

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm



Berufe der Zukunft?

ab Seite 8

Interview: Was muss jemand können?

Roland Löffler vom Österr. Institut für
Berufsbildungsforschung im Gespräch 8

Schwerpunkt: Brave New Work

Die technische Weiterentwicklung
verändert unsere Arbeitswelt 16

Aus AK und Gewerkschaften: Theodor-Körner-Fonds

51 PreisträgerInnen freuen sich über
die Förderung ihrer Arbeit 40



8



12



24



26

Schwerpunkt:

Zukunftshoffnung Weiterbildung

12

Neue Berufe tauchen auf und verschwinden wieder. Beständig ist allein die Weiterbildung.

Fit für die Zukunft

14

Mit den verschiedensten Mitteln soll die Lehrlingsausbildung neuen Herausforderungen angepasst werden.

Schöne neue Arbeitswelt

16

Die technische Weiterentwicklung beeinflusst die Arbeit in besonderem Maße. Es sind Menschen, die diese Technik bedienen.

Lissabon und weiter ...

18

Die EU-Leitinitiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“ versucht aus Fehlern zu lernen.

Grüne Jobs und gute Arbeit

20

Die sogenannten „Green Jobs“ gelten als Hoffnungsträger – aber auch diese Arbeit muss unter fairen Bedingungen stattfinden.

Unentbehrlich und unbedankt

22

Betreuung und Pflege haben eines gemeinsam: Es werden immer mehr Arbeitskräfte gebraucht, das Berufsumfeld ist nicht ideal.

Von der Exotik zum Alltag

24

In Österreich gibt es keine männliche Hebamme, Kindergärtner sind selten, der Frauenanteil in Männerdomänen ist gestiegen.

Energieausgleich statt Einkommen

26

Immer öfter entscheiden sich Menschen für esoterische und halb-wissenschaftliche Berufsausbildungen.

Alles hat seine Zeit

28

Die Welt verändert sich – und die Arbeitswelt mit ihr. Das ist normal, bedeutet aber auch, dass manche Berufe aussterben.

Dürfen müssen!

30

Betteln ist kein anerkannter Beruf, doch manchen bleibt zum Überleben kein anderer Ausweg.

Altersgerechtes Arbeiten

32

Wir brauchen für Arbeit in Zukunft und die Zukunft der Arbeit einen Kulturwechsel. Altersgewöhnung statt -entwöhnung.

Arbeitslose auf Bewährung

34

Aus Angst um den Job tappen immer mehr ArbeitnehmerInnen in die Falle der Selbstausbeutung.

„Wallraffend“ durch die Arbeitswelt 36
Der berühmte Aufdecker-Journalist sprach im Rahmen der Wiener Vorlesungen mit Hubert Christian Ehalt.

Zahlen, Daten, Fakten 38

Interview:

Eierlegende Wollmilchsau? 8
öibf-Arbeitsmarktexperte Roland Löffler weiß, dass die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt steigen.

Standards:

Standpunkt: Die Segel setzen 4

Veranstaltung: Mindestlohn per Gesetz? 5

Aus AK & Gewerkschaften 6/7

Historie: Ausbildungsziel Facharbeiter 11

Internationales 45

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

Aus AK und Gewerkschaften:

Der „Theodor-Körner-Fonds“ 1953 bis 2011 40

Gesellschaftspolitik:

Der neue Warenkorb des Verbraucherpreisindex 42

Studieren ohne traditionelle Matura 44

www.arbeit-wirtschaft.at

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



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

Die Zukunft der Arbeit

Redaktion intern


„Andererseits glaube ich, dass der Arbeitsmarkt sich eher in die Richtung entwickeln wird, dass Menschen in verschiedenen Feldern parallel tätig sind“, mutmaßt Roland Löffler, der Arbeitsmarktexperte des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf) im Interview mit der „A&W“ 5/2011 zum Schwerpunktthema „Berufe der Zukunft“.

Bildung geht weiter – im optimalsten Fall ein Leben lang. Das meint auch Franz-Josef Lackinger, Geschäftsführer des bfi Wien, im Gespräch mit Gabriele Müller ab Seite 12.

Doch bereits die Lehrlingsausbildung muss durch Modularisierung neuen Herausforderungen angepasst werden (S. 14). Das verlangt auch die EU mit der Leitinitiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“, über die wir ab Seite 18 berichten. Als Hoffnungsträger gelten dabei die sogenannten „Green Jobs“ (S. 20) und der Pflegebereich (S. 22). Gerade dort wären mehr Männer gefragt, aber während sich zumindest Frauen in Männerdomänen durchsetzen, gibt es keinen Hebammer in Österreich und Kindergärtner sind selten (S. 24).

Eines ist sicher für die Zukunft der Arbeit: Wir werden länger arbeiten müssen, die Bedingungen müssen passen (S. 32). Auch Wissenschaft und Kunst sind Arbeit – sie werden vom Theodor-Körner-Fonds gefördert, mehr dazu ab Seite 40. Besuchen Sie uns auch im Internet: Auf der Homepage www.arbeit-wirtschaft.at haben Sie die Möglichkeit, Artikel zu kommentieren und E-Cards zu versenden. Wir freuen uns übrigens stets über Kritik und Anregung: aw@oegb.at

Für das Redaktionskomitee
Katharina Klee



Katharina Klee
Chefredakteurin

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Standpunkt

Die Segel setzen

Piratenkönigin: Ja, das wollte ich werden, als ich ein kleines Mädchen war. Als Küchenjunge getarnt mich an Bord eines Schiffs schleichen und mir nach und nach die Position der Kapitänin erwerben. Oh, ich wäre zu harter Arbeit bereit gewesen. Aber der Job erschien mir um so vieles erstrebenswerter als Prinzessin, Stewardess oder Verkäuferin.

Burgtheaterdirektorin oder ORF-GI

Schauspielerin stand dann später, als ich die Welt ein klein wenig realistischer betrachtete, auf meiner Berufswunschliste ganz oben. Schließlich wäre das immerhin eine Möglichkeit gewesen, eine Piratenkönigin zumindest zu spielen.

Eine kurze Phase lang erwog ich auch, in meines Vaters Fußstapfen zu treten und Rechtsanwältin zu werden, aber die Juristerei war mir letztendlich doch zu trocken. Und so verfolgte ich ein paar Jahre lang die Träume von den Brettern, die die Welt bedeuten, nahm Unterricht in Sprechen, Bewegung, Tanz, las unendlich viel, scheiterte an den Aufnahmeprüfungen im Reinhardt Seminar und Mozarteum und studierte schließlich Theaterwissenschaft und Publizistik. Burgtheaterdirektorin oder ORF-Generalintendantin waren meine

kühnen Karriereziele mit Anfang Zwanzig. Und ich habe mich für sie engagiert.

Ich bin beides nicht geworden, wie Sie wissen. Sondern Journalistin. Aus einem Ferienjob, mit dem ich mir die Verwirklichung „meiner wahren Träume“ – unabhängiger von meinen Eltern – ermöglichen wollte, wurden Beruf und irgendwie auch Berufung. Und ich lernte nicht nur alles über Recherche, Check und Gegencheck, sondern auch jede Menge über die technischen Gerätschaften, die notwendig waren, um Radio- und später Fernsehbeiträge zu gestalten. Manches davon ist über die Jahre zu nutzlosem Wissen geworden, denn eine Revox-Bandmaschine werde ich wohl kaum mehr bedienen können müssen.

Doch irgendwann reichte mir der Journalismus nicht mehr, ich begann mir also weiteres Wissen über Kommunikation, Sprache, Menschen anzueignen und machte eine NLP-Ausbildung. Aus dem Wunsch politische Strategien zu entlarven wurde so auch die Möglichkeit, Menschen in schwierigeren Lebenssituationen zu begleiten. Vor ein paar Jahren hatte ich dann die Idee, was ganz anderes zu machen – die hat mir immerhin eine Gastgewerbekonzession und eine Menge Wissen über Wirtschaftlichkeit und Deckungsbeiträge

eingetragen. Das alles war nur der Auftakt zu einem Bildungsprozess, der hoffentlich nie enden wird.

Ich bin heute in meinem Traumberuf angelangt. Ich bin stolz und glücklich, Chefredakteurin der „Arbeit & Wirtschaft“ zu sein, ich darf Moderationen machen und KollegInnen lehren, trainieren oder als „Energiequelle“ begleiten. All das ist auch und vor allem durch die vielfältigen Kenntnisse und Fähigkeiten, die ich mir auf meinem **mäandernden** Bildungsweg erworben habe, möglich.

Schwierige Aufgabe, große Chance

Die Vielfalt meiner Neigungen und Interessen hat meine Eltern nicht immer glücklich gemacht. Ein klarer, gerader Weg zu einem Beruf fürs ganze Leben hätte wohl mehr ihren Vorstellungen entsprochen, damals vor 25 Jahren, als ich ins Berufsleben startete. Mittlerweile haben wir längst Abschied vom Lebensarbeitsplatz genommen und müssen uns alle auf lebensbegleitendes Lernen einstellen, keine einfache Aufgabe für die/den Einzelne/n, aber eine große Chance.

Der Beruf der Piratenkönigin ist ausgestorben. Trotzdem fühle ich mich manchmal wie eine und setze die Segel für die Zukunft der Arbeit.

Mindestlohn per Gesetz?

Drei engagierte Kollegen vom 60. Jahrgang der Sozialakademie organisierten Anfang Mai eine spannende Diskussionsveranstaltung in der ÖGB-Fachbuchhandlung.

Fast wie bestellt brachte Caritas-Präsident Franz Küberl am Sonntag, dem 8. Mai 2011, in der Pressestunde das Thema gesetzlicher Mindestlohn aufs Tapet. Dieses Thema haben nämlich drei Kollegen aus dem 60. Jahrgang der Sozialakademie – Sandro Beer, Benjamin Furlinger und Robert Hofer – für ihre Projektarbeit gewählt.

Am Podium saßen als Befürworter eines gesetzlichen Mindestlohns der AUGE-Gewerkschafter Lukas Wurz und als Skeptiker Bernhard Achitz, Lei-

tender Sekretär im ÖGB, und Josef Wöss, Leiter der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien.

Trotz schönen Wetters waren viele KollegInnen in die Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags in Wien gekommen. Die engagierte Diskussion dauerte mehr als zwei Stunden. Dabei wurde nicht nur klar, dass ein gesetzlicher Mindestlohn nicht ungefährlich für die KV-Hoheit der Gewerkschaften wäre, die Kontrahenten fanden auch einen neuen Ansatz, das Problem gemeinsam zu lösen.

BUCHTIPP

Günter Wallraff (Hg.)

Leben ohne Mindestlohn, Arm wegen Arbeit

Niedriglöhner, Leiharbeiter

und »Aufstocker« erzählen

VSA, 2011, 160 Seiten,

€ 13,20, ISBN 978-3-8996-5447-9

Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,

Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132

fachbuchhandlung@oegbverlag.at



Am Podium (v. l. n. r.): AK-Experte Josef Wöss, AUGE-Gewerkschafter Lukas Wurz, A&W-Chefredakteurin Katharina Klee und Bernhard Achitz, Leitender Sekretär des ÖGB.



Gut besucht: Die von den Kollegen des 60. Jahrgangs der Sozialakademie organisierte Diskussionsveranstaltung lockte viele Interessierte in die ÖGB-Fachbuchhandlung.



Ursprünglich hätte Klaudia Paiha, Bundessprecherin der AUGE am Podium sitzen sollen, weil sie nicht ganz gesund war, diskutierte sie aus den ZuschauerInnenreihen mit.



Reinhard Gratzner, Betriebsrat in der Diözese und derzeit in der Sozialakademie, diskutierte wie viele andere KollegInnen interessiert mit.

IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:

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

E-Mail: sonja.adler@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

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

Redaktionskomitee:

Arthur Ficzo (Vorsitz), Nani Kauer (Stellvertretender Vorsitz),
 Thomas Angerer, Gerhard Bröthaler, Adolf Buxbaum,
 Lucia Bauer, Thomas Fessler, Andreas Gjecaj, Elisabeth
 Glantschnig, Katharina Klee (Chefredakteurin), Karl Kollmann,
 Georg Kovarik, Barbara Lavaud, Sabine Letz, Pia Lichtblau,
 Klaus Mulley, Ruth Naderer, Brigitte Pellar, Elke Radhuber,
 Alexander Schneider, Georg Sever, Paul Sturm, Erik Türk,
 Christina Wieser

Redaktionsmitglieder:

Katharina Klee (Chefredakteurin),
 Sonja Adler (Sekretariat),
 Dietmar Kreuzberger (Grafik und Layout)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Katharina Klee (Chefredaktion), Sonja Adler, Margit Epler,
 Astrid Fadler, Sophia-Therese Fielhauer-Resei,
 Dagmar Gordon, Walter Hotter, Thomas Kreiml, Michael Mazohl,
 Klaus-Dieter Mulley, David Mum, Amela Muratović,
 Gabriele Müller, Brigitte Pellar, Karin Petter, Christian Resei,
 Reinhold Russinger, Lisa Seidl, Paul Sturm, Thomas Varkonyi,
 Petra Völcker

Herausgeber:

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

Medieninhaber:

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

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

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

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

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

Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt einge-
 sandte Manuskripte.

Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der
 Redaktion und mit Quellenangabe.

ÖGJ:

ÖGJ fordert Plan Bildung

32. ÖGB-Jugendkongress wählt wieder Jürgen Michlmayr zum ÖGJ-Vorsitzenden.

„**Meine Ansage ist klar:** Gebt uns ein ordentliches Bildungssystem, gebt uns Zukunft!“, appellierte Jürgen Michlmayr, der beim 32. Jugendkongress des ÖGB am 14. Mai mit 82,5 Prozent der Stimmen erneut zum Bundesvorsitzenden der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) gewählt wurde, an die Politik. Die Bildung dürfe nicht länger von der familiären Herkunft abhängen.

Österreich müsse sich „zu einer zukunftsweisenden Bildungspolitik bekennen – und zwar nicht nur auf dem Papier, sondern auch mit massiven Investitionen. Ausgaben für Bildung sind keine Negativposten, sondern wirksame Investitionen in die Zukunft“, heißt es im Leitantrag, den die Delegierten beschlossen haben. Um die Abhängigkeit der Bildungschancen von der finanziellen Situation der Eltern zu verringern, verlangen sie konkret die Einführung von Unterstützungen aus öffentlichen Mitteln für armutsgefährdete Familien, damit alle Lerninteressierten einen Zugang zu allen Bildungsgängen haben.

In seiner Eröffnungsrede hatte auch Bundespräsident Heinz Fischer kritisiert, dass die Bildungschancen nach wie vor ungerecht verteilt sind. „Alle Menschen haben das gleiche Recht auf Bildung, sagt die Europäische Menschenrechtskonvention. Das Prinzip wird allgemein anerkannt, aber die Praxis entspricht noch nicht diesem Prinzip.“ Willkürlich werde zu einem beliebigen Zeitpunkt selektiert, für welche Kinder welcher Bildungsweg vorgesehen sei.

Unterstützung sagte auch die zuständige Ministerin Claudia Schmied zu, die ebenso zum Kongress gekommen war wie Bundeskanzler Werner Faymann. Schmied: „Bildung ist zentral für unsere Regierungsarbeit. Ich kann nur sagen, ich begrüße jeden einzelnen Punkt, den ihr in euren Anträgen bei diesem Kongress fordert. Ich freue

mich, dass ich die Sozialpartner in der Bildungspolitik an meiner Seite weiß.“

Echte Löhne und Gehälter statt Lehrlingsentschädigungen – das verlangt die ÖGJ für jene jungen Fachkräfte, die ihre Berufsausbildung in einer Schule abgeschlossen haben, von den Unternehmen aber trotzdem nur als Lehrlinge eingestuft werden. Dafür muss der § 28 Berufsausbildungsgesetz (BAG) hingehend der wechselseitigen Durchlässigkeit zwischen Lehre und Schule abgeändert werden. „Gelernt ist gelernt – egal ob in einem Betrieb oder in der Schule“, sagte Michlmayr.

Im Bereich der Lehrlingsausbildung fordert die Gewerkschaftsjugend neben Maßnahmen, die die Qualität anheben, einen Ausbildungsfonds, in den alle Betriebe einzahlen müssen, um Bildungs- und Arbeitsmaßnahmen finanzieren zu können. Michlmayr (24), der seit 2006 an der ÖGJ-Spitze steht, kritisierte, dass sich die Wirtschaft immer mehr aus der Lehrlingsausbildung zurückzieht: „2008 hat die Wirtschaft angekündigt, dass durch die Lehrstellenförderung 5.000 zusätzliche Lehrstellen entstehen werden, in Wirklichkeit gibt es heute 2.600 Lehrplätze weniger.“

Auch ÖGB-Präsident Erich Foglar verlangt mehr Lehrstellen: „Wir haben viel zu viele Trittbrettfahrer, die von den gut ausgebildeten Fachkräften profitieren wollen, deren Ausbildung andere finanzieren.“

Der wiedergewählte Vorsitzende wies aber auch auf die Erfolge der vergangenen beiden Jahre hin: „Die ÖGJ hat zwei zentrale Forderungen durchgesetzt: entscheidende Verbesserungen beim Wahlrecht zum Jugendvertrauensrat, und dass jetzt auch Jugendliche in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen ihre InteressenvertreterInnen wählen dürfen.“

Mehr zum Thema unter:
www.oegj.at/planbildung

Arbeiterkammer:

<AK Bibliothek digital>

7.000 elektronische Books können einfach und kostenlos im Internet gelesen werden.

Ende März startete die AK die größte digitale Bibliothek Österreichs. 7.000 elektronische Bücher stehen bereit und können über Internet jederzeit direkt gelesen und heruntergeladen werden: Sach- und Fachliteratur zu allen gesellschaftlich relevanten Themen: Soziales, Wirtschaft, Recht, Politik, Zeitgeschichte; Ratgeber und Belletristik, auch aktuelle Bestseller.

Speziell für Betriebsräte, Studierende der Sozialakademie, der Betriebsräteaka-

demie und der Gewerkschaftsschulen interessant: Der ÖGB-Verlag stellt 14 Bände aktueller arbeitsrechtlicher Literatur als eBooks zur Verfügung – als Basis für eine laufend wachsende <Betriebsratsbibliothek>. In Planung sind eine Lehrlings- und eine Konsumentenschutzbibliothek.

Testen Sie jetzt 14 Tage lang die Bibliothek: Auf ak.ciando.com einsteigen und provisorisch registrieren; bis zu fünf

eBooks auswählen, mit PC und der frei verfügbaren Software <adobe digital editions> herunterladen, lesen. Das geht auch auf allen gängigen eReadern (außer Kindle), Smartphones und dem iPad. Lassen Sie sich dann in der Bibliothek der AK Ihres Bundeslandes als LeserIn eintragen.

Die <AK Bibliothek digital> bietet allen Mitgliedern einfachen leistbaren Zugang zu wichtigen Informationen.

vida:

Schwerpunkt Daseinsvorsorge

Einladung zur Präsentation eines lunapark21-Sonderhefts zu Daseinsvorsorge und Demokratie.

Die Gewerkschaft vida beschäftigt sich mit der Weiterentwicklung und Absicherung öffentlicher Güter und Dienstleistungen. Dazu erscheint jetzt ein Magazin von vida, dem Verein Gemeingut in BürgerInnenhand (GIB) und der lunapark21-Redaktion. In diesem Sonderheft zu „Daseinsvorsorge und Demokratie“ wird näher behandelt, was unter dem öffentlichen Auftrag zur Grundversorgung verstanden werden kann, wodurch dieser bedroht ist und mit welchen Maßnah-

men er weiterentwickelt und finanziert werden kann. Mit Beiträgen und Interviews von: Wilhelm Haberzettl, Christoph Matznetter, Margit Schratzenstaller und Markus Marterbauer.

Präsentation des Magazins

Datum: 14. Juni, 17 Uhr, Ort: O402 Saal Anna Boschek, ÖGB- und Gewerkschaftshaus Catamaran, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien.

