten die ArbeitgeberInnen jegliche Änderung.

Im Frühjahr 2004 forderte die Europäische Kommission die europäischen Sozialpartner offiziell zu einer Stellung-

nahme auf und startete damit das Gesetzgebungsverfahren zur Revision der Richtlinie.

Diese Revision wurde damals auch vom EU-Kommissar für Beschäftigung und Soziales, Vladimír Špidla, bei einer Anhörung im Europäischen Parlament befürwortet.

Nachdem außerdem der EGB Špidla schriftlich gebeten hatte, das Gesetzgebungsverfahren zu beschleunigen, legte die Kommission 2005 ein Papier zum Thema »Umstrukturierung und Beschäftigung« vor.

Im Sommer 2005 nahmen die Sozialpartner dazu Stellung: Der europäische Dachverband der Arbeitgeberverbände UNICE vertrat die Auffassung, das Gesetzgebungsverfahren sei weder wünschenswert noch notwendig, der EGB hingegen wollte natürlich so rasch wie möglich zur Verabschiedung einer verbesserten Richtlinie kommen.

Anfang 2006 schaltete sich schließlich das Europäische Parlament in die Debatte ein und forderte die Kommission auf, eine regelrechte zweite Phase der Anhörung einzuleiten, die den Sozialpartnern die Möglichkeit zu Verhandlungen bietet.

Rasche Revision

Im September 2006 beschloss der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) eine von Gewerkschaftsseite initiierte Stellungnahme, die die Forderung nach einer Verbesserung der EBR-Richtlinie beinhaltet.

Nicht nur Gewerkschaften in ganz Europa, auch zahlreiche EBR-Mitglieder fordern seit Jahren dringend die Revision der Richtlinie. Während neuere EBR-Vereinbarungen oft über die gesetzlichen Mindestvorschriften hinausgehen, gibt es zugleich immer noch viele Unternehmen, die gerade mal die bis 1996 getroffenen sogenannten »freiwilligen« Regelungen befolgen und nicht mehr.

Die ArbeitgeberInnen haben sich bislang immer entschieden gegen die Revision ausgesprochen und haben diese Position auch nun wieder gegenüber der Kommission bekräftigt.

Die aktuellen Forderungen des EGB an eine Revision der Richtlinie betreffen vor allem folgende Punkte:

KURZGEFASST

EBR-Richtlinie in Kürze

Europäische Betriebsräte können aufgrund der »Richtlinie 94/45 EG des Rates« vom 22. September 1994 gebildet werden.

Die Richtlinie gilt für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union und des europäischen Wirtschaftsraums.

Die Geltung des jeweiligen nationalen Umsetzungsgesetzes richtet sich nach dem Sitz der zentralen Leitung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe. Es kommt das Recht des Landes zur Anwendung, in dem die zentrale Leitung ihren Sitz hat.

Die EBR-Richtlinie gilt für Unternehmen oder Unternehmensgruppen, die mindestens 1.000 Beschäftigte in den Anwendungsländern haben. Mindestens 150 ArbeitnehmerInnen müssen in mindestens zwei dieser Anwenderstaaten beschäftigt sein.

- Eine Verbesserung der Standards von Unterrichtung und Anhörung.
- Die Eliminierung oder zumindest Reduzierung der Schwellenwerte auf 500 ArbeitnehmerInnen bzw. 100 ArbeitnehmerInnen in zwei Mitgliedsstaaten.
- Eine klare Verbesserungen bei Training und Experten, verbindlich zwei jährliche EBR-Meetings, Vorschriften für außerordentliche EBR-Treffen.
- Eine bessere Einbeziehung der Gewerkschaften: Das Recht auf volle Teilnahme zumindest eines/r Gewerkschaftsvertreters/-in bei jedem EBR-Meeting.

Barbara Lavaud

INFO & NEWS

Neu: Info-Folder »vida-fakten« zum Europäischen Betriebsrat

Das Internationale Referat der vida hat einen neuen Info-Folder zum Europäischen Betriebsrat herausgebracht, der sich mit der grenzüberschreitenden ArbeitnehmerInnenvertretung befasst und auch konkrete Beispiele aus dem Zuständigkeitsbereich der vida bringt.

Den Folder bestellen:
eva.mueller@vida.at

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung an die Autorin
barbara.lavaud@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Literatur ohne Barrieren

Mit dem Literaturpreis »Ohrenschmaus« wird das literarische Schaffen von Menschen mit Behinderung gewürdigt.

Wieder so ein Ghettopreis?«, fragte der Schriftsteller **Felix Mitterer**, als er in die Jury des Literaturwettbewerbes »Ohrenschmaus« gerufen wurde. Ob es da um Therapieprodukte ginge, ausgestattet mit dem Mitleidsbonus für Menschen mit besonderen Bedürfnissen? Nein, meinte der Initiator des Preises, der Abgeordnete zum Nationalrat (und Rollstuhlfahrer) Franz-Joseph Huainigg. Es ginge ausschließlich um literarische Kriterien.

Und die wurden voll erfüllt, meinte die sechsköpfige Jury unter der Schirmherrschaft von Felix Mitterer, des im Dezember 2007 erstmals vergebenen Preises, der mit insgesamt 3.500 Euro dotiert war.

Rege Beteiligung

Über 100 Beiträge waren zu den Kategorien Lyrik, Prosa und Lebensberichte eingereicht worden. Die literarischen Talente sollten dort aufgespürt werden, wo man sie »normalerweise« nicht erwartet: In einer betreuten Wohngemeinschaft, in einer Kunstwerkstatt oder im Gemeinschaftsraum eines Wohnheimes.

Ähnlich wie die »Menschen ohne besondere Bedürfnisse« sind auch die »mit besonderen Bedürfnissen« häufig künstlerisch tätig. Viele malen oder schreiben oder beides. »Doch die meisten Texte erblicken nicht das Licht der Öffentlichkeit, landen in Schubladen oder werden als

›Therapie-Produkte‹ abgetan«, lautete die Begründung des Initiators des Preises.

Mit der Qualität der Texte kommen oft nur die Betreuer der Einrichtungen in Berührung. Das Projekt »Ohrenschmaus« soll den unerkannten Literaten mehr Öffentlichkeit bieten. Unterstützt wird es von den Partnerorganisationen Caritas, Diakonie, Jugend am Werk, Lebenshilfe, SOB 31 und Vienna People First.

Soll ich erzählen?

»Soll ich erzählen?«, fragt der Preisträger aus der Kategorie »Lebensberichte« Herbert Offenhuber. »Ja, ich erzähle. Als ich noch ein Kind war, da war ich klein und wohnte in Nenzing in Vorarlberg. (...) Ich war der Kleinste von allen und habe ›Tausenddrom‹. (...) Und mit allen Leuten mache ich Witze – Schmähs. ›Ist ein Mann in Brunnen gefallen, mache ich schon plumps.‹ Ein Mann – ein Wort, ein Harald – ein Wörterbuch, ja, ja er ist Betreuer – ich bin das Ungeheuer.« Der 54-jährige Vorarlberger arbeitet im »Lädle« der Bludenzener Werkstätte.

Auch der Preisträger der Kategorie »Prosa«, Andreas Burtscher, stammt aus Vorarlberg. Der Text des 1988 Geborenen war auf die Frage entstanden, welchen Beruf er einmal ergreifen wolle.

»Wenn ich Geschäftsführer wäre, würde ich den ganzen Kram übernehmen«, heißt es lakonisch im (nunmehrigen) Siegertext.