Anmeldung unter wirtschaft@vida.at oder 01/534 44 -79200

Impulsreferate von Alexandra Strickner, Markus Marterbauer, Anna Daimler, Christoph Matznetter und Publikumsdiskussion zum Thema Daseinsvorsorge. **Gratisheft anfordern!**

vida vergibt an die ersten 50 InteressentInnen ein Gratisexemplar; am besten gleich anfordern unter

wirtschaft@vida.at

Mehr zum Magazin und Abomöglichkeiten unter

www.lunapark21.net

Chancen und Risiken

Arbeitsmarktöffnung: Bundesweite Konferenzen für BetriebsrätInnen

Die kommende Arbeitsmarktöffnung lässt Veränderungen erwarten, die den Wunsch nach entsprechender Vorbereitung im Sinne der ArbeitnehmerInnen Österreichs auslösen. Die Konferenzreihe für BetriebsrätInnen bietet Information zu den aktuellen rechtlichen Grundlagen, politisch gesetzten Maßnahmen und den konkreten Handlungsempfehlungen auf betrieblicher Ebene. Neben Referaten und Fallbeispielen wird es im Rahmen dieser Veranstaltungen Workshops geben, die sich der Anerkennung ausländischer Ausbildungen, der Arbeitskräfteüberlassung und dem Thema Kontrolle und Anlaufstellen widmen.

Die Termine

Salzburg: Montag, 23. 5. 2011 – Best Western Parkhotel • Graz: Mittwoch, 8. 6. 2011 – AK Steiermark • Wien: Montag, 20. 6. 2011 – ÖGB Catamaran. Jeweils von ca. 9.00 bis 16.00 Uhr.

Das Programm

Referate über: Zahlen, Daten, Fakten zur Arbeitsmarktöffnung • Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz • Rot-Weiß-Rot-Karte • Chancen und Risiken der Arbeitsmarktöffnung

Anmeldung: BetriebsrätInnen sind eingeladen, bereits bei der Anmeldung ihre Fragen und Anliegen zur Arbeitsmarktöffnung einzubringen. Diese werden in die Inhalte der Veranstaltungen eingebracht. Anmeldung unter: www.arbeitsmarktoeffnung.at/anmelden

Eierlegende Wollmilchsau?

öibf-Arbeitsmarktexperte Roland Löffler meint, dass die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt steigen und sieht die Zukunft der Arbeit in modularer Berufsbildung.

ZUR PERSON

Roland Löffler, BA



Herkunft und Familienstand:
Geboren 1959 in Wien
Verheiratet, drei Söhne im Alter
von 14 bis 23 Jahren

Ausbildung und berufliche
Erfahrung:

Studium der Geschichte

7/1984–4/2009: Projektleiter bei Synthesis Forschung GmbH

Seit 5/2009: Projektleiter im öibf

Arbeit&Wirtschaft: Roland Löffler, sie sind im Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) mit dem Schwerpunkt Arbeitsmarktforschung betraut. Wo sehen Sie die Berufe der Zukunft?

Roland Löffler: Der Arbeitsmarkt der Zukunft und die Berufe der Zukunft kommen nicht mehr ohne lebenslanges Lernen aus; das ist ja ein Trend, der sich schon seit Jahrzehnten abzeichnet. Da gibt es auch eine ganze Reihe von Initiativen auf europäischer Ebene, die das lebensbegleitende Lernen unterstützen. In Österreich haben wir im Jahr ca. 3,2 bis 3,4 Mio. unselbstständige Beschäftigungsverhältnisse und jedes Jahr werden ungefähr 1,6 bis 1,7 Mio. davon neu abgeschlossen oder beendet. Das sagt schon etwas darüber aus, wie schwierig die Situation für diejenigen ist, die Arbeit suchen, aber auch für diejenigen, die sie dabei unterstützen, sei es das AMS oder auch Bildungseinrichtungen. Parallel dazu kann man auch beobachten, dass die

ArbeitnehmerInnen nicht mehr ein Leben lang einen Beruf ausüben. Schon bei den Lehrlingen sind nach zwei Jahren nach Lehrabschluss nur noch 60 Prozent in der Branche, in der sie gelernt haben, nur noch 40 Prozent im Betrieb, in dem sie gelernt haben. Bereits die Jugendlichen, die eine Berufsausbildung machen, sind ständig mit dem Wechsel konfrontiert und mit der Notwendigkeit sich neu zu orientieren. Es gibt einfach Berufsfelder, in denen die Menschen nicht ein Leben lang verbleiben können oder wollen. So scheiden Krankenschwestern oft nach zehn bis 15 Dienstjahren aus dem Beruf aus, weil sie es psychisch oder physisch einfach nicht mehr schaffen. Da gibt es Bestrebungen, das durch Maßnahmen altersgerechter Arbeitsplätze bzw. neuer Strukturen zu verändern. Nichtsdestotrotz gibt es da große Berufswechsel.

Aus unserer Sicht wird der Arbeitsplatz der Zukunft viel stärkeren Transitcharakter haben, d. h. er wird nicht nur innerhalb des Berufsfeldes öfter wechseln, sondern auch die Neuorientierung zu anderen Berufen hin nimmt zu. Die Notwendigkeit auch im Haupterwerbsalter, im fortgeschrittenen Alter, neue Berufe zu erlernen steigt. Dem muss natürlich auch das Berufsausbildungssystem Rechnung tragen.

So muss einerseits die Qualität der Erstausbildung auf jeden Fall gehalten, wenn nicht verbessert werden, da gibt es auch national und international eine ganze Reihe von Maßnahmen und Programmen, die das ermöglichen sollen. Man kann ja auch die Qualität der Ausbildung auf mehreren Ebenen versuchen zu verbessern.

Welche Ebenen wären das?

Da gibt es die Ebene der Gesetze und Verordnungen, z. B. Ausbildungsverordnungen und Lehrpläne an Berufsschulen, wenn wir die duale Ausbildung betrachten. Hier wäre ein Hinwenden in Richtung Kompetenzorientierung wichtig. Bislang war die Ausbildung eher input- also lerninhaltsorientiert. Sinnvoll wäre es, wenn sie auch outputorientiert wäre, also dass Fähigkeiten erworben werden, auf denen man aufbauen kann, die auch berufsübergreifend sind. Es werden ja in den vergangenen Jahren zunehmend in Ausbildungsverordnungen berufsübergreifende Kompetenzen wie Kundenorientierung, Teamorientierung, Kommunikation aufgenommen. Diese Fähigkeiten werden ja gerne als Schlüsselkompetenzen bezeichnet. Wenn man Betriebe befragt, wird immer wieder betont wie wichtig das ist, man muss also auch im Ausbildungssystem berücksichtigen, dass das auch verstärkt gelehrt wird. Die Frage „Was soll jemand können, wenn er ausgebildet ist?“ ist wichtiger als die Frage „Was soll jemand gelernt haben?“. Das sind zwei verschiedene Paar Schuhe. Da gibt es auch aktuell Bestrebungen, die Ausbildungsverordnungen in diese Richtung umzustellen.

Weitere Trends?

Was in den vergangenen Jahren schon verstärkt eingesetzt wurde, was sicher auch noch stärker Platz greifen wird ist die Modularisierung der Ausbildung, ich bin immer noch bei der Lehrausbildung, das betrifft aber auch zunehmend die

Die Frage „Was soll jemand können, wenn er ausgebildet ist?“ ist wichtiger als die Frage „Was soll jemand gelernt haben?“.

vollschulische Berufsausbildung, also die berufsbildenden höheren und mittleren Schulen. Modularisierung in dem Sinn, dass es breitere Grundmodule in einer Ausbildung gibt, die für ein Berufsfeld maßgeblich sind, auf denen dann aufbauend Schwerpunktmodule aufgesetzt werden, die dann zu einer **Diversifizierung** innerhalb eines Berufsfeldes führen, aber die Möglichkeit bieten, Zusatzmodule in der Ausbildung zu absolvieren, vielleicht auch später in einer beruflichen Weiterbildung. Die ergeben dann Zusatzqualifikationen, die es ermöglichen sich zu spezialisieren, oder auch über die Grenzen eines Berufes hinauszugehen.

Dabei geht es aber eher um mehr, als weniger – das hat nichts mit den Rumpflehren zu tun, wie sie eine Zeit lang von der Wirtschaft gefordert wurden, z. B. EtagenkellnerIn?

Die Wirtschaft kommt immer wieder mit so Ideen wie „Lehre light“ – das ist aus unserer Sicht sehr ambivalent zu sehen. Es sollte auf jeden Fall eine fundierte Ausbildung in einem Stammbetrieb geben – aber die Palette sollte von Haus aus breit angelegt werden.

Wir haben auch die Erfahrung gemacht, dass immer wieder Berufe, die mit großer Vehemenz verlangt wurden, weder von den Betrieben noch von den Jugendlichen nachgefragt wurden. Wir würden eher sagen: Es gibt große Stränge von Berufen. Wir haben derzeit in Österreich etwa 250 Lehrberufe, von denen aber knapp nur noch die Hälfte ausgebildet wird und davon wieder ein

Teil nur mit ganz wenigen Lehrlingen – diese breite Palette, die immer wieder gefordert wird findet dann in der Realität nicht statt.

Was wir natürlich beobachten ist eine Verschiebung bei den Lehrberufen und am Arbeitsmarkt. Die **Tertiärisierung**, die vor mehreren Jahrzehnten begonnen hat, schreitet ja unaufhaltsam fort. Das heißt, es gibt einerseits immer noch die Notwendigkeit die klassischen Lehrberufe auszubilden, aber es geht immer mehr in Richtung vernetzte Berufe, die sowohl einen technischen Hintergrund haben wie auch einen Dienstleistungsaspekt.

Welche Berufe werden denn nicht mehr gelehrt, sterben aus?

Im klassischen Produktionsgewerbe beobachten wir in vielen Berufen, dass die gewerblichen Arbeitsplätze immer weniger werden und manche Berufe fast nur noch im industriellen Bereich eingesetzt werden, z. B. die Buchbinderei. Das traditionelle Buchbindergewerbe findet kaum mehr statt, es gibt das restaurative Buchbindergewerbe oder eben einen Buchbinderbetrieb, der an eine Druckerei und Verlag angeschlossen ist. Das Binden oder Broschieren von Büchern ist Teil eines Produktionsablaufes und funktioniert anders als früher. Da gibt es jetzt auch Bestrebungen, das in der Ausbildung zu trennen.

Im Dienstleistungsbereich gibt es vonseiten der Wirtschaft immer wieder Bestrebungen, neue Lehrberufe einzuführen, die vor allem mit neuen Medien zu tun haben, die auch teilweise nach-

gefragt werden – auch von den Jugendlichen. Aber auch hier stellt sich die Frage der Spezialisierung versus Generalisierung. Ist es aber sinnvoll, einen ganz speziellen SystemtechnikerInnen-Lehrberuf zu entwickeln, wenn sich das dann nur auf Hardwarebetreuung beschränkt?

Auch im ganzen Bereich der Kommunikationstechnologien gibt es jede Menge neue Lehrberufe. In letzter Zeit entwickeln sich auch Lehrberufe in der Verwaltung, auch in der öffentlichen Verwaltung, wie BibliotheksassistentIn oder VerwaltungsassistentIn.

Was zunehmend gefordert wird, ist eine Parallelausbildung, also ein klassischer Lehrberuf in Kombination mit breiterer Allgemeinbildung.

„Lehre mit Matura“ ist auf jeden Fall ein Zukunftsfeld und hält für diejenigen, die diese Ausbildungsform wählen, viele Möglichkeiten offen. Sie können sich weiter qualifizieren.

Und die Zukunft der Arbeit?

Flexibilisierung ist ein Schlagwort, dem man sich auch von ArbeitnehmerInnen-seite nicht verschließen kann, weil sich auch die Anforderungen und Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt ändern. Es gibt Branchen – wie den Handel –, wo sie kaum mehr Vollzeitarbeitsplätze bekommen, wo Teilzeit auch zur Anpassung an die Auslastungsschwankungen gefordert ist.

Andererseits glaube ich, dass der Arbeitsmarkt sich eher in die Richtung entwickeln wird, dass Menschen in verschiedenen Feldern parallel tätig sind.



Also mehrere Jobs?

Durchaus in einer Mischung aus Selbstständigkeit und Unselbstständigkeit, wie jetzt schon recht verbreitet. Das erfordert von den ArbeitnehmerInnen eine Mischung verschiedener Kompetenzen und Qualifikationen, die durchaus von einer Person vereint werden können. Ich glaube, dass der Arbeitsmarkt in dieser Richtung noch offener wird.

Das heißt für mich aber auch, wir ArbeitnehmerInnen sollten zur eierlegenden Wollmilchsau mutieren?

Ja, so ist es. Die Anforderungen generell steigen. Laut den Studien von **GEDEFOP** werden immer höhere Qualifikationen von den ArbeitnehmerInnen gefordert. Es wird immer einen gewissen Grundstock an Arbeitsplätzen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen geben, aber der wird tendenziell kleiner und der Anteil der Arbeitsplätze, die mittlere oder höhere Qualifikationen erfordern steigt.

Wo vor zwanzig Jahren ein HTL-Abschluss völlig ausreichend war, ist heute schon ein Fachhochschulabschluss oder Studium gefragt, wo früher HandelsschülerInnen tätig waren, werden heute HAK-AbsolventInnen oder FachhochschülerInnen beschäftigt. Weil andererseits die Anforderungen auch in technologischer Hinsicht gestiegen sind, aber auch was Präsentationstechnik, Kundenkontakt, Kommunikation betrifft. Auch die Internationalisierung trägt dazu bei. In einer globalisierten Welt gibt es kaum Arbeitsplätze, die einerseits ohne EDV, und andererseits ohne Fremdsprachen, zumindest Englisch, auskommen. Das sind Kompetenzen, die in jeder Ausbildung Platz haben sollten. Da hinkt unser Berufsbildungssystem an den berufsbildenden Schulen hintennach. Wenn ich bedenke, dass an einer HTL maximal zwei Stunden Englisch in der Woche, und das nicht unbedingt als Pflichtfach, unterrichtet wird, ist das problematisch.

Eine Bildungsreform ist also dringend notwendig?

Sicher. Einerseits geht man ja auch in den berufsbildenden und den höheren

Schulen den Weg, die Reifeprüfung neu in Richtung Kompetenzorientierung zu organisieren und das soll auch relativ bald umgesetzt werden. So in Richtung zentraler Reifeprüfung, wie es an den AHS derzeit passiert, die kompetenzorientiert ist. Das bedeutet auch eine Umstellung für die Lehrenden, weil ganz andere Dinge in der Vermittlung gefordert werden.

Darauf aufsetzend hat sich ein sogenanntes **Standing Comitee** entwickelt, wo derzeit mit dem AMS zukünftige Qualifikationsanforderungen diskutiert werden, mit Bildungsangeboten, die dann zum Teil über das AMS finanziert werden sollen. Es ist aber sehr schwierig, diese Qualifikationsanforderungen auch auf die große Zahl der Klein- und Kleinstbetriebe – in Österreich 75 Prozent – umzulegen.

Eines kristallisiert sich heraus, dass interkulturelle Kompetenz immer mehr nachgefragt wird. Sprachen und Kommunikation sind sehr wichtige Punkte.

Welche Rolle spielt die Genderfrage bei den Berufen der Zukunft?

Das ist ein zäher Prozess. Es gibt seit vielen Jahren und Jahrzehnten Initiativen, Mädchen für nicht traditionelle Berufe zu begeistern, und die Bereitschaft ist bei den Mädchen auch da. Auch hier hängt sehr vieles an einer guten Berufsorientierung. Wenn ich nicht gut informiert bin über das breite Spektrum an Berufs- und Bildungsmöglichkeiten, die es gibt, werde ich in den Fehler verfallen, das zu wählen, was ich kenne. So ist es nicht verwunderlich, dass 75 Prozent der Mädchen vielleicht sechs oder sieben Berufe anstreben – und bei den Burschen ist es nicht viel anders. Da gibt es tradierte Bilder – nicht alle Eltern freuen sich, wenn die Tochter Maschinenbauschlosserin wird oder der Sohn Kindergärtner. Dabei wäre es viel besser, wenn mehr Männer als Kindergärtner oder Volksschullehrer arbeiten würden. Das ist allerdings oft auch eine Frage der Entlohnung.

Die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen ist aber deutlich sichtbar. Bei den jungen haben wir in etwa gleiche hohe Erwerbsquoten wie bei den Männern. Natürlich sinkt die Frauenerwerbsquote dann, wenn sie Kinder be-

kommen. Und auch da werden wir ansetzen müssen, wenn es um die Zukunft der Arbeit geht. Wir können eine Gleichstellung der Frauen sowohl was die Entlohnung betrifft als auch die Karrierechancen nur erreichen, wenn wir auch die Pflichten der Kinderbetreuung gleicher auf die Geschlechter verteilen.

Ansonsten sollte am Arbeitsplatz das Geschlecht keine Rolle spielen – es muss aber genderspezifische Arbeitsbedingungen geben. Gleichstellen heißt ja nicht gleichmachen. Man muss in der Arbeit der Zukunft die unterschiedlichen Potenziale bei gleichen Chancen nutzen.

Das Gleiche gilt auch für die multikulturelle Gesellschaft und wird ja oft gemeinsam genannt. Diversity ist sicher ein wichtiges Stichwort und eine große Chance. In einem europäischen Arbeitsmarkt sollte das unbedingt ein Aspekt sein.

Sie selbst haben drei Söhne, wie sehen Sie deren Zukunft der Arbeit?

Mein Ältester ist gerade dabei, seinen Bachelor in Betriebswirtschaft abzuschließen und wird dann vermutlich seine weitere Ausbildung im Ausland absolvieren. Der Mittlere ist noch in der AHS und ebenfalls sprachenbegabt und überlegt, sein Interesse für Sprachen mit Informatik zu kombinieren.

Und der Jüngste ist in der vierten AHS, bei dem ist es noch am offensten, wo es hingehen soll. Das ist zu früh für eine Entscheidung für die Bildungslaufbahn, geschweige denn eine Berufsausbildung. Auch in Sachen Berufsorientierung wird bei uns zu wenig getan.

Wir danken für das Gespräch.**Das Interview führte Katharina Klee für Arbeit&Wirtschaft.**

Internet:

öibf – Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung:
www.oebf.at

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

Ausbildungsziel Facharbeiter

Die AK-ÖGB-Bildungsreferenten-Konferenz beschloss 1951 ihr erstes Programm zur Modernisierung und Öffnung der Berufsausbildung.

Nach dem Ende des Faschismus und des Zweiten Weltkriegs waren der Wiederaufbau der Demokratie und der Wirtschaft, verbunden mit ihrer Modernisierung zentrale Anliegen der Gewerkschaft. Die Berufsbildung hatte für beides eine wichtige Funktion. Sie sollte mithelfen, die als Kinder der Nazi-Propaganda ausgesetzten Jugendlichen zur Demokratie zu führen, und sie sollte die Lehre für möglichst viele von ihnen öffnen. Das hatte die Bildungsreferenten-Konferenz der Arbeiterkammern und der Landesleitungen des ÖGB vor Augen, als sie 1951 ihre „bildungspolitischen Leitlinien“ beschloss. Die Kernaussagen zur Berufsbildung lauteten:

Es wird empfohlen, sich trotz der großen Schwierigkeiten, die dem entgegenstehen, dafür einzusetzen, daß, der jetzigen gesetzlichen Situation entsprechend, in allen Bundesländern für alle Jugendlichen die Berufsschulpflicht auch in der Praxis eingeführt wird. (...)

Im Hinblick auf das Berufsschulwesen wäre noch insbesondere zu fordern:

a) eine weitere Verfachlichung des Unterrichts; (...)

b) bei Unterbringung der Lehrlinge in Internaten die Beistellung öffentlicher Mittel, da sonst das Bildungsprivileg sich auf gewerbliche Berufe ausdehnen würde; (...)

c) bei Auswahl des Lehrpersonals für den praktischen Unterricht Be-



Kfz-Mechaniker-Lehrlinge nach 1950, sie hatten einen Traumberuf. Sehr viele 14-Jährige mussten damals ohne Ausbildung arbeiten.

© Hans Fabigan u. a.: Österreich, Land im Aufstieg. Europa-Verlag und Forum-Verlag, Wien 1955, S. 218, Bild 3 (Verlagsarchiv).

rücksichtigung von solchen Personen, die mit der praktischen Arbeit der Betriebe vertraut sind; hierbei darf sich die Auswahl aber nicht auf selbständige Meister beschränken. (...)

d) Die Berufsschule muß als Ziel die Ausbildung des Lehrlings zum Facharbeiter ansehen und nicht die zum Meister.

e) Die Durchführung von Klassen- und Schulvertrauensmännerwahlen in allen Bundesländern und Errichtung von Schulgemeinden.