»Wenn ich Bürgermeister wäre, müsste ich ein Land regieren wie im Landhaus Bregenz. Ich muss Sitzungen und Seminare machen, auch Kurse und Betriebsausflüge. Ich habe viel im Büro zu tun; viele Briefe, viele Termine und eine Olympiade. Als Bürgermeister ist es ganz wichtig, mit dem Präsidenten zusam-

menzuhocken und Fotos zu machen. Dann kommt der ORF.«

Den Siegertext in der Kategorie »Lyrik« verfasste die 1967 in Bruck an der Mur geborene Renate Gradwohl. Sie spricht kaum, heißt es. Sie schreibt und malt. Seit 1986 besucht sie die Tageswerkstätte der Lebenshilfe Mürzzuschlag. »Peter sagt: Licht ins Dunkel zum Küssen«, heißt es in einer Zeile ihrer fünf eingesandten Gedichte.

»Da gab es schon einmal eine Erfahrung, die mich etwas gelehrt hat«, berichtet der Schriftsteller Felix Mitterer. Nämlich der Südtiroler Autor Georg Paulmichl, eigentlich »dazu verurteilt in einer Tageswerkstätte Basteleien zu verfertigen«.

Bonus Behinderung

Dem Betreuer fällt der Sprachwitz des Betreuten auf. Sie schreiben gemeinsam auf, was sich Paulmichl von der Welt denkt. Seit 1990 sind daraus fünf Bücher entstanden, die im deutschsprachigen Raum Furore machten. Immer wieder sei die Frage gestellt worden, ob der Mann so sprachschöpferisch ist, weil er behindert ist, berichtet Mitterer, der Paulmichls Texte öfters öffentlich vortrug. Irgendwann habe er dann darauf verzichtet, die »Behinderung« zu erwähnen. Und das sei gut so gewesen. Denn auch ohne diesen »Bonus« war das Publikum begeistert.

Gabriele Müller

WEBLINKS:

Nachzulesen sind die Texte der PreisträgerInnen und alle anderen eingereichten Texte unter www.ohrenschmaus.net

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung an die Autorin gabriele.mueller@utanet.at oder die Redaktion aw@oegb.at

Kolumbien:

OFP-Frauen suchen UnterstützerInnen

Die Organización Femenina Popular ist eine der aktivsten und durch den bewaffneten internen Konflikt auch gefährdetsten Frauenorganisationen Kolumbiens.

Die OFP, die international wohl bekannteste Frauenorganisation Kolumbiens, entstand 1972. In dem südamerikanischen Staat herrscht seit Jahrzehnten ein bewaffneter Konflikt mit verschiedenen Akteuren: Auf der einen Seite Polizei und Militär und die von diesen aufgebauten paramilitärischen Gruppen, auf der anderen Seite die Guerrilla – dazwischen steht die Zivilbevölkerung und ihre Organisationen: Gewerkschaften, MenschenrechtsaktivistInnen,

Vertretungen indigener Völker, Frauenorganisationen, soziale Bewegungen. Die OFP startete kürzlich eine internationale Solidaritätskampagne unter dem Namen »Eine Million Freundinnen und Freunde«. Weltweit werden UnterstützerInnen gesucht, die mit dem Unterzeichnen einer Unterstützungserklärung ihre Solidarität und ihre Wertschätzung für die Arbeit dieser Frauenorganisation ausdrücken. Massive internationale Solidarität bedeutet für

die OFP nicht nur eine wichtige moralische Unterstützung, sondern sie verstärkt auch ihre Position gegenüber der rechtsautoritären Regierung von Präsident Uribe Vélez. Ein zweiter Aspekt dieser Kampagne ist es, durch einen geringen und freiwilligen Unterstützungsbetrag – ab fünf Euro jährlich – auch die finanzielle Autonomie der OFP zu stärken. K. K.

Mehr Infos:

www.frauensolidaritaet.org/ofp.htm

Iran:

Freiheit für Osanloo

Die Gewerkschaften vida und GdG engagieren sich für den Vorsitzenden der iranischen Busfahrgewerkschaft, der seit einem halben Jahr in Haft ist.