Eine stärkere Mitarbeit der Arbeitnehmerschaft in den demokratischen Einrichtungen des Schulbetriebes wird empfohlen. Dazu zählen (...) Schulausschüsse (Berufsschulen) und Kuratorien (Fach- und Gewerbeschulen), die überall

dort, wo sie noch nicht bestehen, eingerichtet werden sollen. (...)

Die Arbeitnehmerschaft hat größtes Interesse an allen Maßnahmen, die das noch immer bestehende Bildungsmonopol einengen. Sie fordern daher (...) den stärkeren Ausbau von Bildungseinrichtungen und die Verleihung des Öffentlichkeitsrechtes an solche Anstalten, die den Arbeitenden zugänglich gemacht werden (Arbeitermittelschule, Technisch-Gewerbliche Abend-schule, Möglichkeit der Ablegung der technischen Matura für Externisten, Förderung von Bewerbern für die Ablegung der Berufsreifeprüfung); (...)

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

Zukunftshoffnung Weiterbildung

Neue Berufe tauchen auf und verschwinden. Beständig ist allein die Weiterbildung. Das betont auch Franz-Josef Lackinger, Geschäftsführer des bfi Wien.

Autorin: Gabriele Müller
Freie Journalistin

Welche Berufe wird es in zehn, 20 Jahren geben? Der Blick in die Vergangenheit zeigt: Eine exakte Prognose, welche Ausbildungen auch in Zukunft gefragt sind, ist nicht möglich, sagt Franz-Josef Lackinger, seit Jänner 2011 Geschäftsführer des Berufsförderungsinstitutes bfi Wien. Wer etwa hätte die rasante Entwicklung von Web 2.0 und damit ganz neuer Berufe vor einigen Jahren voraussagen können? Mittlerweile befassen sich eigene Firmenbeauftragte ausschließlich mit dem Medienauftritt ihres Arbeitgebers.

Von Lochkarte zu PC-Führerschein

Seit seiner Gründung 1959 ist das bfi zu einer der größten Aus- und Weiterbildungseinrichtungen Österreichs geworden. Vieles hat sich verändert, seitdem das Institut im Jahr 1960 die Um- und Nachschulungskurse des ÖGB übernommen hatte. Einführungskurse in das Lochkartensystem wie anno dazumal gibt es heute nicht mehr. Die Programmierkurse, die erstmals 1962 angeboten wurden, haben sich inzwischen zu einem umfassenden Angebot im Bereich EDV ausgeweitet. Heute ist das bfi bundesweit jene Einrichtung, die den „Computersführerschein“, der als Standard- und Basisqualifikation in der PC-Welt gilt, am häufigsten vergibt. Die ECLD, European Computer Driving Licence, ist ein europaweit anerkanntes Zertifikat, das das MS-Office-Paket-Wissen nachweist.

Seit 1990 ist das bfi Wien ein eigenständiges Bildungsinstitut (gemeinnütziger Verein). „Wir haben ein gutes Sensorium dafür entwickelt, was in der Berufswelt geschieht und welche Trends abzuleiten sind“, sagt Franz-Josef Lackinger. Den oder die Berufe der Zukunft aber gebe es nicht. Der Trend ist: Jede Form der Ausbildung kann nur noch einen Grundstein legen, auf dem kontinuierlich weiter aufgebaut werden muss. „Das Weiterlernen wird dann zur Spezialisierung bzw. Aktualisierung in der jeweils eigenen Sparte“, weiß der Bildungsexperte.

Verabschieden müsse man sich von der Vorstellung, allein durch einen Abschluss ausgelern zu haben. Der Trend zur Weiterbildung ist nicht aufzuhalten. Um nicht auf der Strecke zu bleiben, ist von den ArbeitnehmerInnen persönliches Engagement gefordert. „Immer mehr Menschen haben einen zweiten oder dritten Bildungsabschluss, egal ob Meisterprüfung, akademischer Titel oder Lehrabschluss. Immer mehr verfügen über einen beeindruckenden Lebenslauf, mit Zusatztiteln, wie **MBA**, **MA** oder **MAS**, die dem Namen nachgestellt sind. Ein Trend, wo der Experte zur gesellschafts-politischen Vorsicht rät: Denn „nachgehängte“ Titel sind meist selbst finanziert.

Weiterbildungsversicherung

„Die notwendige aktualisierende Weiterbildung ist weitgehend privatwirtschaftlich organisiert, der Zugang ist sehr ungleich verteilt“, so der Geschäftsführer des bfi Wien. „In kleineren Be-

trieben sind die Möglichkeiten schon geringer. Häufig entscheidet auch das Geschlecht über den Zugang zur betrieblichen Weiterbildung.“ Mehr als über Berufe der Zukunft nachzudenken, stelle sich heute erneut die Frage nach der Bildungsgerechtigkeit. Es gelte eine Organisationsform zu finden, bei der Betriebe, öffentliche und private Hand gemeinsam an einem Strang ziehen.

Ähnlich wie es Risiken in der Sozialversicherung gibt, gebe es heute auch Bildungsrisiken. „Das Risiko durch die Entwertung der jeweiligen Bildung den Arbeitsplatz zu verlieren, ist nicht zu unterschätzen. Es wird durch die heutige Form der Arbeitslosenversicherung nur zu einem geringen Teil ausgeglichen“, sagt Franz-Josef Lackinger, der gerne die Idee einer Weiterbildungsversicherung in die Debatte einbringt. Die Zeit drängt. Die Dequalifizierung, eine Form des Dumpings von Bildungsabschlüssen, geht rasant vor sich. Wo früher etwa HandelsschulabsolventInnen im Bürobereich eingesetzt wurden, sind heute HandelsakademikerInnen gefordert.

Luxusschuster

Auch ein Lehrabschluss alleine genügt heute nicht mehr. Technologien, Berufsprofile und Qualifizierungsansprüche ändern sich, ganze Branchen verschwinden. Das bfi Wien bietet immer wieder neue Ausbildungen zu neuen Berufsfeldern an. Aufgabe des Bildungsinstitutes ist es, durch Beobachtung des Arbeitsmarkts und enge Kooperationen mit der Wirtschaft und Wissenschaft rasch auf



Ehemalige „Massenberufe“, wie Fleischhauer-, Schuhmacher- oder SchneiderIn sind heute weitgehend ausgestorben.

die Veränderungen im Berufsleben zu reagieren. Denn das öffentliche Bildungs- und Schulsystem ist nicht schnell genug. „Bis ein Ministerium einen Lehrplan genehmigt hat, kann der Beruf bereits nicht mehr existent sein“, berichtet Lackinger. Manche neue Berufe sind langlebig, etwa der/die WellnessstrainerIn, die Ausbildung boomte mit dem österreichweiten Ausbau der Thermenlandschaften, und heute ist es eine Standardausbildung im Gesundheitsbereich. Andere Berufe verschwinden so rasch wie sie aufgetaucht sind. Ehemalige „Massenberufe“, wie Fleischhauer-, Schuhmacher- oder SchneiderIn sind heute weitgehend ausgestorben.

„Im Bereich des Luxussegments aber gibt es eine Art Renaissance“, berichtet der Kenner der Lage. Ein/e gute SchuhmacherIn ist in ganz Europa gefragt, weil es im schmalen Bereich von Luxushandwerk wieder modern geworden ist, Maßschuhe zu tragen.“

Social skills

In den vergangenen Jahren sind viele neue Berufe und Berufsfelder entstanden. Unter www.bfi.at/links/berufsinformation finden sie zahlreiche Websites über die aktuellen Trends bei Aus- und Weiterbildung. Zum neuen Kursprogramm 2011 des bfi Wien gehören Angebote wie CAE-Virtuelle Produktentwicklung, Erneuerbare Energien, Internationale Rechnungslegung, Marketing and Business-Management oder Konfliktexperte/-expertin.

Gefragt sind ‚Social skills‘, soziale Fertigkeiten, die gerne Frauen zuge-

schrieben werden. Im technischen Bereich sind Frauen unterrepräsentiert. So unterstützt das AMS mit dem Programm FiT, Frauen in Handwerk und Technik, weibliche Arbeitssuchende auf der Suche nach neuen Perspektiven. Bei Interesse für einen handwerklich-technischen Beruf, etwa Produktionstechnikerin, Elektroenergie technikerin oder Hörgeräteakustikerin können arbeitslose Frauen und Mädchen im Kurs „Technisch-handwerkliche Rampen“ die technischen Grundqualifikationen erwerben.

Soziale Kompetenz hoch im Kurs

Soziale Fertigkeiten, meint Lackinger, werden in unserem Schul- und Hochschulsystem immer noch nicht ausreichend vermittelt. Teamorientierung, Konfliktlösung, rhetorisches Auftreten und Verhandlungsgeschick sind heute in fast jedem Beruf notwendig. Kommunikation und soziale Kompetenz sind bis heute kein Schulfach, in der Weiterbildung aber hoch im Kurs.

Weiter anhaltend ist der seit Jahren beobachtete Trend zu Fremdsprachen. Schulenglisch reicht schon lange nicht mehr aus, zwei Fremdsprachen auf gutem Niveau zu beherrschen ist beinahe schon Grundvoraussetzung, um sich auf dem Arbeitsmarkt behaupten zu können.

Besonders gefragt sind daher die Sprachlizenzen der österreichischen Berufsförderungsinstitute. Sie können derzeit in den Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Slowakisch, Spanisch, Tschechisch und Un-

garisch als Zertifikat der Fremdsprachenkompetenz erworben werden.

Zertifizierungen

Als Ergänzung zu staatlichen Schul- und Berufsausbildungen unterstützt das bfi die Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen, die im künftigen Europäischen Qualifikationsrahmen berücksichtigt werden. Gemeinsam mit dem Partner SystemCERT Zertifizierungs GmbH werden jetzt schon vorbereitende Ausbildungen angeboten, um praktische Fertigkeiten und theoretisches Wissen, etwa als QualitätsmanagerInnen, operative Führungskraft oder FachtrainerIn, international vergleichbar zu machen. Heute geht es weniger um den Beruf als solchen, meint Franz-Josef Lackinger, sondern um ein gutes Ausbildungssystem der Zukunft.

Bei der Berufswahl könne man manchmal ums Eck denken. Auch ein Hafner kann wieder Zukunft haben. Weil es vielleicht wieder modern sein wird, Kachelöfen zu bauen. Generell gilt: Zukunft hat, wer kompetent für seine Kundinnen und Kunden arbeitet.

Internet:

Neue Berufe und Berufsfelder:
www.bfi.at/links/berufsinformation

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

Fit für die Zukunft

Mit Umstrukturierungen, Modularisierungen und Qualitätssicherungsmaßnahmen soll die Lehrlingsausbildung neuen Herausforderungen angepasst werden.

Autorin: Astrid Fadler
Freie Journalistin

Karriere mit Lehre – das ist mehr als ein cooler Slogan zur Imageverbesserung der österreichischen Lehrlingsausbildung. Denn tatsächlich stehen Österreichs Jugendliche im internationalen Vergleich sehr gut da. Während der (noch nicht ganz überwundenen) Wirtschaftskrise ist die Jugendarbeitslosigkeit zwar stärker gestiegen als bei älteren Erwerbstätigen, aber im Vergleich zum restlichen Europa ist Österreich sehr gut platziert. Unter den EU-27 verzeichneten 2009 nur die Niederlande niedrigere Arbeitslosenquoten bei Jugendlichen. In Finnland, dessen Schulsystem unter anderem im Rahmen der PISA-Ergebnisse immer wieder als Vorbild angeführt wird, lag die Jugendarbeitslosigkeit 2009 bei 21,5 Prozent! Auch bei den internationalen Berufsmeisterschaften (WorldSkills, EuroSkills) erzielen die österreichischen Teams immer wieder tolle Mannschaftswertungen, die an die Spitzenzeiten des österreichischen Schitteams erinnern.

Immer mehr MaturantInnen

In der Öffentlichkeit werden diese Erfolge kaum wahrgenommen. Im Gegenteil, um das Image von Lehrlingen und des Lehrberufs an sich ist es eher schlecht bestellt. Unternehmer beklagen die großen Bildungslücken und sozialen Mankos der SchulabgängerInnen. Andererseits streben immer mehr Jugendliche nach höherer Bildung, 1981 absolvierten 21 Prozent der Jugendlichen die Matura, 2008

waren es bereits 41 Prozent. Laufend hört und liest man, dass immer weniger Betriebe Lehrlinge ausbilden. Tatsächlich konnte dieser seit den 80er-Jahren verzeichnete Trend Mitte der Neunzigerjahre aufgehalten werden. Derzeit gibt es rund 130.000 Lehrlinge in Österreich (1989: 160.000), mehr als 36.000 Betriebe arbeiten mit Lehrlingen. Rund 12.000 Jugendliche werden derzeit überbetrieblich ausgebildet.

2010 setzte fast jeder/jede zweite der rund 130.000 SchulabgängerInnen (44 Prozent) auf die Lehre. Das Verhältnis zwischen freien Lehrstellen und Suchenden war in den vergangenen Jahrzehnten ziemlich starken Schwankungen unterworfen: 1992 kamen auf 2.190 Lehrstellensuchende 10.912 offene Stellen. Danach waren Angebot und Nachfrage für eine längere Zeit ungefähr ausgeglichen. Seit 2002 gibt es deutlich mehr Suchende als offene Stellen, 2009 etwa kamen so 2.783 freie Lehrstellen auf 4.269 ausbildungswillige SchulabgängerInnen (jeweils Ende Juni gemessen). Bis etwa 2015 ist laut Statistik Austria ein deutlicher Rückgang der 15-Jährigen zu erwarten. Aus demografischer Perspektive ist also für die nächsten Jahre mit einem deutlich spürbaren Sinken der Lehrstellennachfrage zu rechnen.

Die österreichische Lehrlingsausbildung geht in ihren Grundzügen auf das 19. Jahrhundert zurück. Im Laufe der Jahre gab es natürlich immer wieder Modernisierungen. Aktuellere Beispiele dafür sind etwa Austauschprogramme für Lehrlinge oder die Ausbildungsverbände. Dabei handelt es sich um eine

Vereinbarung zwischen Lehrberechtigten und einem Unternehmen oder Kursinstitut, um dem Lehrling bestimmte Kenntnisse und Fertigkeiten außerhalb des Lehrbetriebs zu vermitteln. Es gibt sowohl freiwillige als auch verpflichtende Ausbildungsverbände.

Flurbereinigung

Im Rahmen des Lehrberufspakets 2010 wurden im vergangenen Juli zehn Lehrberufe neu eingeführt bzw. modularisiert. Elektrotechnik als neuer Modullehrberuf ersetzt die bisherigen Lehrberufe Anlagenelektrik, Elektroanlagen-technik, Elektrobetriebstechnik, Elektroenergietechnik, Elektroinstallations-technik und Prozessleittechnik. Aufbauend auf das zwei Jahre dauernde Grundmodul stehen künftig vier je eineinhalb Jahre dauernde Hauptmodule zur Auswahl: Elektro- und Gebäudetechnik, Energietechnik, Anlagen- und Betriebstechnik, Automatisierungs- und Prozessleittechnik. Darauf aufbauend stehen insgesamt elf Spezialmodule (unter anderem das Modul Erneuerbare Energien) zur Verfügung, die jeweils auf ein halbes Jahr angelegt sind.

Der Modullehrberuf Bekleidungs-gestaltung ersetzte die Lehrberufe DamenkleidermacherIn, HerrenkleidermacherIn, WäschewarenherstellerIn, ModistIn, KappenmacherIn, HutmacherIn, KürschnerIn und **SäcklerIn**. Fünf weitere Lehrberufe (MetallgießerIn, Gießereitechnik, BäckerIn, **Sattlerei**, SteinmetzIn) wurden neu strukturiert und an aktuelle Veränderungen angepasst. Die Reaktivierung des traditionellen Lehr-

berufs Hufschmied trug der steigenden Nachfrage nach Hufschmieden mit dem erforderlichen Ausbildungsniveau Rechnung.

Michael Trinko, ÖGB-Jugendsekretär: „Prinzipiell sehen wir die Modularisierung positiv, da dadurch eine gewisse Flurbereinigung im Bezug auf zirka 250 Lehrberufe durchgeführt wird. Außerdem entsteht dadurch eine gewisse Durchlässigkeit, da Teilprüfungen (Module), abseits des Grundmoduls abgrenzbar und individuell gestaltbar sind. Lebenslanges Lernen wird dadurch wesentlich erleichtert.“

Das Lehrberufspaket 2011 liegt derzeit bei Minister Mitterlehner und soll spätestens am 1. Juli in Kraft treten. Geplant sind hier weitere Modularisierungen (Elektronik, Metalltechnik), der Lehrberuf Steuerassistent wird anstatt des/r TreuhandassistentIn eingeführt.

Vom Meister zum Master

Wer sich nach einigen Jahren Berufserfahrung verändern oder weiterbilden will, soll es in Zukunft leichter haben. Er/sie kann – aufbauend auf das Grundmodul und ohne zeitliche Befristung – ein weiteres Lehrverhältnis eingehen und ein anderes Hauptmodul oder ein zusätzliches Spezialmodul absolvieren. Prinzipiell ist angedacht, im europäischen Qualifizierungssystem dem Meister auch ein Universitätsstudium zu ermöglichen.

„Ein wichtiges Thema ist aber auch die Qualitätssicherung“, so Michael Trinko: „Nur mit entsprechenden Vorgaben für die Prüfer und Qualitätsmanagement kann das gewünschte hohe Niveau erreicht und gehalten werden.“ Im Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend findet Ende Mai eine spezielle Fachtagung zu Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement in der Lehrlingsausbildung statt, bei der die entsprechenden Modelle der Sozialpartner vorgestellt werden sollen. Rund zehn Prozent der österreichischen Jugendlichen beginnen nach dem Pflichtschulabschluss weder eine Lehre noch eine weiterführende Ausbildung. Sie

beginnen irgendwann mit einem Hilfsjob, rund 50 Prozent gehen überhaupt keiner Erwerbstätigkeit nach. Diese Tatsache ließ Minister Hundstorfer sogar laut über die Idee einer Ausbildungspflicht mit Sanktionen wie Kürzung oder Streichung von Transferleistungen nachdenken. Laut einem 2010 veröffentlichten Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich* haben mindestens ein Drittel dieser „AusbildungsaussteigerInnen“ Migrationshintergrund. Hier liege eine der großen Herausforderungen der Zukunft.

Die AutorInnen gehen davon aus, dass rund ein Drittel bis maximal die Hälfte der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ohne weiterführenden Bildungsabschluss aus dem Bildungssystem ausscheiden. Die Potenziale der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, wie etwa die Mehrsprachigkeit, sollten besser genutzt bzw. gefördert werden.

Die Empfehlungen der AutorInnen:

- » Die Ausbildungsgarantie sollte unbedingt weitergeführt bzw. forciert werden.
- » Die überbetriebliche Lehrlingsausbildung sollte keine Konkurrenz, sondern Ergänzung sein.
- » Stärkerer Fokus auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze und die Förderung innovativer Strukturen, Produkte und Unternehmen, denn dort sind die Chancen für junge ArbeitnehmerInnen deutlich größer.

Im Übrigen ist die duale Lehrlingsausbildung derzeit die Ausbildungsmöglichkeit in der Sekundarstufe II, für welche die geringsten öffentlichen Mittel eingesetzt werden.

Internet:

Österreichische Gewerkschaftsjugend:
www.ogei.at

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

* Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung öibf; Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft ibw: Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008–2009



Darunter befindet sich auch das Spezialmodul Erneuerbare Energien, in dem die Lehrlinge das Planen, Errichten, Instandhalten und Reparieren von Anlagen mit Energieformen wie Photovoltaik, Windkraft und Brennstoffzellen erlernen.

Schöne neue Arbeitswelt

*Die technische Weiterentwicklung beeinflusst unser Arbeiten in besonderem Maße.
Es sind Menschen, die diese Technik bedienen.*

Autor: Thomas Kreiml

GPA-djp-Bildungsabteilung

Wir sind gewohnt, Arbeit nicht nur mit Beschäftigung, sondern auch mit Existenz gleichzusetzen. Während Arbeitslosigkeit als zu vermeidendes gesellschaftliches Risiko eingestuft wird, wird steigende Beschäftigung bejubelt. Das Interesse an der Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie an Szenarien des künftigen Arbeitskräftebedarfs, gekoppelt an entstehende Berufsfelder, Branchenentwicklungen und gefragte Qualifikationen ist dementsprechend groß. Die Antworten von ArbeitsmarktexpertInnen, aber auch sogenannten ZukunftsforscherInnen fördern dabei häufig vor allem eine Bestimmungsgröße zutage, die die Arbeitswelt maßgeblich prägen wird: die Weiterentwicklung der technischen Rahmenbedingungen des Arbeitens. Und sie haben recht, denn die Technik, die wir einsetzen, beeinflusst unser Arbeiten in besonderem Maße, das gilt seit dem Faustkeil – und für die Dampfmaschine genauso wie heute für den Computer.

Brave New Work

Die Erleichterungen in der Arbeit, die seit jeher mit technologischem Fortschritt verbunden sind, verleiten immer schon dazu, die künftige Arbeitswelt als „schöne neue Arbeitswelt“ zu präsentieren. Rationalisierung, technische Arbeitserleichterung und neue Arbeitsorganisation werden gerne mit der Aussicht auf eine Befreiung des Individuums

von der Last der Arbeit verknüpft. Gleichzeitig wird Arbeit dabei visionär auch als zwanglos, vorwiegend dem Impuls der Selbstverwirklichung, Kreativität und Austausch folgend, neu interpretiert – eine Zukunft, die sich in der zunehmend vernetzten Welt immer stärker abzeichnet.

Doch weder die im Zuge der Industrialisierung verbreiteten euphorischen Zukunftsszenarien noch die seit den 1990er-Jahren durch Flexibilität und Selbstbestimmung charakterisierten populären Bilder moderner Arbeit – gipfelnd im Phänomen der „Ich-AG“ – stimmen mit der Arbeits- und Lebensrealität des Großteils der Arbeitenden überein. Die Situation der ArbeiterInnen in der Industrialisierung bestätigt dies ebenso wie jene der heutigen „Präkarisierten“ und „Working Poor“. Auch wenn wir in den westlichen Industrieländern heute – vor allem auch dank der Gewerkschaftsbewegung – unter vergleichsweise viel besseren Bedingungen als beispielsweise im 19. Jahrhundert arbeiten, kann technischer Fortschritt allein nicht mit einer umfassenden Verbesserung der Arbeitsbedingungen gleichgesetzt werden. Das ist das Mindeste, was man von Prognosen über zukünftiges Arbeiten verlangen können sollte.

Nichtsdestotrotz: Das Interesse an der Zukunft unserer Arbeitswelt bleibt bestehen und ist angesichts ihres gesellschaftlichen Stellenwerts auch berechtigt. Was lässt sich also über die Zukunft der Arbeit sagen, und wie lässt sich an die Frage herangehen? Trotz aller Unabwägbarkeiten, die das Zukünftige bereit-

hält, bieten sich einige grundlegende Aspekte für einen Ausblick an. Der Ausgangspunkt der Fragestellung ist jedenfalls das einzige, was mit ziemlicher Sicherheit als konstant angenommen werden kann: der gesellschaftliche Wandel, der sowohl aktiv vorangetrieben als auch passiv erlebt wird und in jedem Fall Anpassung erfordert, die als Herausforderung und Zwang erlebt werden kann.

Zur Beschreibung gesellschaftlichen Wandels sind mittlerweile die unterschiedlichsten Titel, wie zum Beispiel „Arbeitsgesellschaft“, „Dienstleistungsgesellschaft“, „Risikogesellschaft“, „Wissensgesellschaft“ oder „Informationsgesellschaft“ gebräuchlich. Die wichtigsten Veränderungen, die in diesen Zeitdiagnosen zum Ausdruck gebracht werden, sind neben den schon erwähnten technologischen Entwicklungen auch ökonomische und soziokulturelle Umwälzungen in einer globalisierten Welt, die in einem Wechselverhältnis stehen. Die damit verbundene Vielfältigkeit und oft auch Widersprüchlichkeit von täglichen Aufgaben und Abläufen in verschiedensten beruflichen und privaten Bereichen stellen das Individuum – als ArbeitnehmerIn, UnternehmerIn, PolitikerIn etc. – vor immer neue Orientierungsnotwendigkeiten.

Offene Zukunft – offene Bildung

In Bezug auf die Arbeitswelt interessieren zunächst vor allem die ökonomischen Entwicklungen. Mindestens genauso häufig wie Technik als Motor des Wandels beschrieben wird, wird Bildung bzw. Ausbildung als Antwort auf Herausfor-

derungen ins Treffen geführt und nach den künftig gefragten Qualifikationen gesucht. Zwar wird technisches Know-how weiterhin mehr oder weniger als Beschäftigungsgarant angesehen, alles in allem ist die Qualifikationsforschung aber von der fachlichen Zuspitzung auf künftige Qualifikationserfordernisse zusehends abgerückt. Stattdessen treten die viel breiter angelegten Kompetenzen in verschiedenen Bereichen – soziale, personale, fachlich-methodische und handlungsbezogene¹ – stärker ins Zentrum der Betrachtung. Das ist wenig überraschend, denn angesichts veralteter Wissensbestände und verkürzter technischer Innovationszyklen verliert vor allem fachliches Wissen schnell an Gültigkeit. Zu eng gefasste fachliche Ausbildung wird zum Problem, da man verstärkt „damit rechnen muss, Falsches gelernt zu haben und später in Umstände gerät, in denen man es wieder verlernen oder doch umlernen muss“.²

Ruf nach Weiterbildung

Hierin besteht einer der Ankerpunkte für den mittlerweile unüberhörbaren Ruf nach mehr Weiterbildung und nach dem viel beschworenen lebenslangen Lernen. Der großteils neoliberale Einschlag dieses Rufs, soll hier nicht unerwähnt bleiben. Wer sich durch Weiterbildung entsprechend anpasst, wahrt seine Arbeitsmarktchancen und beruflichen Perspektiven. Die finanziellen, betrieblichen und organisatorischen Rahmenbedingungen für Weiterbildungsmaßnahmen hinken den Rufen bislang allerdings hinterher.

Die Zukunft ist offen. Auf Basis des bisher Gesagten sind allgemeine Einschätzungen zulässig, konkrete mittelfristige oder gar langfristige Prognosen, sind auf ihre Seriosität zu hinterfragen, umso mehr, wenn sie umfassende Szenarien neuer Arbeits- und Lebensweisen proklamieren. Ansetzen lässt sich bei aktuellen Problem- und Fragestellungen, die auch als Barometer für

künftige Entwicklungen herangezogen werden können. Die Entwicklungen in verschiedenen natur-, aber auch sozialwissenschaftlichen Disziplinen können dafür eine gute Quelle sein. Nachvollziehbar ist demnach auch, dass die Zuspitzung auf konkrete Tätigkeitsbereiche und Berufsfelder höchstens für kurzfristige Prognosen taugt, da sie stark von der Konjunktur boomender Branchen bestimmt sein müssen. Diese können allerdings wie alle Trends genauso schnell Vergangenheit sein, wie sie am Horizont der vorausgesehenen Arbeitswelt aufgetaucht sind.

Aktuell befinden wir uns in einer Situation, in der vor allem die Einführung des Computers und der Medienwandel aufgrund der Entwicklungen des Internets die (Arbeits-)Welt entscheidend verändern. Gerade aber in einer Welt, deren Steuerung verstärkt in Technik ausgelagert wird, kommt dem Menschen – so viel Spekulation über die Zukunft sei an dieser Stelle erlaubt – eine besondere Stellung zu.

Davon ausgehend, dass Arbeit weiterhin hauptsächlich in Unternehmen unterschiedlichster Erscheinungsbilder organisiert sein wird, werden die „innovativen Unternehmen der nächsten Gesellschaft [...] entdecken, dass Geistesgegenwart [...] im Umgang mit Menschen, Maschinen und Ideen die knappste Ressource von allen ist. Und sie werden entdecken, dass nur der Mensch diese Ressource bereitstellen kann. Dies wird die innere Organisation von Unternehmen grundlegend ändern“.³ Nicht nur hinsichtlich dieser „Ressource“ wird daher Nachhaltigkeit ein Schlüsselthema der Zukunft sein. Dabei hängt es von der Definition dieser „Nachhaltigkeit“ ab, ob der Wandel auch als Fortschritt bewertet werden kann. Die Kriterien dafür haben wir jetzt schon zur Hand, sie stecken unter anderem in den Begriffen Bildung, Demokratie, Ökologie, Gemeinwohl und Gesundheit.

¹ Vgl. John Erpenbeck/Volker Heyse (2004): Kompetenztraining. 64 Informations- und Trainingsprogramme, Stuttgart.

² Niklas Luhmann (1997): Erziehung als Formung des Lebenslaufs, in: Lenzen, Dieter/Luhmann, Niklas (Hg.): Bildung und Weiterbildung im Erziehungssystem. Lebenslauf und Humanontogenese als Medium und Form, Frankfurt/M., Seite 11–29, Seite 13.

³ Dirk Baecker (2007): Studien zur nächsten Gesellschaft. Frankfurt/M., Seite 21.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
thomas.kreiml@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at



Zur Beschreibung gesellschaftlichen Wandels sind mittlerweile die unterschiedlichsten Titel, wie zum Beispiel „Arbeitsgesellschaft“, „Dienstleistungsgesellschaft“, „Risikogesellschaft“, „Wissensgesellschaft“ oder „Informationsgesellschaft“ gebräuchlich.

Lissabon und weiter . . .

Die EU-Leitinitiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“ versucht aus den Fehlern der Lissabon-Strategie zu lernen und ihre Schwächen zu überwinden.

Autorin: Petra Völkerer

Bildungsökonomin der AK Wien

Im Jahr 2000 lancierte die EU ein Zehnjahres-Programm, die „Lissabon-Strategie“. Diese beinhaltete sehr ehrgeizige bildungspolitische Ziele. Damit diese Ziele greifbar und ihr Erreichen überprüfbar waren, wurden sogenannte Benchmarks für die unterschiedlichen Bereiche des lebensbegleitenden Lernens festgelegt. Beispielsweise sollten nicht mehr als zehn Prozent der 18- bis 24-Jährigen die Schule vor Beendigung der Schulpflicht verlassen haben („early school leavers“) und sogar 85 Prozent eines jeden Jahrgangs mit Matura abschließen. Auch für Erwachsene gab es einen Benchmark: 12,5 Prozent sollten an Maßnahmen zum lebensbegleitenden Lernen teilnehmen. So ehrgeizig die Vorgaben der EU waren, aus heutiger bildungspolitischer Sicht gilt die Strategie als gescheitert. Kaum ein europäisches Land war in der Lage, jene Benchmarks auch nur annähernd zu erreichen. Im Nachhinein war eine der häufigsten Erklärungen dafür die unzureichende Koordination der Aus- und Weiterbildungs- mit der Arbeitsmarktpolitik. Und zwar sowohl was die Inhalte und Zielsetzungen als auch die agierenden Institutionen (auf europäischer und nationalstaatlicher Ebene) betrifft.

„Europe 2020“

Als Konsequenz aus dem Scheitern von Lissabon wurde im Jahr 2010 „Europe 2020“ initiiert. Auffällig ist, dass bildungspolitische Themen darin bedeu-

tend weniger Raum einnehmen als in der Lissabon-Strategie: Lediglich zwei Leitinitiativen befassen sich mit Bildungsthemen. Eine davon, „Youth on the Move“, beschäftigt sich in erster Linie mit der Bildungsmobilität von jungen Menschen. Nicht nur Studierende, sondern auch Lehrlinge sollen die Möglichkeit bekommen, Auslandserfahrung im Rahmen ihrer Ausbildung zu sammeln. Die andere, von ihren Konsequenzen her bedeutendere, Leitinitiative nennt sich „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen (New Skills and Jobs)“. Diese versucht aus den Fehlern der Lissabon-Strategie zu lernen und ihre Schwächen zu überwinden, indem sie – stark unternehmensgetrieben – auf die arbeitsmarkt-relevanten Aspekte des lebensbegleitenden Lernens abstellt.

Ziel von „New Skills and Jobs“ ist es, die Verfügbarkeit von den von den Unternehmen benötigten Kompetenzen/Fähigkeiten der ArbeitnehmerInnen zu erhöhen. Insgesamt kann festgehalten werden, dass New Skills and Jobs verstärkt auf eine möglichst kurzfristige, an die Bedürfnisse der ArbeitgeberInnen ausgerichtete, Höherqualifizierung vorhandener Fähigkeiten abzielen, als dies die Lissabon-Strategie getan hat. Zentrales Element ist, die „unterschiedlichen Welten von Bildung, Weiterbildung und Arbeit näher zusammenzubringen.“ Dafür bedarf es der Europäischen Kommission zufolge einer verbesserten Antizipation (Vorausschau) und Bewertung der benötigten Qualifikationen und, daraus abgeleitet, die Entwicklung des richtigen Qualifikations- und Fähigkeiten-Mix, auf neudeutsch „Matching“ genannt.

Qualifikationsentwicklungs- und -bedarfsprognosen für die unterschiedlichen Länder werden bereits jetzt in regelmäßigen Abständen von der CEDEFOP (Europäische Agentur für berufliche Bildung) veröffentlicht und den Nationalstaaten zur Verfügung gestellt.

Verstärkte Rolle der Sozialpartner

Als weiterer, für das Gelingen notwendiger Punkt wird von der Europäischen Kommission das institutionenübergreifende Handeln der Politik gesehen. Die EU-Generaldirektionen Bildung und Beschäftigung kooperierten daher sehr eng, um New Skills gemeinsam auf Schiene zu bringen. Als eine erste Konsequenz wurden unter anderem sogenannte „European Sectoral Social Dialogue Committees“ eingerichtet, deren Hauptaufgabe es ist, quantitative und qualitative Arbeitsmarkt-Trends in den Sektoren zu analysieren, und als Unterstützung der Kooperation von Unternehmen und Bildungsträgern zu fungieren: In den sektoralen Komitees für den Sozialen Dialog sind nicht nur die Sozialpartner, wie wir sie kennen, vertreten, sondern es wird zu einem breiteren sozialen Dialog aufgerufen, der auch Unternehmen und NGOs umfasst. Die Komitees sollen mit politischem Gewicht ausgestattet werden, unter der Leitung der Sozialpartner.

In Österreich haben sich im Gefolge der EU-Leitinitiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“ sogenannte „Standing Committees on New Skills“ gebildet. Im Rahmen dieser „Standing Committees“ werden, organisiert vom AMS, SpezialistInnengruppen



Unter anderem zeichnet sich eine starke Schwerpunktsetzung auf betriebsgebundene Fachkompetenzen für die jeweiligen Branchen/Leitbetriebe ab. Aus ArbeitnehmerInnen-sicht kommt es hier zu einer zu geringen Ausrichtung auf die Vermittlung von übertragbaren Qualifikationen (Soft Skills, Fremdsprachenkenntnisse etc.).

zusammengesetzt – bestehend aus den Sozialpartnern (AK, ÖGB, WKÖ, IV) und führenden Wirtschaftsunternehmen der jeweiligen Branchen – und sogenannte „Clustergruppentreffen“ abgehalten. Es finden jeweils drei Arbeitstreffen pro Cluster statt. Beim ersten werden die (globalen) Herausforderungen für die Betriebe identifiziert. Beim darauffolgenden werden auf Basis der Entwicklungen in der Branche/im Cluster möglichst konkrete kurz- bis mittelfristige Qualifikationserfordernisse für alle Qualifikationsebenen (von hoch- bis niedrigqualifiziert) erarbeitet. Und beim dritten Treffen werden gemeinsam mit den Bildungsanbietern bfi und WIFI entsprechende (Weiter-)Bildungsangebote (Curricula), aufbauend auf die bereits vorhandenen Qualifikationen, entwickelt.

Erste Clustergruppentreffen

Bisher wurden die Clustergruppentreffen für folgende Bereiche abgeschlossen: Maschinen, Kfz, Metall; Chemie, Kunststoff, neue Materialien; Büro und Verwaltung; Gesundheit, Wellness, Tourismus; Bau und Bauökologie; Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation sowie Gesundheit und Pflege. Für die ersten fünf Cluster wurden bereits Lehrinhalte (Stundenpläne) für fünf- bzw. zwölfwöchige Weiterbildungen entwickelt, welche künftig bei den WeiterbildungsträgerInnen und in den AMS-Landesorganisationen angeboten werden sollen. Für Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation und Gesundheit und Pflege sind diese noch ausständig.

Derzeit werden zwei weitere Cluster bearbeitet: Energie- und Umwelttechnologien und Handel.

Initiativen von BAK und ÖGB

Von Arbeiterkammer und ÖGB wird dieser Prozess von einer Projektgruppe, die aus VertreterInnen der Abteilungen Arbeitsmarkt und Integration, Bildungspolitik und Lehrlings- und Jugendschutz und des ÖGB besteht, begleitet, um verstärkt ArbeitnehmerInnen-Interessen einzubringen.

Insgesamt werden die Standing Committees on New Skills seitens der ArbeitnehmerInnenvertretungen als positiv eingeschätzt: Die intensive Zusammenarbeit von Sozialpartnern, Leitbetrieben und Bildungseinrichtungen bei der Qualifikationsbedarfsabschätzung in bestimmten Branchen und bei der daraus folgenden Entwicklung von Lehrinhalten wird als ausgesprochen sinnvoll erachtet. Es zeigen sich aber einige aus ArbeitnehmerInnen-sicht problematische Tendenzen, denen rechtzeitig entgegengewirkt werden muss: Unter anderem zeichnet sich eine starke Schwerpunktsetzung auf betriebsgebundene Fachkompetenzen für die jeweiligen Branchen/Leitbetriebe ab. Aus ArbeitnehmerInnen-sicht kommt es hier zu einer zu geringen Ausrichtung auf die Vermittlung von übertragbaren Qualifikationen (Soft Skills, Fremdsprachenkenntnisse etc.). Des Weiteren wird eine Tendenz zur „Reparatur“ von Defiziten im Bildungssystem und der Lehrausbildung über die Arbeitsmarktfinanzierung befürchtet. Hier muss aber bereits in der

Schule und der Lehre angesetzt werden und nicht erst dann, wenn es (beinahe) zu spät ist. Schlussendlich muss auch darauf geachtet werden, dass es bei den Standing Committees zu keiner übermäßigen Konzentration auf Großbetriebe kommt und auf die klein- und mittelständige Struktur der österreichischen Wirtschaft Rücksicht genommen wird.

BAK und ÖGB streben daher eine stärkere und strukturelle Einbindung der ArbeitnehmerInnen an. Dies soll durch das Bilden sogenannter ArbeitnehmerInnen-Fokusgruppen erreicht werden. In diesen sollen die Ergebnisse der Clustergruppentreffen diskutiert und speziell auf die Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen hin beleuchtet werden. Daraus können dann wertvolle Erkenntnisse für die Gestaltung von Qualifikationsbedarf und Weiterbildung gewonnen werden, nicht nur die Inhalte, auch die Rahmenbedingungen – den Ort und die Zeit der Kurse etc. – betreffend. Mit der Pilotierung der ersten ArbeitnehmerInnen-Gruppen zur Erfassung künftiger Qualifikationsbedürfnisse soll noch dieses Jahr begonnen werden. Wir dürfen also gespannt bleiben.

Internet:

EURES – Portal zur beruflichen Mobilität:
tinyurl.com/6h77pjh

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

Grüne Jobs und gute Arbeit

Die sogenannten Green Jobs gelten als Hoffnungsträger – aber auch Arbeit im Umweltbereich muss unter fairen Bedingungen stattfinden.

Autor: David Mum

GPA-djp-Grundlagenabteilung

Ein Wandel hin zu einer ökologisch nachhaltigen Produktions- und Konsumweise ist kein Jobkiller, sondern kann Arbeitsplätze schaffen. Beschäftigungspotenzial gibt es v. a. im Bereich der sozialen Dienstleistungen. Dieses Potenzial kann aber nur realisiert werden, wenn Staat bzw. Länder öffentliche Dienstleistungen finanzieren. Das ist auch die einzige Möglichkeit, faire Arbeitsbedingungen und Bezahlung zu ermöglichen.

Und welcher Job ist grün?

Der mögliche Beitrag sogenannter „Green Jobs“ zum Beschäftigungswachstum ist umstritten. Es ist schon unklar, wie eigentlich „Green Jobs“ definiert werden. Laut EUROSTAT besteht der Umweltsektor aus jenen ProduzentInnen, die Umweltschäden oder Ressourcenabbau vermeiden oder zumindest vermindern, behandeln, kontrollieren sowie messen und untersuchen sollen. Dies erstreckt sich über alle Wirtschaftsbereiche. So gesehen gab es 2008 in Österreich 185.145 Umweltbeschäftigte bzw. fünf Prozent der Erwerbstätigen. Hier ist der Umweltbegriff umfangreich gefasst und beinhaltet Teile der Landwirtschaft sowie der Energieversorgung und -verteilung.