Mansour Osanloo wurde am 10. Juli 2007 von Unbekannten »entführt«. Die iranischen Behörden haben später bestätigt, dass der Vorsitzende der Busfahrgewerkschaft im Evin-Gefängnis in Teheran festgehalten wird. »Faire Haftbedingungen gibt es weder für ihn noch für seinen Kollegen Mahmoud Salehi«, erklärt Sabine Vogler von amnesty international (ai), die Kritik an den menschenwidrigen Bedingungen im Iran übt.

Die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida und die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG) fordern die Freilassung der beiden Inhaftierten sowie die Herstellung von Meinungsfreiheit im Iran und die Verbesserung der Situation in den Gefängnissen.

Die iranische Busfahrgewerkschaft »Sherkarta-e-Vahed«, deren Vorsitzender Mansour Osanloo ist, wurde im Jahr

2003 wiederbegründet. Sie ist die einzige unabhängige Transportarbeitergewerkschaft im Iran. Einige Vertreter der Gewerkschaft vida haben Mansour Osanloo persönlich als engagierten Gewerkschafter kennengelernt, als er im Frühjahr 2007 bei Treffen in Brüssel und London über die schwierige Lage der Gewerkschaften im Iran berichtet hat. K. K.

Mehr Infos: www.itfglobal.org/

campaigns/freesosanloo.cfm

Bangladesch:

Zur Arbeit gezwungen

Nach dem Tod einer vorher erkrankten Sweatshop-Arbeiterin in der Nachtschicht kam es zu Protesten in Textilfabriken.

Trotz schwerer Erkrankung musste die 22-jährige Salma in der Nacht auf den 30. Dezember zur Arbeit in der Textilfabrik SG Sweaters in Mirpur. Als sich ihr Zustand während der Arbeit verschlechterte, wurde sie nach Hause gebracht, wo sie um vier Uhr früh starb. Nach Aussagen ihrer Kolleginnen war sie bereits seit Wochen krank, die Geschäftsleitung hat ihr trotz mehrmaligen Ersuchen nicht frei

gegeben. Aus Protest über die unangemeldete Schließung ihrer Fabrik und Salmas Tod haben mehr als 1.000 Textilarbeiterinnen den Straßenverkehr im Gebiet Mirpur nahe der Hauptstadt Dhaka am 3. Jänner 2008 durch einen ganztägigen Sitzstreik blockiert. Die Arbeiterinnen aus der SG Sweaters Fabrik in Mirpur forderten die Wiederöffnung ihrer Fabrik, die nach einem zweitägigen

Streik von den Behörden geschlossen wurde. ArbeiterInnen aus umliegenden weiteren 20 Fabriken um die Hauptstadt Dhaka beteiligten sich an den Protesten. Sie verlangten, dass die Geschäftsleitung zur Verantwortung gezogen, Schmerzensgeld an die Angehörigen bezahlt und die Einstellung der Nachtarbeit. K. K.

Mehr Infos:

www.gmtn.at bzw. www.itglwf.org/

affin: nahestehend, verwandt, verbunden (Seite 30)

akkreditieren: beglaubigen; Qualitätskriterien prüfen und bestätigen; einen Kredit einräumen (Seite 23)

a priori: grundsätzlich; von der Erfahrung unabhängig und durch logisches Denken gewonnen. (Seite 27)

Body-Maß-Index (BMI): Maßzahl für die Bewertung des Körpergewichts, er wird berechnet, indem man das Körpergewicht durch das Quadrat der Körpergröße in Metern dividiert. Ein BMI über 25 bedeutet Übergewicht, ein BMI über 30 Fettleibigkeit. (Seite 21)

Brecht, Bert(olt): deutscher Schriftsteller (1898–1956), gilt als Begründer des epischen Theaters, wegen seiner offenen Sympathie für den Sozialismus (später bezeichnete er sich als Kommunist) und seiner gesellschaftskritischen Stücke ging Brecht 1933 ins Exil, 1948 kehrte er in die DDR zurück. Werke: Die Dreigroschenoper, Die heilige Johanna der Schlachthöfe, Das Leben des Galilei, Mutter Courage und ihre Kinder etc. (Seite 13)