Rund 110.000 Menschen sind unmittelbar im Umweltschutz beschäftigt. Die sogenannten „Eco Industries“ erfassen Arbeitsplätze, die direkt der Umweltverbesserung zugerechnet werden können.

Das sind etwa 2,8 Prozent der ArbeitnehmerInnen in Österreich.¹

» 23.025 Beschäftigte erbringen Dienstleistungen in der Abfallbehandlung, einer Branche mit hoher Arbeitsbelastung und oft geringer Bezahlung.

» 21.984 arbeiten in der Bauwirtschaft, einer Branche mit sehr hohen körperlichen Belastungen.

» 9.477 stellen Anlagen für Abwasserbehandlung her, das sind Arbeitsplätze, die besser qualifiziert und bezahlt sind.

» 9.343 erbringen Dienstleistungen für die Abwasserbehandlung, z. B.: Räumen von Kanälen, Kläranlagen. Auch hier findet man hohe körperliche Belastungen sowie hohe Belastungen durch biologische und chemische Stoffe.

» 4.274 arbeiten in Umweltberatungsfirmen, Ingenieurbüros, NGOs. Oft gut qualifiziert, aber auch oft nicht entsprechend bezahlt.

Green Skills werden aber weit über den Bereich der „Green Jobs“ gebraucht. Umweltrelevantes Wissen wird in vielen Berufen relevant, was zu einer Änderung der Anforderungsprofile führen wird. Bis 2020 wollen BM Berlakovich und WK-Präsident Leitl 100.000 neue „Green Jobs“ in Österreich.² Dazu fordert Leitl 300 Mio. Euro Fördergelder für thermische Sanierung. Durch ein Zusatzförderdervolumen von 300 Mio. Euro könne angeblich ein Investitionsvolumen von zwei Mrd. Euro ausgelöst werden. Da-

durch würden 30.000 Jobs entstehen. Die Sanierungsquote müsse von derzeit einem auf drei Prozent erhöht werden. Neben neuen Fördergeldern für thermische Sanierung fordert Leitl zusätzlich die Anhebung der F&E-Prämie von derzeit acht Prozent für Green Technology auf künftig zwölf Prozent.

Leitl will also wenig überraschend v. a. mehr Geld für die Wirtschaft: sei es für die Sanierung oder für die Forschungsprämie. Das erscheint akzeptabel, wenn es durch Abgaben, die den Ressourcenverbrauch belasten, gegenfinanziert wird, die nicht nur von den KonsumentInnen getragen werden.

Oft gesundheitsschädlich

Kritisch sieht AK-Umweltökonom Thomas Ritt die Arbeitsbedingungen in vielen dieser Jobs. „Diese vom Landwirtschaftsminister so hochgelobten ‚Green Jobs‘ sind viel zu oft gesundheitsschädlich und schlecht bezahlt.“³ Das betrifft insbesondere private Abfallbeseitigung, Abwasserreinigung und Landwirtschaft. „Umweltschutz spielt sich nach wie vor sehr stark ‚end of pipe‘ ab. Das heißt, dass irgendjemand die Verschmutzung, die wir anrichten, wieder wegräumt.“

Die Zahl der „Green Jobs“ werde außerdem so Ritt schön gerechnet. So zähle der Landwirtschaftsminister gern über

¹ Mag. Thomas Ritt: „Green Jobs – New? Good? Sustainable?“. Eine kritische Betrachtung der Umweltbeschäftigung in: Zukunftspotenzial „Green Jobs“? Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik, Österreichisch-Ungarische Arbeitsmarktkonferenz, 5.–7. 5. 2010

² Masterplan Green Jobs 24. 3. 2011 tinyurl.com/6ccr88h

³ AK, 29. 9. 2010

20.000 Stellen im Handel dazu. Eine Supermarktbeschäftigte die Biojoghurt einschlicktet habe somit einen „Green Job“.⁴

Schlecht bezahlt

Eine Untersuchung der AK über die Qualität der Beschäftigung im Umweltbereich in fünf europäischen Ländern zeigt, dass im Umweltbereich keine guten Arbeitsbedingungen vorherrschen: Hochqualifizierte Arbeit konzentriert sich auf einen kleinen Bereich etwa Öko-Consulting. Die Bezahlung ist generell unterdurchschnittlich. „Die gesundheitlichen Belastungen und Unfallrisiken sind teilweise beträchtlich. Risiken werden auch dadurch erhöht, dass z. B. in der Entsorgungswirtschaft die Schichtarbeit sehr weit verbreitet ist. Gesundheitliche Belastungen treten vor allem bei der Sammlung, Sortierung und Verwertung von Abfällen auf.

Besonders auffällig ist, dass in diesem Bereich ein deutlicher Unterschied zwischen öffentlichen und privaten Unternehmen besteht. In öffentlichen Unternehmen (z. B. MA 48 in Wien) sind die gesundheitliche Belastung und das Arbeitsrisiko durch Einhaltung der Vorschriften deutlich geringer, außerdem ist die Bezahlung besser.“ „Green Jobs“ sind also nicht unbedingt „Good Jobs“. Und keineswegs sind ökologische ArbeitgeberInnen automatisch soziale ArbeitgeberInnen. Beim Biomarkt Maran wurden im Jänner 2011 Beschäftigte gekündigt, die vorenthaltene Zeitzuschläge eingefordert hatten.

„Green Jobs“ dürfen aber nicht einfach abgelehnt werden, sondern Arbeitsbedingungen und Bezahlung müssen verbessert werden. Dieses Ziel verfolgt auch der EGB und hat sich in einer Resolution vom Oktober 2010 für einen **Sustainable** New Deal ausgesprochen:⁵ Darin werden grüne, faire Arbeitsplätze durch Investitionen in Niedrigkohlenstofftechnologien gefordert. Auch der DGB fordert einen sozial gerechten Übergang in eine kohlenstoffarme Produktionsweise, der menschenwürdige und gut bezahlte Arbeitsplätze schafft.

Klimaschutz sei nicht reiner Kostenfaktor, sondern Chance für alle. Denn die Nutzung von Potenzialen der Ressourcen- bzw. Energieeffizienz und der Umstieg auf erneuerbare Energien schaffen neue Arbeitsplätze!

In Deutschland sind laut DGB bis 2007 etwa 250.000 Arbeitsplätze im Bereich erneuerbarer Energien entstanden, viele davon in strukturschwachen Regionen. Bis 2020 rechnet man mit 400.000 neuen Arbeitsplätzen.

Ohne entsprechende staatliche Rahmenbedingungen wird der Übergang auf eine nachhaltige Ressourcen schonende Produktion nicht passieren. Der Markt allein kann das nicht machen. Weder KonsumentInnen noch Unternehmen berücksichtigen in ihren Entscheidungen die langfristigen Folgen ihres Tuns. Dafür ist der Druck auf die Erzielung von maximalen Renditen im Quartal oder im Beobachtungszeitraum eines Jahres zu hoch. Leider fehlt es aber derzeit nicht nur am Markt an den entsprechenden Anreizen, sondern auch am Willen der Politik, dem Markt die entsprechenden Anreize und Grenzen zu setzen. Der Staat sollte sich nicht für billiges Benzin einsetzen, sondern für Niedrigverbrauchautos. Wenn wir die Energiewende jetzt nicht einleiten, dann ersparen wir uns nicht nur nichts, wir nehmen dann bewusst enorme Schäden und Kosten in der nahen Zukunft in Kauf.

Investition in nützliche Sektoren

Ein Green New Deal sollte daher Investitionen in nützliche Sektoren leiten. Wärmedämmung, Solarenergie, Windenergie, Energieeffizienz sind auszubauen und durch staatliche Maßnahmen zu fördern. Es sollte das Bahnnetz in Europa so attraktiviert werden, dass es sowohl eine Alternative zum Flug- als auch zum Pkw-Verkehr ist. Die Gewerkschaften sollen sich dafür einsetzen, dass die Arbeitsbedingungen im Bereich der „Green Jobs“ gute sind.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
david.mum@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

⁴ AK, 15. 12. 2010, tinyurl.com/6ehm4wr
⁵ www.etuc.org/a/7743



Umweltschutz spielt sich nach wie vor sehr stark „end of pipe“ ab. Das heißt, dass irgendjemand die Verschmutzung, die wir anrichten, wieder wegräumt.

Unentbehrlich und unbedankt

Betreuung und Pflege haben eines gemeinsam: Es werden immer mehr Arbeitskräfte gebraucht, doch das Berufsumfeld ist alles andere als ideal.

Autor: Christian Resei
Freier Journalist

Eine zeitgemäße Sozialpolitik verteilt keine Almosen, sondern verschafft Menschen das Recht auf Betreuung, Behandlung oder auf einen Einstieg ins Erwerbsleben. Ein modernes Sozialsystem sollte dabei auf die Bedürfnisse und bisherigen Versäumnisse – oder neu entstandenen Probleme – der Gesellschaft eingehen. Der soziale Zusammenhalt einer Gesellschaft beruht nicht zuletzt auf einem ausgebauten und sicheren Sozialstaat.

Bedarf an Pflegenden steigt

Doch ohne entsprechende Kranken- und Altenpflege hat eine Gesellschaft, die immer älter wird, keine Zukunft. Kranken- und AltenpflegerInnen sind tragende Säulen des Sozialsystems. Derzeit gibt es in Österreich circa 37.000 Beschäftigte in der mobilen und stationären Pflege und Betreuung. Sie sind in Alten- und Pflegeheimen und in der mobilen Betreuung tätig – die meisten von ihnen sind Frauen. Der Bedarf steigt. Zwar wird heute noch mehr als die Hälfte aller Pflegearbeit von Familienangehörigen übernommen (80 Prozent der Heimpflege wird von Frauen geleistet; 50 Prozent von Frauen, die zwischen 50 und 69 Jahre alt sind), doch: „Über die Jahre wird dieser Anteil zurückgehen. Es wird mehr Einpersonen-Haushalte geben und der Anteil der Frauenerwerbstätigkeit wird steigen. Somit muss das öffentliche Angebot ausgebaut werden“, weiß Philip Gastin-

ger vom Referat Wirtschaft der Gewerkschaft vda. Bis 2020 werden 13.000 weitere Pflegekräfte – umgerechnet auf Vollzeitarbeitsverhältnisse – in Österreich gebraucht.

Pflegeberufe sind Zukunftsberufe

„Die Beschäftigten sind mit der Wahl des Berufes sehr zufrieden, aber mit den Rahmenbedingungen hapert es“, erklärt Willibald Steinkellner, Vorsitzender der vda-Sektion Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe. In einer von der AK Niederösterreich und der Ärztekammer Niederösterreich in Auftrag gegebenen Studie waren 23 Prozent der befragten ArbeitnehmerInnen aus den Gesundheitsberufen sehr zufrieden und 62 Prozent zufrieden mit ihrer Arbeit. „Die Befragten lieben ihren Beruf und haben sich mit ihren Bedingungen arrangiert“, heißt es in der 2010 veröffentlichten Studie. Sie wissen, dass sie schwere Arbeit leisten und leiden unter den Belastungen oft stärker, als sie es zugeben wollen. Ein Hauptproblem ist, dass die Woche für Woche geleistete Arbeitszeit zum Teil deutlich höher ist als die vertraglich vereinbarte. Die hohe Zahl von Überstunden und Sonderschichten erschweren die Gestaltung und Planung der Freizeit, machen private Kontakte, das Familienleben und insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Betreuungspflichten schwieriger. Doch obwohl viele Arbeitskräfte gesucht werden, werden sie nicht adäquat – besonders im Vergleich zu anderen Mangelberufen – bezahlt.

Gesundheits- und Sozialberufe, aber auch die Kinderbetreuung gelten als

klassische Frauenberufe. Die Hauptmotivation in einen sozialen Beruf einzusteigen liegt häufig darin, Menschen beizustehen und weniger in der finanziellen Absicherung. „Die KollegInnen, die in Gesundheits- und Sozialberufen tätig sind, haben eine hohe ethische Vorstellung von dem, was sie machen“, weiß Steinkellner.

Erschwert wird der Einsatz der Gewerkschaften für höhere Einkommen dadurch, dass sich die Arbeitgeber aus dem privaten Pflege- und Betreuungsbereich quasi in einer Sandwichposition befinden. Ihr Hauptauftraggeber ist meist die öffentliche Hand. Drückt diese die Preise bzw. verweigert sie, für die erbrachte Leistung einen fairen Preis zu zahlen, geht das letztlich zulasten der Einkommen und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.

Ein aktuelles Beispiel: Der Kollektivvertrag der Berufsvereinigung von privaten Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS), der für 60 Sozialberufe gilt, sieht für heuer eine Erhöhung der Löhne von zwei Prozent vor. Doch das Bundesland Salzburg weigert sich, diese weiterzugeben. Das Land will nur die Erhöhung des öffentlichen Dienstes übernehmen, gerade einmal 0,85 Prozent. „Daran sieht man, dass die Politik kein Interesse daran hat, dass die Gesundheits- und Sozialberufe mehr verdienen“, sagt Willibald Steinkellner.

Kürzungen in der Steiermark

Am extremsten fällt das Sparen mit drastischen Kürzungen im Sozial- und Gesundheitsbudget in der Steiermark aus.



Die Betreuung von Kindern, SeniorInnenen oder Menschen mit besonderen Bedürfnissen hat eines gemeinsam: Es werden immer mehr Arbeitskräfte gebraucht, doch das Berufsumfeld ist alles andere als ideal.

Von den Betroffenen werden die Kürzungen freilich nicht kommentarlos hingenommen. Viele von ihnen, im April waren es über 500 Organisationen, haben sich in der Plattform 25 organisiert, die bundesweit durch Protestaktionen auf sich aufmerksam macht. So wie etwa die Lebenshilfe Steiermark.

Mehr als einzelne Härtefälle

„Die größten Probleme haben wir derzeit im Bereich vollzeitbetreutes Wohnen“, sagt Monika Fließner, Betriebsratsvorsitzende bei der Lebenshilfe. In diesen Wohnungen leben Menschen mit Behinderung meist schon lange Zeit, manche schon an die 20 Jahre oder länger. Wenn der Dienst nicht mehr aufrecht erhalten werden kann, würden viele Menschen ihre vertraute Umgebung verlieren, etwa weil sie in ein Heim übersiedeln müssten. Die Folgen wären nicht absehbar.

Die offizielle Politik spricht von einzelnen Härtefällen, die sie ja ohnehin beabsichtigen zu mildern. „Das ist eine Verharmlosung, es geht in der Steiermark um Hunderte Wohnplätze für Menschen mit Behinderungen, die zerstört werden, und um viele Hunderte gute Arbeitsplätze“, fasst Monika Fließner zusammen. „Mit den Personalschlüsseln wie es die Sozialabteilung in ihrem Entwurf der Leistungs- und Engeltverordnung (LEVO) vorsieht, können wir die Einrichtungen nicht führen, das wäre verantwortungslos. Wir könnten nicht einmal die Gesetze wie das Arbeitszeitgesetz (AZG) oder Arbeitsruhegesetz (ARG) geschweige erst das Heimaufenthaltsgesetz einhalten“,

sagt Monika Fließner. Der Arbeitsaufwand für das noch verbliebene Personal wäre enorm, und gesetzliche Pausen oder freie Wochenenden wären nur ein theoretischer Wert. Burn-out-Syndrome und berufsbedingte Erkrankungen wären bald die Folge. Und was viele vergessen: Da alle Träger in der Steirischen Behindertenhilfe Personal abbauen müssen, können die Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz verlieren, im ganzen Bundesland keinen Arbeitsplatz in der Branche finden. Und das obwohl BetreuerInnen rein von den Bedürfnissen der Gesellschaft mehr denn je gebraucht werden.

Kinderbetreuung: Personalmangel

Mit schlechten Bedingungen kämpfen auch Kinderbetreuungseinrichtungen. Selma Schacht ist Vorsitzende des Betriebsrats des Vereins Wiener Kinder- und Jugendbetreuung. Gemeinsam mit ihren KollegInnen wehrt sie sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen. „Chronischer Personalmangel macht es uns unmöglich, eine zeitgemäße pädagogische Arbeit zu leisten“, merkt Selma Schacht an. Protest mit Wirkung: Bei den Kindergarten- und HortbetreuerInnen (jedoch noch nicht bei den FreizeitbetreuerInnen) wurden die Gehaltsstrukturen verbessert, im Gemeindebereich und bei vielen Vereinen wurde auch die bezahlte Vorbereitungszeit angehoben.

Freilich, eines der Grundprobleme wurde nicht gelöst. In Wien muss eine Kindergartenpädagogin gemeinsam mit einer Assistentin bis zu 25 Kinder betreiben, in der schulischen Tagesbetreu-

ung muss ein/e BetreuerIn bis zu 25 Kinder allein beaufsichtigen. Bedingungen, die für alle Beteiligten sehr nervenaufreibend sind.

Protestmaßnahmen schwierig

Viele haben Bedenken, dass Protestmaßnahmen schwer durchzuführen sind. Streikende Pflegeheime oder Kinderbetreuungseinrichtungen wären auf Dauer eine Belastung für Kinder, KlientInnen und Angehörige. Schacht weiß aber aus eigener Erfahrung: „Betroffene, in unserem Fall Eltern, können sehr wohl in die Proteste miteingebunden werden. Sie haben natürlich ein Interesse daran, dass ein Notdienst während des Protestes aufrecht bleibt. Doch haben sich viele Eltern mit unseren Zielen solidarisch erklärt, da sie schließlich auch eine bessere Betreuung und Bildung – eben nicht nur Beaufsichtigung – für ihre Kinder wünschen“, berichtet Selma Schacht. Bessere Bedingungen helfen allen: den ArbeitnehmerInnen, Betroffenen und ihren Angehörigen.

Internet:

Gewerkschaft vida
Soziale, Persönliche Dienste
und Gesundheitsberufe
tinyurl.com/62kb7cw

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

Von der Exotik zum Alltag

In Österreich gibt es noch keine männliche Hebamme und auch Kindergärtner sind selten, der Frauenanteil in den meisten Männerdomänen ist aber gestiegen.

Autorin: Astrid Fadler
Freie Journalistin

In Deutschland hat das Ganze zwar schon einen Namen, aber geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen für Hebammen wären auch dort ein reiner Formalakt. Denn derzeit gibt es im gesamten Bundesgebiet nur einen Entbindungspfleger. Die Frauenquoten in traditionellen Männerberufen liegen nicht nur in Österreich deutlich höher. So beträgt etwa der Frauenanteil an der Fachhochschule Technikum Wien fast 15 Prozent. Mehr als zehn Prozent der in der Exekutive Beschäftigten sind weiblich, in der Ausbildung stellen Frauen fast die Hälfte.

Schlechter bezahlte Frauenberufe

Ein wichtiger Grund dafür, dass es (etwas) leichter gelingt, Frauen in typische Männerberufe zu locken als umgekehrt, dürfte wohl die Bezahlung sein. Hebammen, KindergärtnerInnen, Pflegekräfte etc. verdienen in der Regel deutlich weniger als TechnikerInnen oder AutomechanikerInnen. Auf dem Gehaltsrechner der AMS-Website Frauen in Handwerk und Technik (FiT) kann direkt abgelesen werden, wie viel mehr beispielsweise eine Elektroinstallateurin im Vergleich zu einer Rechtsanwaltsgehilfin verdient. Außerdem gelten Mädchen und Frauen, die sich in einer Männerdomäne behaupten können, eher als cool, als Männer, die Kleinkinder wickeln. Denn die typischen Frauenberufe finden sich vor allem im Dienstleistungsbereich – und das soziale

Ansehen von KrankenpflegerInnen, KindergärtnerInnen oder FriseurInnen war noch nie besonders hoch. Das wurde und wird es nur in Einzelfällen, wobei prominente Starfriseur und Spitzenköche auch heute noch meist Männer sind.

Laut aktuellem Frauenbericht war auch 2008 der Frauenanteil in Branchen mit niedrigem Einkommen nach wie vor hoch: Im Beherbergungs- und Gaststättenwesen arbeiteten zu 62,3 Prozent Frauen, das Gesundheits- und Sozialwesen ist mit 79,5 Prozent fest in weiblicher Hand. Insgesamt waren bei den Frauen die fünf zahlenmäßig wichtigsten Berufe den Dienstleistungsberufen im weiteren Sinn zuzuordnen, bei den Männern kein einziger. Die Caritas berichtete im vorigen Jahr, dass 99 Prozent ihrer rund 500 MitarbeiterInnen weiblich sind.

Initiativen zur stärkeren Geschlechter-Durchmischung in den verschiedenen Branchen gibt es seit mehreren Jahren: So fand am 28. April heuer zum zehnten Mal der Wiener Töchterttag statt. In 169 Unternehmen konnten Mädchen zwischen 11 und 16 Jahren Einblick in die berufliche Praxis nehmen, wobei der Schwerpunkt auch heuer auf technischen, handwerklichen und naturwissenschaftlichen Berufen lag. Stadträtin Sandra Frauenberger führt positive Entwicklungen auch auf diese Initiative zurück. Die Zahl jener Mädchen, die die „klassischen“ drei Lehrberufe Einzelhandelskauffrau, Friseurin oder Bürokauffrau wählen, sank in Wien zwischen 2002 und 2010 von 57,5 auf 47,7 Prozent. Der Anteil weiblicher Studierender an der TU Wien stieg zwischen 2002 bis 2009 um mehr als zwei

Prozentpunkte auf fast 25 Prozent. Sicher ist jedenfalls, dass 91 Prozent der teilnehmenden Mädchen den Wiener Töchterttag mit „sehr gut“ und „gut“ beurteilen. Drei Viertel sind der Meinung, dass der Wiener Töchterttag „sehr hilfreich bei der Ausbildungs- und Berufsfindung“ war (SORA-Studie 2009).

Pionier- und Vorzeigefrauen

Aktiv beteiligt am Töchterttag war auch Manuela Rustler, erste weibliche Anlagenleiterin in der OMV. Als Genderbeauftragte und Girls Coach der Raffinerie Schwechat kann sie heute ihre Erfahrungen weitergeben: „Wenn man etwas gerne möchte, dann kann man sich das auch ruhig trauen. Ich habe meine Berufswahl nie bereut. Ich war die erste Frau im Produktionsbereich, Schichtarbeit in der Industrie war für Frauen ja lange Zeit verboten. Es gab in der Anlage keine sanitären Anlagen für Frauen.* 2005 kamen dann zwei weibliche Lehrlinge, heute sind wir insgesamt zwölf Frauen in der Produktion und überlegen den Ausbau der Frauenumkleideräume.“

Der vierte österreichweite Boys' Day findet heuer am 10. November statt. 2010 konnten die Burschen unter anderem den Kindergarten der WU besichtigen, Martin G., seit fast neun Jahren Kindergartenpädagoge, war dabei: „Die meisten Burschen gaben sich betont cool und männlich, stellten zwar einige Fragen, aber der Grundtenor war schon

* Laut aktueller Arbeitsstättenverordnung sind nach Geschlechtern getrennte Toiletten erst einzurichten, wenn mindestens fünf männliche Bedienstete und mindestens fünf weibliche Bedienstete darauf angewiesen sind.

„der Job ist nix für mich“. Ich finde solche Veranstaltungen wie den Boys' Day aber trotzdem sehr wichtig. Vielleicht hebt sich ja der eine oder andere die Broschüren auf und denkt in ein paar Jahren noch einmal darüber nach.“

Social Fighters

Martin G. war einer der ersten männlichen Schüler des berufsbegleitenden Kollegs an der Bundesbildungsanstalt für Kindergartenpädagogik. „Ein bis zwei Burschen sitzen in jeder Klasse, die meisten davon werden aber eher Hortbetreuer und nicht Kindergärtner.“ Das Umfeld des 33-Jährigen reagierte durchwegs positiv. „Ich habe bis heute noch keine negativen Bemerkungen dazu gehört. Die Bezahlung ist zwar gering, aber es ist ein Beruf, der glücklich machen kann. Nur im Büro sitzen, das wär furchtbar für mich.“ Umfragen zufolge wünschen sich Eltern mehr männliche Kindergärtner (in den Wiener Städtischen Kindergärten liegt der Männeranteil derzeit bei 1,9 Prozent). Allgemein sind die Vorbehalte deutlich geringer als der Wunsch nach männlichen Bezugspersonen.

Cooler DVDs mit Titeln wie Social Fighters (immerhin derzeit vergriffen!) sollen Burschen in Sozialberufe locken. Spezielle Förderungsprogramme des AMS machen Mädchen technische Berufe schmackhaft. Trotzdem, die Vorreiter- und EinzelkämpferInnenrolle ist nicht immer einfach. Während ein angehender Kindergärtner vielleicht als Weichei, Softie oder gar potenzieller Pädophiler hingestellt wird, haben Frauen in Männerberufen mitunter ganz andere Probleme. Das Institut für Managementwissenschaften der Technischen Universität befragte 443 SoldatInnen zum Thema „Akzeptanz weiblicher Soldaten“: Sechs Prozent der männlichen und 20 Prozent der weiblichen Befragten wurden Opfer von Mobbing.

Nicht selten setzen sich junge Frauen aber auch selbst stark unter Druck oder trauen sich einfach zu wenig zu. Das Engineering-Unternehmen IVM veröffentlichte im Februar die Ergebnisse einer Umfrage unter rund 470 TechnikstudentInnen: Zwei Drittel der weiblichen, aber nur 40 Prozent der männlichen Studenten bezeichneten es als wichtig oder

sehr wichtig, später im Beruf nicht überfordert zu sein. Bei keinem anderen Punkt der Umfrage unterschieden sich die Geschlechter derart signifikant.

Selbst wenn Frauen mit Werkzeug und Blaumann heute nicht mehr ganz so exotisch anmuten, brauchen sie bei der Eroberung männlicher Domänen doch auch Unterstützung. Die OMV wurde 2010 mit dem AmaZone Award des Vereins Sprungbrett in der Kategorie Großunternehmen ausgezeichnet, weil sie den Mädchen neben qualitativ hochwertigen Lehrausbildungen auch einen „Girls Coach“ und einen „Girls Circle“ anbietet. Die Kombination von Selbstvertrauen, Einsatz und Unterstützung durch den Arbeitgeber kann Frauen neue Karrierewege eröffnen.

Manuela Rustler: „Als Schichtleiterin etwa hatte ich große Verantwortung und war die Chefin von 100 Männern. Dass ich eine Frau bin, war nie ein Problem.“ Im Übrigen hat die 35-Jährige vor ihrem Abschluss in Wirtschaftsingenieurwesen und Technischer Chemie nicht an einer HTL, sondern an einer HBLA für wirtschaftliche Berufe maturiert.

Das passt zu so manchen Forschungsergebnissen, die besagen, dass Mädchen in gemischten Klassen durch die Konkurrenz ihrer männlichen Kollegen eher typisch weibliche Berufe wählen. So ergab etwa eine Linzer Untersuchung an 19 Hauptschul-Jahrgängen zwischen 1988 und 2006, dass in Klassen mit einem höheren Mädchenanteil signifikant mehr Mädchen nach der achten Schulstufe männlich dominierte Schultypen wählten.

Internet:

Burschen in Sozialberufen:
www.boysday.at

Wiener Töchterttag
www.toechterttag.at

Frauenbericht zum Download
und zum Bestellen:
tinyurl.com/3ntcdax

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



„Ich war die erste Frau im Produktionsbereich, Schichtarbeit in der Industrie war für Frauen ja lange Zeit verboten. Es gab in der Anlage keine sanitären Anlagen für Frauen.“

Energieausgleich statt Einkommen

Immer mehr Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt schwer unterkommen, entscheiden sich für esoterische und halbwissenschaftliche Berufsausbildungen.

Autorin: Dagmar Gordon
Freie Journalistin

Steigende Komplexität und ein immer noch zäher Arbeitsmarkt schaffen einen Markt für esoterische und halbwissenschaftliche Berufsausbildungen, die in der Regel weit mehr versprechen, als sie halten können. Von einem geregelten Einkommen können die so Ausgebildeten jedenfalls meist nur träumen.

Aura-Heilen, Energiearbeit, **Sol-Hypnose**, Öffnung des **dritten Auges** ... die Liste ist lang und entbehrt nicht einer gewissen Schrulligkeit. Aber auch Coaches für alles und jedes, TrainerInnen für jede Lebensregung und die dazugehörenden SupervisorInnen boomen derzeit wie noch nie zuvor. Eine immer härter werdende Konkurrenz am Arbeitsmarkt auf der einen, und eine immer drängendere Suche nach einem tieferen Sinn des Lebens auf der anderen Seite treiben vor allem Menschen, die es im täglichen Leben nicht ganz auf die Butterseite geschafft haben, in die Arme von Scharlatanen und GeschäftemacherInnen.

Die Spreu vom Weizen trennen

Dabei macht es die Vielzahl von Angeboten zunehmend schwerer, die Spreu vom Weizen zu trennen: Da tummeln sich ausgebildete MedizinerInnen mit allerlei Zusatzausbildungen – meist aus dem Fernen Osten – neben „spirituellen HeilerInnen“, die auch gleich eine Fernausbildung um mehr oder weniger teures

Geld anbieten. Und man kann es den Menschen, die ihr Geld in der Hoffnung auf wirtschaftlichen Erfolg bei gleichzeitiger Glückseligkeit zu den diversen Scharlatanen tragen, nicht verdenken: Wenn Gemeinden und angesehene Unternehmen mit Feng Shui und „belebtem“ Wasser werben, muss doch etwas dran sein an den alternativen, uralten Weisheiten. Oder?

Geschäft mit der Hoffnung

Immer mehr Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt schwer unterkommen, versuchen sich selbstständig zu machen in der Hoffnung, als selbstständiger Unternehmer oder Unternehmerin erfolgreich und glücklich zu werden. Und was liegt da näher, als anders als im bisherigen Leben, bewusster und liebevoller mit sich und seinen Ressourcen umzugehen und andere zu lehren, wie auch sie glücklich und erfolgreich sein können? Besonders verlockend klingen Angebote, die scheinbar wissenschaftliche Erkenntnisse – nach Möglichkeit neueste – mit alter östlicher Weisheit verbinden. So liest sich zum Beispiel ein Angebot so: „Die Chinesische Quantum-Methode kombiniert die Grundlagen der menschlichen Energiekonzepte mit 5.000 Jahre alten chinesischen und orientalischen Weisheiten und mit den Erkenntnissen der neuesten Quantenfeldtheorie. Daraus wurde das weltweit fortschrittlichste Heilungskonzept geformt.“

Die Chinesische Quantum-Methode vereint die vielschichtigen Ebenen unseres Seins: Es werden die physische, mentale, emotionale, psychische, spiri-

tuelle, astrologische und karmische Ebene sowie das kollektive Bewusstsein und viele andere Dinge berücksichtigt. Die genauen energetischen Ursachen eines unerwünschten Zustandes werden aufgespürt und aufgelöst.“

Wem das doch ein bisschen zu viel von allem ist, der kann sich aber auch via Fernkurs erleuchten und in die Heilung des Karmas einführen lassen. Die Kraft der Edelsteine ist ebenfalls oft im Angebot und fällt auf fruchtbaren Boden: Wer kennt sie nicht, die vermoosten Halbedelsteine in schlabbrigen Wasserkürgen.

Milliardenumsätze mit Esoterik

Esoterikmessen boomen und die Big Player der Branche machen Milliardenumsätze. Die kritische Aktion für geistige und psychische Freiheit schätzt den Umsatz der Esobranche in Deutschland auf rund zehn Mrd. Euro. Besonders bedenklich ist die Tatsache, dass sich die angebotenen Dienstleistungen, Produkte und Schulungen jeglicher rechtlicher Prüfung und Überwachung entziehen, und kein Beweis der Wirksamkeit angetreten werden muss.

Tragisch wird der Hang zur Esoterik, wenn damit Berufskarrieren zerstört werden, und Menschen mit zweifelhaften Projekten in die Selbstständigkeit getrieben werden: Bernd Harder, Vorstandsmitglied der esoterikskeptischen Gesellschaft zur wissenschaftlichen Untersuchung von Parawissenschaften e. V. ist der Meinung: „Es ist absehbar, dass die Wirtschaftskrise einem bestimmten Zweig der Esoterik starken Zulauf be-



Wem das doch ein bisschen zu viel von allem ist, der kann sich aber auch via Fernkurs erleuchten und in die Heilung des Karmas einführen lassen. Die Kraft der Edelsteine ist ebenfalls oft im Angebot und fällt auf fruchtbaren Boden: Wer kennt sie nicht, die vermoosten Halbedelsteine in schlabbrigen Wasserkrügen.

scheren wird, nämlich den Wahrsagern, Hellsehern und Lebensberatern.“ Auch Finanzastrologen erfreuen sich regen Zulaufs und sichern sich gleichzeitig im Kleingedruckten ab: Alle Angaben ohne Gewähr.“

Besonders dort, wo mit Ausdrücken, die eindeutig mit Naturwissenschaft assoziiert werden, argumentiert wird, blüht oft der bunte Unfug: So wirbt ein „Institut für Grundlagenforschung“ mit neuesten Erkenntnissen der Quantenphysik und bildet mal so schnell an sechs Wochenenden zum Naturkunde-Heiler aus. Und Tröstliches wird einem dort auch zuteil: „Probleme und Krankheiten sind manifestierte Illusionen, die wir durch unser Denken, Fühlen und Handeln in Szene setzen.“ Na dann braucht man ja bloß 1.500 Euro auf den Tisch des Hauses legen und der neuen beruflichen Orientierung steht nichts mehr im Weg: „Wer dieses fundierte Wissen erworben und die Intensität der Seminare selbst erlebt hat, ist begeistert. Als Naturheilkunde-Heiler stehen Ihnen viele berufliche Wege offen.“

Ein Coach für alle Fälle

Neben der „Hardcore Esoterik“ boomen auch jede Menge Ausbildungen und Angebote, die im beratenden Bereich angesiedelt sind. Kein Lebensbereich, der nicht schon durch ein professionelles Coaching verbessert und dem Zustand der absoluten Fehlerfreiheit zugeführt werden kann. So finden sich neben schon fast klassischen Coaches auch Spezialisten die sich dem korrekten Atmen widmen,

die Freizeit coachen oder eine Übersiedlung managen. In der Regel dienen sich die Coaches aber solchen Menschen an, die gerade in einer Umbruchphase sind und sich neu orientieren wollen. Die Hilfestellung beschränkt sich oftmals auf aktives Zuhören und Nachfragen, denn bei weitem nicht alle Coaches sind profund ausgebildet und erfahren genug, um Menschen in Umbruchsituationen wirklich unterstützend zur Seite zu stehen.

Dazu kommt, dass es für viele, die aus welchen Gründen immer aus dem aktiven Erwerbsleben gedrängt wurden, so verlockend klingt, sich seine Zeit frei einzuteilen und anderen Menschen zu helfen, und dabei gleichzeitig ordentlich Geld zu verdienen. Die Wahrheit schaut oftmals anders aus: Die Ausbildung ist teuer, oftmals müssen zahlreiche zeitaufwendige Trainings absolviert werden, um einen Abschluss zu bekommen, und die Zahl der Coaches wächst rasant. Das Ende vom Lied: Oftmals beraten Coaches Coaches, um nicht ganz ohne Praxis dazustehen – und statt einem geregelten Einkommen gibt es einen Energieausgleich in Form einer freien Spende. Und wer Glück hat, kann als Jobcoach anderen Arbeitslosen neue Hoffnungen machen.

Aus KonsumentInnensicht die gefährlichsten Angebote sind wohl die im Gesundheitsbereich: Dort wo MedizinerInnen das Vertrauen, das ihnen naturgemäß entgegengebracht wird, dadurch ausnützen, indem sie wissenschaftlich nicht haltbare „Alternativ-Therapien“ anbieten. Und das meint ebenso wenig Phytomedizin oder Akupunktur oder vergleichbare „Komple-

mentärmedizinische Angebote“. Wo mit virtuellen Edelsteinen Heilung versprochen wird, wo Aura gereinigt und das Karma geheilt wird, dort ist höchste Vorsicht geboten.

Seelischer Innenweltschmutz

Hansjörg Hemminger bringt es in seinem Buch „Psychotherapie – Weg zum Glück“ auf den Punkt: Er warnt vor dem „rastlosen Konsum von Esoterik“, vor der „Gefahr therapeutischer Utopie“, fordert einen „seelischen Innenweltschutz“. Er findet es „erstaunlich, dass gerade diejenigen Personenkreise, die der industriellen Technik gegenüber sehr kritisch eingestellt sind, sich gläubig allen möglichen Psychotechniken ausliefern und nicht auf die Idee kommen, diese Techniken könnten unvorhersehbare Schäden anrichten. Die Technikfolgeabschätzung, die für die industrielle Produktion mit Recht gefordert wird, wäre im Psycho-Bereich ebenso notwendig. Und der Umweltverträglichkeitsprüfung technischer Produkte müsste schon längst eine Innenwelt-Verträglichkeitsprüfung psychotechnischer Produkte an die Seite gestellt werden“.

Internet:

Die Skeptiker. Gesellschaft zur Untersuchung von Parawissenschaften e. V.:
www.gwup.org

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
d.gordon@ideenmanufactur.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Alles hat seine Zeit

Die Welt verändert sich – und die Arbeitswelt mit ihr. Das ist normal, bedeutet aber auch, dass der eine oder andere Beruf ausstirbt.

Autorin: Amela Muratović

*Mitarbeiterin der Öffentlichkeitsarbeit
im ÖGB*

Die jungen Leute interessieren sich einfach nicht mehr für traditionelle Berufe.“ Ein Satz, der vermutlich schon oft gesagt und genauso oft gehört wurde. Ob KorbflechterInnen, HutmacherInnen, MarionettenmacherInnen, DampflokomotivführerInnen, Kupferschmied oder BuchbinderInnen – eines haben sie alle gemeinsam: sie verschwinden aus der Arbeitswelt, sterben aus. Ob das wirklich an den Interessen der Jugendlichen oder der immer stärkeren Abhängigkeit von Strom und EDV liegt – darüber kann gestritten werden oder auch nicht, eines ist jedoch sicher: Mit den Berufen gehen nicht nur Arbeitsstellen verloren, sondern meist auch ein großer Fundus an handwerklichem Können und Wissen.

Lebensentscheidung Berufswahl

Zu den wirklich wichtigen Entscheidungen im Leben gehört die Wahl des Berufes. Heute rechnet mit großer Wahrscheinlichkeit niemand mehr damit, den einmal erlernten Beruf ein ganzes Leben lang auszuüben. Der Wandel der Gesellschaft und die Entstehung des Internets sind Gründe für die Veränderung in der Berufswelt. Das hat zur Folge, dass alte Berufe verschwinden oder durch Zusammenlegung mit anderen Berufen aufgewertet werden. Sicher werden irgendwo in Nischen alle Berufe weiterleben, doch aufgrund der Veränderung der Gesellschaft wird es wohl unvermeidbar, Berufe

den Gegebenheiten anzupassen, das heißt sie abschaffen, modernisieren oder zusammenlegen. „Ist Ihnen schon mal aufgefallen, dass der Schuster aus ihrer Straße gar nicht mehr existiert? Kein Wunder, denn der Beruf Schuster ist vom Aussterben bedroht.“ Genauso wie viele handwerkliche Berufe ist auch dieser zurückgedrängt worden. Gründe dafür sind Massenproduktion und verstärkte Importe aus den Billiglohnländern. Auch das Herstellen von maßgefertigten Schuhen ist eher die Ausnahme, das Reparieren von Schuhen lohnt sich bei den geringen Preisen für neue Schuhe kaum noch.

Ebenso stellt sich die Frage, ob die Buchbinderei ein Handwerk mit Zukunft ist? Ohne den Buchbinder müssten wir Romane auf losen Papierseiten lesen. Doch Fakt ist, dass die industrielle Buchverarbeitung auch diesen klassischen Beruf immer weiter verdrängt. Von Jahr zu Jahr sinkt die Zahl derjenigen, die den Buchbinderberuf ausüben.