Eurostat: Statistisches Amt der EU, Sitz in Luxemburg; eine wichtige Rolle spielt Eurostat bei der Harmonisierung von statistischen Definitionen und Berechnungsmethoden. Dadurch wird beispielsweise sichergestellt, dass die EU-Konvergenzkriterien in den einzelnen Ländern nach einer vergleichbaren Methodik ermittelt werden. (Seite 18)

Harvard Business School: gegründet 1908 in Cambridge, gilt als eine der angesehensten Business Schools der Welt, 1927 übersiedelte die HBS nach Boston. Weibliche Studenten wurden zum regulären MBA-Studium erstmals erst 1965 zugelassen. (Seite 27)

Hegel, Georg Wilhelm Friedrich: deutscher Philosoph (1770–1831), wichtigster Vertreter des Deutschen Idealismus. Seine Theorien gelten als die komplexesten der Philosophiegeschichte, dementsprechend wird Hegel gleichbedeutend mit Kant, Platon und Aristoteles genannt. Er beeinflusste unter anderen Karl Marx entscheidend. (Seite 13)

Incentive (englisch; sprich: insentiv): Geld- und Sachprämien, Reisen, Veranstaltungen etc., die von Unternehmen eingesetzt werden, um Einzelpersonen zu motivieren, zu belohnen oder für sich zu gewinnen. (Seite 23)

Institut für Höhere Studien (IHS): gegründet 1963 von dem Soziologen Paul F. Lazarsfeld und dem Ökonomen Oskar Morgenstern, finanziell

unterstützt durch die Ford Foundation, das Unterrichtsministerium und die Stadt Wien. Das IHS ist die führende Institution für nachuniversitäre Ausbildung sowie Forschung im Bereich Ökonomie und Sozialwissenschaften. www.ihs.ac.at (Seite 18)

Janša, Janez: slowenischer Politiker (geb. 1958), seit 1995 Vorsitzender der slowenischen demokratischen Partei (SDS), seit 2004 Ministerpräsident (Seite 39)

Liessmann, Konrad Paul: österreichischer Philosoph und Publizist (geb. 1953), durch seine gesprochenen Beiträge der Ö1-Hörfunkreihe »Denken und Leben« wurde er einem größeren Publikum bekannt, äußert sich öffentlich vor allem zu den Themen Bildung, Bürgertum und Zeitgeist; »Wissenschaftler des Jahres« 2006. (Seite 13)

Lissabon-Strategie: auch: Lissabon-Prozess; auf einem Sondergipfel der EU-Staats- und Regierungschefs im März 2000 in Lissabon verabschiedetes Programm, das zum Ziel hat, die EU bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Mit dieser Strategie will die EU im Rahmen des globalen Ziels der nachhaltigen Entwicklung ein Vorbild für den wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Fortschritt in der Welt sein. 2005 – also zur Halbzeit – bekräftigte der Europäische Rat diese Ziele, obwohl sich der Abstand zu den USA vergrößert hatte. Kritiker meinen, dass die EU, um ihr ehrgeiziges Vorhaben durchzusetzen, auch in Bereiche eindringt, wo sie eigentlich keine Kompetenzen besitzt, z. B. im Bildungsbereich. (Seite 39)

MBA (Master of Business Administration): Allgemein angelegter Management-Studiengang, der in der Regel nach einem bereits absolvierten Studienabschluss (postgradual) absolviert wird. In manchen Fällen werden auch Bewerber ohne Studienabschluss akzeptiert, die über entsprechende Berufserfahrung im Management verfügen. Übliche Aufnahmebedingungen sind außerdem meist ein Motivations- bzw. Bewerbungsschreiben sowie ein Aufnahmegespräch. (Seite 28)

Mitterer, Felix: österreichischer Autor und Dramatiker (geb. 1948), bezeichnet sich selbst als »Tiroler Heimdichter und Autor«, verfasst vor allem sozialkritische Werke und Drehbücher. In seinem ersten Stück »Kein Platz für Idioten« tritt Mitterer immer wieder auch als Schauspieler auf. Werke: Piefke-Saga, Die wilde Frau, Stigma, Sibirien etc. (Seite 44)

Mikrozensus: statistische Erhebung, bei der im Gegensatz zur Volkszählung nicht alle Haushalte

beteiligt sind. Der Mikrozensus dient dazu, die im Rahmen von umfassenden Volkszählungen erhobenen Daten in kurzen Zeitabständen mit überschaubarem organisatorischem Aufwand zu überprüfen und falls nötig zu korrigieren. Derzeit werden pro Quartal rund 22.500 zufällig ausgewählte Haushalte in ganz Österreich befragt. (Seite 18)

modular: in Form von Modulen = austauschbare Teile eines Ganzen, zum Beispiel wie hier eine Ausbildung, die in Form von einzelnen Seminaren, Workshops etc. aufgebaut ist. (Seite 23)

Monitoring: systematische Erfassung, Beobachtung oder Überwachung eines Vorgangs oder Prozesses (Seite 24)

Multiplikator: Person, die aufgrund ihrer (beruflichen) Tätigkeit meinungsbildend wirken kann, z. B. LehrerInnen, JournalistInnen u. ä. (Seite 11)

NLP (Neurolinguistisches Programmieren): psychologische Verfahren und Modelle, die Anfang der 1970er Jahre an der University of California entwickelt wurden, Ziel ist die Verbesserung der Kommunikation sowie Optimierung von Verkaufs- und Überzeugungsgesprächen. NLP ist von den drei Begriffen Neuro (die Nerven), Linguistik (Sprache) und Programmierung (zielgerichtete Anordnung von Informationsabläufen) abgeleitet. Teile dieser Methode resultieren aus Forschungsergebnissen wie z.B. der Tatsache, dass es verschiedene Menschentypen gibt: während die einen stärker auf optische Eindrücke reagieren, sind für andere akustische Reize beeindruckender. Durch das sogenannte Spiegeln (ähnliche Gesten durchführen wie der Kommunikationspartner) soll Übereinstimmung mit dem jeweiligen Gegenüber hergestellt werden. Im Wesentlichen geht es darum, Gedankenmodelle seines Gesprächspartners zu erfassen, mit dem Zweck, die Kommunikation zu erleichtern. Dass dadurch auch die Beeinflussung/Manipulation des Gegenübers erleichtert wird, ist ein »Neben-effekt«, der NLP eine Zeit lang in Verruf gebracht hat. (Seite 11)

Nostrifikation: Anerkennung einer im Ausland abgelegten Prüfung bzw. eines Titels; Erteilung der Bürgerrechte (Seite 21)

Triglav: höchster Berg Sloweniens (2.864m), in den Julischen Alpen im gleichnamigen Nationalpark, symbolisch auch auf dem Landeswappen dargestellt. (Seite 40)

validieren: eine These, einen Plan oder Lösungsansatz prüfen (Seite 33)

veritabel: echt, wahrhaft (Seite 13)



Angestellten-gesetz

Das Angestellten-gesetz ist das wohl bedeutendste Sondergesetz des Arbeitsvertragsrechts. Als solches kann es nur dann richtig verstanden werden, wenn man auch jenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen Beachtung schenkt, die als Bestandteile des allgemeinen Arbeitsrechts auf das Arbeitsverhältnis der Angestellten Anwendung finden. Der vorliegende Kommentar nimmt daher auf die wichtigsten einschlägigen Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts Bedacht, um das Arbeitsverhältnis der Angestellten in seiner Gesamtheit zu erfassen.