BuchbinderIn

Im Mittelalter waren es Mönche, die sich in ihren Klöstern um das geschriebene Wort kümmerten. Sie schrieben, verleimten die einzelnen Seiten und verpackten sie in kunstvolle Einbände. Zugegebenermaßen: Heute gibt es sehr wenige BuchbinderInnen, die mit derselben Sorgfalt, wie es früher die Geistlichen in den Schreibstuben taten, die Bücher pflegen. Einer gibt sich seit Jahren Mühe: Reinhard Hauswirt, er ist auch einer der letzten seiner Zunft. Alte

Bücher, vergilbte Seiten, die lose aus einem zerfledderten Einband hängen, der Buchbinder bringt sie auf Vordermann. Doch auch er sagt: „Mittlerweile werden nur noch wenige Bücher von Hand hergestellt, wir Buchbinder sterben langsam aus.“ Per Hand dauert die Produktion eines einzigen Exemplars mehrere Tage, doch in der heutigen Schnelllebigkeit bleibt nicht so viel Zeit: Bücher werden fast ausschließlich von Maschinen gebunden. Kein Wunder – bei einer Auflage von 3.000 Exemplaren müsste ein einzelner Beschäftigter lange an der Werkbank stehen.

BlümlerIn

Ihre Arbeitsplätze gleichen Museen, ihre Berufe sind aber auch vom Aussterben bedroht. Aber es gibt noch immer Menschen, die Seidenblumen herstellen, Messer schleifen und Lederstühle beziehen. KunstblumenfacharbeiterInnen stellen Kunstblumen aus Seide, Samt und Taft her. Die Stoffe werden bemalt, in die richtige Form gebogen und mit Draht zu einer Blume gebunden. Viel hat sich verändert: Im deutschen Sebnitz gibt es heute noch etwa elf HandarbeiterInnen. Anfang des vergangenen Jahrhunderts waren rund 15.000 SebnitzerInnen damit beschäftigt, Stoffblumen herzustellen. Auch nur eine Blumenmanufaktur ist heute übrig geblieben. Arbeit ist noch vorhanden, denn kaum ein Besucher verlässt Sebnitz, ohne eine Stoffblume gekauft zu haben. Der deutsche Gewerkschaftsbund bestellt für seine Kundgebung im Mai jedes Jahr 3.000 rote Nelken. Auch berühmte Modema-

Ohne den Buchbinder müssten wir Romane auf losen Papierseiten lesen. Doch Fakt ist, dass die industrielle Buchverarbeitung auch diesen klassischen Beruf immer weiter verdrängt. Von Jahr zu Jahr sinkt die Zahl derjenigen, die den Buchbinderberuf ausüben.



cher wenden sich oft mit Auftragsarbeiten an die ArbeiterInnen.

HutmacherIn

Auch ein Beruf mit einer schwierigen Zukunft. Weil nur noch wenige Menschen handgefertigte Hüte kaufen und tragen, gibt es immer weniger HutmacherInnen (ModistInnen). Hutmachen ist vor allem Handarbeit, man kommt mit wenigen Maschinen aus. Das wichtigste Hilfsmittel ist heißer Dampf, der hilft, das Material zu formen. Viele HutmacherInnen pflegen heute eine Zusammenlegung des Ateliers mit GoldschmiedInnen oder verkaufen gekaufte Taschen oder Gürtel – ansonsten könnten sie nicht existieren. Auf die Frage nach der Motivation und der Freude an dem nicht einfachen Beruf, sind sich viele einig: Die Materialien und die Vielseitigkeit ihrer Tätigkeit motivieren und inspirieren immer wieder aufs Neue. Obwohl der Lehrberuf mit Seltenheitswert ein verstaubtes Image hat, sind die wenigen ModistInnen noch zuversichtlich. Sie haben Spaß an ihrer Arbeit, und aufgrund der unterschiedlichen Formen gehen ihnen die Ideen nie aus.

Nicht nur ArbeitnehmerInnen beklagen das Aussterben bestimmter Berufe, auch manches Unternehmen hat so seine Problemchen damit. Viele Theater sind auf der Suche nach HerrenschneiderInnen oder ModistInnen, die es fast nicht mehr gibt. In Oberösterreich gibt es zwar eine Berufsschule für HerrenschneiderInnen, aber kaum noch Ausbildungsbetriebe. Gar keine gibt es mehr für ModistInnen. Ihre Berufsschule wurde vor Jahren geschlossen, aufgrund von

Mitgliedermangel. Für interessierte und kreative Jugendliche bedeutet das im Klartext, sie müssen sich das Handwerk selbst beibringen. Neben der fehlenden Ausbildungsmöglichkeit stoßen Jugendliche heutzutage auch auf andere Schwierigkeiten: Die Entscheidung für einen Beruf ist mit größeren (Verständnis-) Problemen verbunden, da es immer populärer wird, alte Berufe mit neuen Tätigkeitsbereichen zusammenzulegen und in neue Berufsbezeichnungen umzuwandeln. Im Endeffekt ist diese Änderung nur eine Imagepflege des Namens, denn in den meisten Fällen ändert sich am eigentlichen Berufsbild nichts Wesentliches. Doch durch die komplexe Wortwahl (oftmals in Englisch) fällt es schwer, auf den Berufsinhalt zu schließen, somit werden einige Berufe als Ausbildungsberuf erst gar nicht gewählt. Beispiele dafür:

- » Empfangschef = Front Officer
- » Verkaufsleiter = Sales Manager
- » TierarztshelferIn = Tiermedizinische Fachangestellte

Schaffnerlos

Nicht nur typische Handwerksberufe sind von den Veränderungen in der Berufswelt betroffen. Ende des Jahres 2011 stellte die ÖBB den gesamten Regionalverkehr in Österreich auf Selbstbedienungsstrecken um. Das heißt: Die Fahrgäste müssen mit einer gültigen Fahrkarte zusteigen, sofern es an der Zustiegshaltestelle einen Fahrkartenautomaten gibt. Das Berufsbild des Zugbegleiters wird somit in Richtung Kontrolleur verändert. Die ZugbegleiterInnen sollen nun kont-

rollieren und strafen. Viele ZugbegleiterInnen sagen, die Umstellung mache sie zwar nicht arbeitslos, aber sie würden weiter reduziert und zu reinen Straforganen gemacht. Wer bis jetzt ohne gültige Fahrkarte angetroffen wurde, konnte beim Schaffner oder der Schaffnerin eine nachkaufen. Der kompromisslose Strafpreis jetzt: 65 Euro. vinda-Gewerkschafter Reinhold Entholzer: „Geschickter wäre es, die Zugbegleiter selbst entscheiden zu lassen, ob sie strafen oder die Karte verkaufen.“ Wie dieser, werden auch so manch andere Berufe in einen neuen umgewandelt, ganze Branchen sind vom Aussterben bedroht, vereinzelt Berufe sind in Österreich schon von der Bildfläche verschwunden. Dabei raten ExpertInnen jungen Menschen gerade bei der Lehrstellensuche zu mehr Mut. Zum Beispiel kann bis heute in der Steiermark eine Reihe an alten Handwerksberufen erlernt werden, etwa BekleidungsfertigerIn, PorzellanformerIn oder BrunnenbauerIn. Auch wenn das keine Traumberufe für Jugendliche zu sein scheinen, geben ExpertInnen gerade diesen Nischenberufen oft die besseren Zukunftsaussichten.

Internet:

Gewerkschaft vinda:
www.vinda.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
amela.muratovic@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Dürfen müssen!

Betteln ist kein anerkannter Beruf, doch manchen bleibt zum Überleben kein anderer Ausweg. Bettelverbote helfen einzig jenen, die keine Armut sehen wollen.

Autorin: **Sophia-Therese Fielhauer-Resei**
Freie Journalistin

Die neu gekürte Finanzministerin Maria Fekter nennt als Ziel, den Wohlstand des Landes zu vermehren. Von jeglichem Wohlstand sind Menschen entfernt, die für einige Tage, maximal Wochen, etwa aus der Slowakei, Bulgarien, Rumänien und Ungarn zum Betteln nach Österreich kommen – sie kämpfen ums pure Überleben. Doch Betteln heißt Armut. Ein Zustand, der nicht willkommen ist. Bis auf das Burgenland (Ausnahme Eisenstadt), haben alle Bundesländer Bettelverbote erlassen. Wer gegen das landesweite oder gewerbsmäßige Bettelverbot in Wien verstößt, darf mit rigorosen Strafen bis zu 2.000 Euro rechnen. Einen Überblick über die Bettelverbote bietet: bettelverbot.at.

Betteln ist lästig

„In letzter Zeit kommt es in Wien wieder verstärkt zu aggressivem Betteln unter dem Vorwand, Zeitungen verkaufen zu wollen. Die ‚Kolporteure‘ lauern dabei vor allem vor den Supermärkten auf ihre Kundschaft ...“, schreibt „Österreich“ am 15. Februar 2011 und schürt Ängste. „Was beim Betteln als aggressiv gilt, ist im Alltag normal und wird nicht als aggressiv wahrgenommen“, erklärt die Bildungswissenschaftlerin und Sozialpädagogin Marion Thuswald. „Ich kann mir vorstellen, dass Betteln lästig sein kann – die Grundrechte dürfen aber nicht beschnitten werden, nur weil einigen etwas ‚lästig‘ ist.“ Unter dem Titel „Betteln als Beruf?

Wissensaneignung und Kompetenzerwerb von BettlerInnen in Wien“ hat Thuswald, 32, ihre Diplomarbeit verfasst. „Im Nachhinein denke ich, es ist sehr heikel vom Betteln als Beruf zu sprechen, denn das wird gern als Argument gegen BettlerInnen verwendet.“ Als Mitbegründerin der BettelLobbyWien (<http://bettellobbywien.wordpress.com>), die 2008 aus einer Arbeitsgruppe der Armutskonferenz entstand, ist Thuswald eine strikte Gegnerin der Bettelverbote. „Ich will nicht Betteln, aber dürfen muss ich“, lautet das Plädoyer. Verteidigt wird das Grundrecht auf Betteln, gekämpft wird u. a. gegen Vorurteile und Behördenwillkür, geboten werden zahlreiche Informationen und Workshops. Ein Klick auf den Spendenkontobutton lässt wissen: „Bitte überreichen Sie Ihre Spende persönlich an die nächste Bettlerin, den nächsten Bettler, den Sie treffen!“ Thuswald: „Ich finde es wichtig, dass sich die Leute informieren können. Denn selbst in linken Kreisen werden die Bettelmafia-Mythen weitergegeben. Selbstorganisation gibt es überall, aber hier wird sie als organisiertes Betteln kriminalisiert. Wenn drei Leute gemeinsam Betteln gehen, ist das ein Verwaltungsdelikt.“ Eine Hilfestellung für BettlerInnen bieten Informationsblätter in den Sprachen Slowakisch, Ungarisch, Rumänisch und Bulgarisch. Handeln und nicht wegsehen: „Es ist wichtig, bei Übergriffen gegen BettlerInnen einzuschreiten, weil es den Menschen auch zeigt, dass sie uns nicht egal sind.“

Das Interview findet im Wiener Museumsquartier statt, unweit von Thuswalds Büro – sie arbeitet als Universitätsassistentin an der Akademie der

INFO & NEWS

„**Betteln in Österreich. Eine Untersuchung aus theologisch-ethischer Perspektive**“, Diplomarbeit von Ferdinand Koller unter bettellobbywien.wordpress.com

Buch „**Urbanes lernen – Bildung und Intervention im öffentlichen Raum**“ von Marion Thuswald (Verlag Löcker)

www.vinzi.at (Vinzenzgemeinschaft)

www.bettellobby.at (BettelLobby Österreich)

tinyurl.com/689sb7l

www.salzburger-armutskonferenz.at

Bildenden Künste Wien, Fachbereich Kunst und Kulturpädagogik. Zwischen Museen, Touristen und **Enzis** bitten täglich viele Menschen um eine Spende – von Aggression keine Spur. Marion Thuswald winkt einem Bettler ab: „Ich habe kein schlechtes Gewissen, auch einmal nichts zu geben. Ich finde es aber wichtig, dass die Menschen den öffentlichen Raum nutzen dürfen und gehe bei BettlerInnen nicht von mafiosen Strukturen aus.“ Als Mutter von zwei Töchtern, acht und fünf Jahre alt, hat Thuswald gelernt, die Hilfe fremder Menschen in Anspruch nehmen zu müssen: „Das war ein langsamer Prozess. Es ist sehr schwer, Menschen anzusprechen und um Hilfe zu bitten.“

Sechs Frauen aus Rumänien und der Slowakei hat Marion Thuswald im Juni 2006 für ihre Diplomarbeit interviewt. „Ich bin mit der Übersetzerin und meiner

Thuswald weiß: „Die Frauen eignen sich Überlebenskompetenz an, schaffen sich einen Arbeitsalltag und fühlen sich im Recht, weil sie niemandem etwas wegnehmen.“ Bespuckt, beschimpft, körperliche Leiden, rapides Altern.



jüngsten Tochter im Tragetuch in Wien herumgezogen. Mein Kind hat sicher als Vertrauensbonus gewirkt.“ Die Erfahrungen auf der Straße standen bei den Interviews stets im Vordergrund. Wie finde ich einen Schlafplatz, wo setze ich mich hin, was sage ich, und wie gehe ich mit der Polizei um? Thuswald weiß: „Die Frauen eignen sich Überlebenskompetenz an, schaffen sich einen Arbeitsalltag und fühlen sich im Recht, weil sie niemandem etwas wegnehmen.“ Bespuckt, beschimpft, körperliche Leiden, rapides Altern. Trotzdem: „Frauen, die schon zwei Jahre betteln, sind zwar körperlich fertig, aber sie sind oft selbstbewusst.“ Wiederholter Verstoß gegen das Bettelverbot kann sogar zu Aufenthaltsverboten führen. „BettlerInnen besitzen die ‚Freiheit‘, uns die Armut täglich vor Augen zu führen.“ Hilfe sieht anders aus: „Manche Leute plustern sich damit auf, dass den BettlerInnen mit dem Bettelverbot geholfen wird – das ist zynisch, denn man nimmt den Menschen die Möglichkeit, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten.“

Bettelverbot in der Steiermark

An der Karl-Franzens-Universität Graz haben Barbara Tiefenbacher und Stefan Benedik am Institut für Geschichte die Studie „Bettlerflut? Bilder und Kontexte transnationaler Romani Migrationen in die Steiermark“ (Leitung Heidrun Zettlbauer) verfasst. Tiefenbacher, 27, stammt aus dem Waldviertel, hat Bohemistik in Wien und Romistik in Prag studiert. Derzeit arbeitet sie an ihrer Doktorarbeit – gemeinsam mit den Kollegen Benedik und Wolfgang Göderle wird das Disser-

tationsprojekt „Shifting romipen“ (DOC-Team-Stipendium der Österreichischen Akademie der Wissenschaften) erarbeitet. Von 2007 bis 2008 lebte Tiefenbacher in einer Romasiedlung im Dorf Roškovce in der Region Zips, nordöstliche Slowakei. Die Arbeit mit den Kindern der Siedlung (Fotoprojekt www.benedik.cc/owneyes) und Erfahrungen mit Rassismus wie Armut prägen.

Es bleibt nichts übrig, als zu betteln

Gemeinsam mit den Diskussionen um das steirische Bettelverbot Grund genug für die Studie: „Mein Kollege Stefan Benedik hat sich als erster mit den BettlerInnen in Graz auseinandergesetzt, den Mediendiskurs seit 1996 aufgearbeitet. Wir haben Menschen im Bezirk Rimavská Sobota, in dem sich auch die Ortschaft Hostice befindet, besucht, die wir als BettlerInnen in Graz kennengelernt haben. Die Leute haben bis zum Ende des Kommunismus einen Job gehabt, der ihnen einen Lebensstandard garantiert hat. In ihrer Herkunftsregion haben sie keine Möglichkeit eine Arbeit zu finden, werden als Roma und Romnija wahrgenommen und diskriminiert. Es bleibt ihnen nichts anderes übrig, als zu betteln.“ Die häufigste Gegenfrage in den Interviews war jene nach Arbeit. Das erbettelte Geld wird zumeist in Schulmaterialien, Fahrtkosten und Stromrechnungen investiert. „Um zum Betteln nach Österreich zu fahren, muss man auch die finanziellen Möglichkeiten haben, etwa das Benzingeld für eine Fahrgemeinschaft.“ Von Hostice sind es über 500 Kilometer bis nach Graz. „Die Menschen müssen auch das nötige Know-how

haben, wissen, wo sie betteln können und wo sie ein Dach über dem Kopf finden.“

Aggression hat auch Barbara Tiefenbacher nie erlebt: „Die Grazer BettlerInnen sitzen stillschweigend am Straßenrand. Es muss möglich sein, dass die Leute aus eigener Kraft versuchen, ihre Situation zu verbessern. Die Sozialhilfe, rund 100 Euro im Monat, reicht bei weitem nicht aus, denn die Preise für Lebensmittel sind auf österreichischem Niveau.“ Wie es nach dem Beschluss für das steirische Bettelverbot weitergehen soll, wissen die Menschen nicht: „Viele der BettlerInnen sagen, sie werden halt nur noch von Wasser und Brot leben. Man darf nicht vergessen, dass man mit den Sozialprojekten niemals alle erreichen kann.“

16 Fragen zum Thema

Die häufigsten 16 Fragen zum Thema Betteln werden auf der Internetseite des ETC-Graz unter www.etc-graz.at/typo3/index.php?id=1164 beantwortet. Basis sind wissenschaftliche Arbeiten. Den Text haben u. a. Tiefenbacher, Benedik, Wolfgang Benedek, Vorsitzender des Grazer Menschenrechtsbeirats, und die Regisseurin Ulli Gladik (Dokumentation „Natasha“, das Porträt einer bulgarischen Bettlerin; die DVD ist unter ul.gladik@gmx.at zu bestellen) verfasst.

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

Altersgerechtes Arbeiten

Wir brauchen für die Arbeit in Zukunft und die Zukunft der Arbeit einen Kulturwechsel. Altersgewöhnung statt -entwöhnung.

Autorin: Karin Petter

Bildungs- und Schulungsreferentin im ÖGB

Mit den spürbar werdenden Auswirkungen des demografischen Wandels stehen wir vor der unabwendbaren Herausforderung, Arbeit und Alter in positiver Form miteinander zu verbinden. Ein konstruktives Zusammenschauen von Arbeit und Alter braucht jedoch ein Umdenken. Wir sind als Gesellschaft gefordert, die vorherrschende Kultur betrieblicher Altersentwöhnung aufzugeben und uns eine Unternehmenskultur der Altersgewöhnung anzueignen. Wir stehen vor einem Kurswechsel, wo es uns gelingen muss, das Thema Alter nicht aus dem betrieblichen Alltag zu verbannen, sondern zu integrieren. Oder anders formuliert, wie können wir dem Trend zum vorzeitigen Ruhestand entgegenwirken und ein längeres Verbleiben im Erwerbsleben erreichen?

Strukturverschiebungen

Innovation ist gefragt, angesichts der Tatsache, dass es zu Strukturverschiebungen der Personen im erwerbsfähigen Alter kommt. „Ab 2020 wird in Österreich die Gruppe der 45- bis 64-Jährigen erstmals den größten Anteil der Personen im Erwerbsalter darstellen.“¹ Demgegenüber steht der geringe Erfahrungsschatz von Betrieben mit älteren ArbeitnehmerInnen. Deren bisherige Strategie verfolgte nicht nur das Anempfehlen der vorzeiti-

gen Alterspension wegen langer Versicherungsdauer, sondern besonders auch andere lukrative Modelle, Beschäftigte vorzeitig aus dem Erwerbsprozess zu drängen. Sozialpläne dienen in diesen Fällen oft nicht nur der sozialen Absicherung, sondern dazu, den Kündigungsprozess zu beschleunigen.

Reform des Arbeitslebens

Eine Taktik, die an der Finanzierbarkeit angesichts zunehmender PensionsbeziehenderInnen und rückläufiger Erwerbstätiger scheitern muss. Und die auf der anderen Seite auch die Potenziale älterer ArbeitnehmerInnen für den betrieblichen Erfolg sowohl missachtet als auch leichtfertig aufgibt. Alle in die Zukunft gerichteten Studien beweisen, wir benötigen mehr Beschäftigte im Arbeitsprozess. Trotzdem gelingt es nicht, ArbeitnehmerInnen mit langjähriger Praxis und Berufserfahrung in Beschäftigung zu halten. Anstatt zu investieren, um diese wertvollen MitarbeiterInnen zu behalten, werden oft riesige Summen investiert, um sie „loszuwerden“: Dementsprechend sind nun Aktionspläne, Ziele und Maßnahmen gefragt, die einerseits eine Sicherung des Arbeitskräftepotenzials für die Betriebe, und andererseits eine Gewährleistung der Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen vor Augen haben.