Literatur und Judikatur sind auf dem aktuellen Stand. Ein umfangreiches Stichwortverzeichnis erleichtert den Umgang mit dem Kommentar. Der Kommentar wurde von namhaften Juristen/-innen erstellt. Die Beiträge sind jeweils über die Kolonnen gekennzeichnet. Auf Grund des Umfangs wurde die Kommentierung in zwei Bände aufgeteilt.

Mit Beiträgen von:

a.o. Univ.-Prof. Dr. Erwin Bernat (Institut für Zivilrecht der Karl-Franzens-Universität Graz)

o. Univ.-Prof. Dr. Martin Binder (Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck)

RA Dr. Sieglinde Gahleitner (Rechtsanwaltskanzlei Griebner/Gerlach/Gahleitner, Wien)

o. Univ.-Prof. Dr. Konrad Grillberger (Fachbereich Arbeits-, Wirtschafts- und Europarecht der Paris-Lodron-Universität Salzburg)

o. Univ.-Prof. Dr. Peter Jabornegg (Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Johannes-Kepler-Universität Linz)

Mag. Thomas Kallab (Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien)

a.o. Univ.-Prof. Dr. Günther Löschnigg (Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht der Karl-Franzens-Universität Graz)

Mag. Dr. Klaus Mayr (Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich)

VAss. Dr. Nora Melzer-Azodanloo (Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Karl-Franzens-Universität Graz)

a.o. Univ.-Prof. Dr. Reinhard Resch (Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Johannes-Kepler-Universität Linz)

Ass.-Prof. Dr. Barbara Trost (Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Johannes-Kepler-Universität Linz)

Günther Löschnigg (Hrsg.)

Angestellten-gesetz

Gesetze und Kommentare 1
8. neu bearbeitete
Auflage 2007
in 2 Bänden, 1456 Seiten
Gesamtpreis € 78,-
ISBN: 978-3-7035-1072-4

GARANTIERT GUT INFORMIERT
www.oegbverlag.at

BESTELLSERVICE

In jeder Buchhandlung
oder direkt bei der ...

Bestellung:

im Web: www.oegbverlag.at

per Mail: bestellung@oegbverlag.at oder

per Fax: 01/405 49 98-136

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Fachbuchhandlung
Rathausstraße 21, 1010 Wien

Telefon: 01/405 49 98-132, Fax: DW 136
E-Mail: fachbuchhandlung@oegbverlag.at

Ja, ich bestelle _____ Exemplar/e von **Angestellten-gesetz**

à € 78,-

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

Ja, ich möchte den ÖGB-Verlag-Newsletter bis auf Widerruf per Mail an oben angeführte E-Mail-Adresse erhalten.

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 Versandkosten.

Transport
und Steuern
€ 4,72

€ 94,30

Produktentwicklung
und Verwaltung
€ 10,54

Gewinn für
Subunternehmer
€ 1,89

Werbung
€ 7,99

Lohn
€ 0,26

Mwst.
€ 18,80

Einzelhandel
€ 28,44

Gewinn für
Markenfirma
€ 12,57

Material
€ 7,56

Produktions-
kosten
€ 1,53

Grobes Foul von adidas, Nike und Co!

Der Großteil unserer Sportbekleidung
stammt aus Südostasien, Zentral-
amerika und Osteuropa. Gefertigt
wird dort, wo es am billigsten ist.

Menschen- und Arbeitsrechte werden
dabei missachtet. Insbesondere junge
Frauen müssen oft unter unwürdigen
Bedingungen arbeiten.

Die bezahlten Hungerlöhne reichen
kaum zum Überleben. Gleichzeitig
machen adidas, Nike und Co.
Riesenprofite.

Wer verdient am teuren Markenschuh?

Engagiere Dich für bessere Arbeitsbedingungen in der Sportswear-Industrie

www.weltumspannend-arbeiten.at

Fragen zum (EM-)Arbeitsplatz? 0800 577 744

ÖGB



Eine Initiative des ÖGB
in Kooperation mit

DI@LOG CLEAN CLOTHES
Kampagne für faire Arbeitsbedingungen weltweit

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