Beide Ziele (sowie die Schritte zu ihrer Umsetzung) sind entscheidende Kriterien für eine Reform des Arbeitslebens angesichts des demografischen Wandels in Europa. Die Dringlichkeit einer solchen Reform wird des Weiteren

durch zwei wirtschaftliche Begleiterscheinungen, nämlich Burn-out und Klimawandel, noch brisanter. Beide haben die gleiche Ursache, die auch für altersgerechtes Arbeiten von Bedeutung ist, nämlich dass wir „zu viel und zu intensiv arbeiten“. Der Umstand, dass wir uns ebenso ausbeuten, wie wir die Natur ausbeuten, verlangt Nachhaltigkeit als Orientierungsgröße für eine altersgerechte Reform des Arbeitslebens.

Altersgerechtes Arbeiten, und das wird durch den Gedanken der Nachhaltigkeit ausgesagt, muss eine Form des Arbeitens sein, die darauf aufbaut, dass Arbeit nicht mit Raubbau an Leib und Leben gleichzusetzen ist. Sondern dass Arbeit auf die Ressourcen und Potenziale der Menschen achtet und ihnen dadurch (lebensphasen-)gerecht wird. Damit ist gemeint, dass Nachhaltigkeit eine bessere Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Verpflichtungen und Wünschen intendiert, wie: Wiedereinstieg, Betreuungspflichten, gesundheitliche Rehabilitation oder Vorbereitung auf die Pension etc. Nachhaltigkeit verhindert damit den Konflikt zwischen privaten und beruflichen Anliegen und Verbindlichkeiten und führt zu einer für den Betrieb (auf lange Sicht gesehen) förderlichen Verbindung von Lebensbiografie und Arbeitskarriere der Mitarbeitenden.

„Goldener Lebensabend“

Um das zu erreichen, muss vorher jedoch der Irrglaube aufgegeben werden, dass Arbeiten die Vorstufe zum „goldenen Lebensabend“ ist.

¹ tinyurl.com/5wtq5eb



Die Dringlichkeit einer solchen Reform wird des Weiteren durch zwei wirtschaftliche Begleiterscheinungen, nämlich Burnout und Klimawandel, noch brisanter. Beide haben die gleiche Ursache, die auch für altersgerechtes Arbeiten von Bedeutung ist, nämlich dass wir „zu viel und zu intensiv arbeiten“.

Eine solche Annahme ist über Bord zu werfen, dass man(n)/frau im beruflichen Alltag Belastungen und Einschränkungen für längere Zeit auf sich nehmen muss, um dann in neu gewonnener Freiheit (Un-Ruhestand) das auszuleben, was während der Arbeitskarriere zu kurz kam. Hier gilt es, für einen Kulturwechsel anzusetzen.

Beschäftigungsfähigkeit erhalten

Wird die Arbeitskarriere in die Lebensbiografie integriert, dann ist das Arbeitsleben so zu gestalten, dass die Beschäftigungsfähigkeit aller Generationen über einen längeren Zeitraum erhalten bleibt. Denn nur wenn sich die Arbeitsbedingungen an den Menschen und ihrer Biografie orientieren, kann die Arbeitsleistung und -fähigkeit gehalten werden. Auch wenn klar ist, dass sich Alter und Arbeit gegenseitig beeinflussen, so zeigen Untersuchungen keinen einseitigen Wirkungs-Ursache-Zusammenhang.

Denn: Alter verringert nicht die Arbeitsleistung, sondern verändert sie; und: Arbeitsleistung ist nicht an Schicksal gekoppelt, sondern kann durch Maßnahmen gezielt beeinflusst und länger erhalten bleiben.² Hier haben betriebliche Konzepte für altersgerechtes Arbeiten sowie die Sensibilisierung der betroffenen VerantwortungsträgerInnen, wie Arbeit- und DienstgeberInnen, BetriebsrätInnen und Personalvertre-

terInnen, PersonalentwicklerInnen etc.,³ in Betrieben anzusetzen.

Was tun, damit die Auseinandersetzung mit der Thematik Alter und Arbeit nicht nur in der theoretischen Feststellung endet, dass ältere ArbeitnehmerInnen ob ihres impliziten Know-hows wichtig für den Betrieb sind. Eine innovative Idee der sensibilisierenden Auseinandersetzung für BetriebsrätInnen mit dieser Thematik boten die Kramsacher Gespräche im April 2011, veranstaltet von der Hans-Klingler-Stiftung.

Bei dieser Veranstaltung wurden drei Themenblöcke, altersgerechtes Arbeiten, **Social Banking** und Green Jobs miteinander in Verbindung gebracht und in Hinblick auf eine altersgerechte Reform des Arbeitslebens diskutiert. Die Gespräche führten zum Andenken eines Generationenmanagements für Betriebe. In diesem soll die soziale Verantwortung der einzelnen VerantwortungsträgerInnen konkretisiert werden. Ebenso wurde festgehalten, dass die Veröffentlichung guter Praktiken maßgebliche Bedeutung besitzt. Denn nur durch die Wirkkraft positiver Beispiele und Praktiken kann ein Kulturwechsel vonstatten gehen.

Kulturelles Umfeld im Betrieb

Ebenso wichtig wie zukunftsweisende Beispiele und Praktiken sind für altersgerechtes Arbeiten das individuelle Verhalten der ArbeitnehmerInnen (persönliche Gesundheitsvorsorge, Ernährungsstil etc.) und das kulturelle Umfeld im Betrieb (Arbeitsklima, Umgang mitein-

ander etc.). Wesentlich für Veränderungen zugunsten altersgerechter Arbeitskarrieren sind jedoch Maßnahmen, welche die betriebliche Struktur betreffen. Auf dieser Ebene können konkrete und schnell umsetzbare Maßnahmen gesetzt werden, die es ArbeitnehmerInnen ermöglichen, länger im Erwerbsleben zu bleiben.

Zum Beispiel durch Veränderungen der Arbeitszeitregelungen, durch altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung (welche auf Ergonomie, Arbeitsplatzhygiene achtet) oder durch Berufsverläufe, die neben hierarchischen Arbeitskarrieren auch horizontale Tätigkeitswechsel ermöglichen. Eine Form von Arbeitskarrieren also, welche die Erhaltung der Gesundheit bzw. eine langfristige Arbeitsbewältigung intendiert.

Vorstellungen und Maßnahmen

Allein durch die Kombination von positiven Vorstellungen wie Alter und Arbeit zusammen funktionieren, mit konkreten Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit kann den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnet werden.

Internet:

Mehr Info

www.arbeitundalter.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin

karin.petter@oegb.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at

² Vgl. Ilmarinen, Juhani/Tempel, Jürgen, Arbeitsfähigkeit 2010. Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?, Hamburg 2002.

³ Vgl. tinyurl.com/6gj6jyn

„Arbeitslose auf Bewährung“

Aus Angst den Job zu verlieren oder auf dem Arbeitsmarkt nicht bestehen zu können, tappen immer mehr ArbeitnehmerInnen in die Falle der Selbstausbeutung.

Autor: Thomas Varkonyi
Freier Journalist

In früheren Zeiten war die überwiegende Anzahl der Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe der Industrie angesiedelt. Dort gab es ein relativ enges und demzufolge auch monotones Aufgabenspektrum für die einzelnen ArbeiterInnen zu absolvieren. Denkt man an die Charlie-Chaplin-Filme wird deutlich, weshalb diese Arbeitsplätze in der Retrospektive mehrheitlich zu Recht als nicht erstrebenswert angesehen werden.

In der heutigen Arbeitswelt gibt es dieses eng definierte Tätigkeitsfeld kaum mehr. Moderne Angestellte sind heutzutage vielmehr oft UnternehmerInnen in eigener Sache. Dies hört sich zunächst verlockend an, da damit auch viele Freiheiten verbunden sind.

Allzeit bereit

Viele Berufstätige machen Überstunden, aber nicht immer stellen sie diese auch in Rechnung. In der wenigen Freizeit, die ihnen bleibt, machen sie sich fit für den nächsten 14-Stunden-Tag. Der Job steht im Mittelpunkt, und so sind manche Beschäftigten rund um die Uhr für die Firma erreichbar. Dieses Phänomen, dass man immer mehr und härter arbeitet ohne es als Problem zu empfinden, nennt man Selbstausbeutung. Man ist nicht etwa froh, wenn die Arbeit um 17 Uhr getan ist, nein, Arbeit macht ja Spaß, und deshalb darf das auch kein Problem darstellen. Arbeit bedeutet ja bekanntermaßen neben Mühsal auch Selbstverwirklichung. Aber natürlich

gibt es da sehr wohl Probleme. Eines dieser Probleme ist zum Beispiel, dass immer mehr Angestellte für den Beruf auf ein erfülltes Privatleben verzichten. In dem Moment, in dem das „konkrete“ Leben mit der Vorstellung von einem „gelungenen“ Leben kollidiert, stimmt etwas nicht. Hinweisen können psychische Krankheiten sein, die infolge von Stress auftreten, wie beispielsweise das Burn-out-Syndrom.

Der Ursprung der Selbstausbeutung liegt in den freien Berufen – bei den WerberInnen, ArchitektInnen, freien JournalistInnen. Doch setzt sich das Prinzip der Selbstausbeutung auch immer mehr durch, etwa bei BeraterInnen, Scheinselbstständigen. Das liegt daran, dass die Arbeitszeit nicht mehr kontrolliert wird. Für die ArbeitnehmerInnen gilt: Macht, was ihr wollt, aber seid profitabel.

Je mehr Freiheiten und Selbstbestimmung wir in unserem Arbeitsumfeld bekommen, desto mehr handelt man wie ein Unternehmer, eine Unternehmerin im Unternehmen. Das ist einerseits freiwillig, weil es unter Umständen Spaß macht, andererseits entstehen ganz neue Zwänge. Wenn am Arbeitsplatz zum Beispiel alle bis 21 Uhr bleiben, bleibt man selbst eben auch bis 21 Uhr. Man ist kein passiver Angestellter mehr, sondern UnternehmerIn der eigenen Arbeitskraftausbeutung. Die genaue Trennung zwischen Arbeit und Freizeit gibt es praktisch nicht mehr. Die Leute wissen durchaus, dass ihnen etwas fehlt und Arbeit nicht alles ist. Doch der Arbeitsmarkt hat sich verschärft, schreibt Jakob Schrenk in seinem Buch „Die Kunst der Selbstausbeutung“. „Weil die Konkurrenz größer ist, haben Angestellte Angst, ihren Job zu verlieren.“

BUCHTIPP

Jakob Schrenk

Die Kunst der Selbstausbeutung

Wie wir vor lauter Arbeit unser Leben verpassen
Dumont Buchverlag, 2007,
200 Seiten, € 17,40,
ISBN 978-3-8321-8027-0



Bestellung:

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

Sie sind Arbeitslose auf Bewährung. „Weil das „Leistungssubjekt“ an die Stelle des „Gehorsamssubjekts“ getreten ist, droht der Mensch an der Unendlichkeit seiner Möglichkeiten zu scheitern. Mit seinem Essay „Müdigkeitsgesellschaft“ liefert der Philosoph Byung-Chul Han einen spannenden Beitrag zur Kultur der Selbstausbeutung.“

Alles ist Herausforderung

Neuronale Erkrankungen wie Depression, ADHS und Burn-out sind Han zufolge darauf zurückzuführen, dass wir in unserer globalisierten Leistungsgesellschaft nichts mehr als verboten, fremd oder unterdrückend begreifen, sondern ganz im Gegenteil alles als Herausforderung verstehen. Anstatt sich vor einer wie auch immer gearteten äußeren Macht zu fürchten, kollabiert der Mensch des 21. Jahrhunderts an der Unendlichkeit seiner Möglichkeiten.

Im 20. Jahrhundert gab es klare Verbote und Regulierungen, die ständig zu Leistung und Gehorsam zwangen. Heute ist an die Stelle des ehemaligen „Gehorsamssubjekts“ das „Leistungssubjekt“ getreten, das aus sich heraus produktiv ist.



Im 20. Jahrhundert gab es klare Verbote und Regulierungen, die ständig zu Leistung und Gehorsam zwangen. Heute ist an die Stelle des ehemaligen „Gehorsamssubjekts“ das „Leistungssubjekt“ getreten, das aus sich heraus produktiv ist. Das Leistungssubjekt, so Han, leidet nicht mehr an der Negativität von Verboten, sondern seine Krankheit resultiert gerade umgekehrt aus einem Übermaß an Positivität: Es kann, bis es nicht mehr können kann. Der depressive Mensch, schreibt der Philosoph, „ist jenes **animal laborans**, das sich selbst ausbeutet, und zwar freiwillig ohne jede Fremdzwänge“.

Generation Praktikum

Barbara Kasper von der Bundesjugendabteilung der GPA-djp, sagt: „Wenn junge ArbeitnehmerInnen keinen anderen Ausweg sehen, nehmen sie schlecht bezahlte Praktika an, wo es zum Beispiel 500 Euro für einen 40-Stunden-Job gibt. Man nimmt es aus verschiedenen Gründen in Kauf, sei es wegen angeblich mangelnder Berufserfahrung, sei es aus Mangel an ‚echten‘ Jobs.“ Aus diesem Teufelskreis auszuberechnen, ist oftmals illusorisch. Geködert wird man oft durch das Versprechen, nach dem Praktikum fix aufgenommen zu werden. Dies ist in der großen Mehrzahl der Fälle eine Lüge, um den SelbstausbeuterInnen eine Möglichkeit zur Zweckrationalisierung zu bieten. Es kommt auch vor, dass man in einem, für die ArbeitgeberInnen günstigeren Kollektivvertrag angemeldet ist, der unter dem eigenen Fähigkeits- und Lohnniveau liegt, man aber aus Angst vor Jobverlust und in der vagen Hoffnung auf Besserung nichts dagegen tut.

„Wenn keine arbeitsrechtlichen Verordnungen gebrochen werden und nach Kollektivvertrag bezahlt wird, kann die Gewerkschaft leider nicht viel machen. Die ArbeitgeberInnen sind da ziemlich schlau.“

Wilfried Leisch sitzt im Bundesausschuss der IG work@flex, einer Vertretung „atypisch“ Beschäftigter in der GPA-djp, und meint, dass es sich für Menschen, die von der Problematik der Selbstausbeutung betroffen sind, jedenfalls auszahlt sich an work@flex zu wenden. „Man kann sich organisieren, und dort, wo man arbeitet etwas erreichen. Wir bieten da Unterstützung an. Aber das Ziel muss sein, dass es einen einheitlichen ArbeitnehmerInnenbegriff gibt, dass es einheitliche Arbeitsverträge gibt, und dass es nicht billiger ist, Leute „atypisch“ zu beschäftigen, weil man nicht unter dem Kollektivvertrag entlohnt werden kann. Man kann und sollte die Rahmenbedingungen ändern, und Einfallstore ins Prekariat – wie freie DienstnehmerInnen und neue Selbstständige – abschaffen.“

Wer strebsam ist, ist erfolgreich

Die heutige Gesellschaft nimmt nach Aussage des Soziologen Oskar Negt jedoch noch widerstandslos hin, dass der Mensch in doppelter Hinsicht umdefiniert wird. Es gibt einerseits das Vorbild des Unternehmers nach dem Motto: Wer strebsam ist, ist erfolgreich. Dadurch entstehen **euphemistische** Bezeichnungen wie beispielsweise die sogenannten „Ich-AGs“. Andererseits muss der Mensch nach dieser Umdefinition allzeit verfügbar im Marktgeschehen zu sein – so als wäre das Marktgeschehen die Natur. Diese leistungs-

bewussten MitläuferInnen sind gefährlich für die Demokratie, erläutert Negt und plädiert für eine Gesellschaftsstrategie der Gewerkschaft, die sich Gedanken darüber macht, wie ein Leben aussehen soll. Gewerkschaftliche Strategien müssten um ein – wie Negt es nennt – kulturelles Mandat erweitert werden. Es geht in einem umfassenden Sinne um die Lebensverhältnisse der in Abhängigkeit lebenden Menschen.

Anhängsel des Marktes

Und Negt warnt: „Der sozialdarwinistische Überlebenskampf ist heute mit derartigen Ängsten besetzt, dass ein Großteil der Lebensenergie dafür gebraucht wird, sich in als unhaltbar betrachteten Zuständen überlebensfähig zu halten. Depressive und in ihrem Handeln gelähmte Menschen sind jedoch strukturell konservativ. Es ist eine angstbesetzte Wahl, die sie treffen: Da ihnen die Auswege aus dem Bestehenden verbarrikiert erscheinen, entscheiden sie sich für diejenigen, die ihnen gegenüber als mächtig erscheinen. Eine Gesellschaft, die zum bloßen Anhängsel des Marktes und der Aktionäre degeneriert, bedeutet kollektives Unglück.“

Internet:

work@flex:

tinyurl.com/62fbgeq

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

„Wallraffend“ durch die Arbeitswelt

Der berühmte Aufdecker-Journalist sprach im Rahmen der Wiener Vorlesungen mit Hubert Christian Ehalt über seine jüngsten Ausflüge in die Berufswelt.

Autorin: Lisa Seidl
Freie Journalistin

Im Rahmen der Wiener Vorlesungen erzählte Günter Wallraff am 4. Mai im Wiener Rathaus von seinen Anfängen als Aufdecker, von den Entwicklungen zu sozialbedenklichen Arbeitsverhältnissen, und dass sein Nachname ins schwedische Wörterbuch aufgenommen wurde.

Hunderte ZuhörerInnen lockte er an, aus jeder Altersgruppe und sozialen Schicht: So ein Interesse an einer Vorlesung kann sich manch anderer nur wünschen. Aber wenn Günter Wallraff die Bühne betritt und mit lockeren Scherzen ins Interview mit Hubert Christian Ehalt geht, dann merkt man schnell: Er ist kein Theoretiker, kein Professor, der nur sich selbst reden hören will. Wallraff bringt Lebenserfahrung mit und will diese mit anderen teilen. Seit 45 Jahren ermittelt er hinter den Kulissen der sauberen Unternehmensfassaden und deckt Zustände auf, die deren Presse- und Rechtsabteilungen lieber unentdeckt gelassen hätten. Seine Methoden als investigativer Journalist sind, seit er sich als Hans Esser 1977 bei der „Bild“ einschlich, bekannt und mittlerweile hat man ihm und seinen Methoden auch im schwedischen Wörterbuch mit dem Wort des „Wallraffens“ ein Denkmal gesetzt.

Der Weg zum Enthüllungsjournalisten

Als Pazifist nennt er Mahatma Gandhi, Jesus, Martin Luther King und Nelson Mandela als die wichtigsten Einflüsse

seines Lebens. In jungen Jahren versuchte er sich als Buchhändler und Lyriker, beeindruckt von Bertolt Brecht, Heinrich Böll und Wolfgang Borchert, doch nachdem er den Antrag auf Kriegsdienstverweigerung zu spät stellte, musste er in der deutschen Bundeswehr eine „Ausbildung zum Töten“ antreten. Ein Deal wegen seiner bevorstehenden Veröffentlichung über seine Erlebnisse dort, stellte ihn aber von der Bundeswehr frei. Offiziell bescheinigte man ihm psychiatrische Probleme und eine „abnorme Persönlichkeit“. Wenn ihn die „68er“ danach fragten ob er Marxist, Trotzist oder Maoist sei, war ihm das zu plakativ, zu dogmatisch. Er antwortete nur: „Ich habe Marx nicht genau genug gelesen, um mich als Marxist zu bezeichnen.“

Sein Theoriedefizit machte ihn zum Enthüllungsjournalisten. Seine Recherchen sind echt erlebt und keine theoretischen Szenarien, was ihm Einblicke und Einsichten beschert, die sonst verborgen bleiben.

„Im Moment gehts den Bach runter“

Die größten Probleme, mit denen die Menschen am Arbeitsmarkt zu kämpfen haben, sieht Wallraff im entfesselten Kapitalismus und im Ausverkauf von sozialen Standards. Ob unsere Demokratie diesem Wandel standhält? Wallraff hofft nur Gutes für die Zukunft, meinte aber „im Moment gehts den Bach runter“ mit Dumpinglöhnen und der Prekarisierung des Arbeitsmarktes. Besonders der erste Artikel des Grundgesetzes, der besagt, dass die Menschenwürde unantastbar

BUCHTIPP

Günter Wallraff

Ganz unten

Mit einer Dokumentation der Folgen
KIEPENHEUER & WITSCH,
1988, 432 Seiten, Taschenbuch, mit Schwarz-Weiß-Abbildungen,
€ 9,20,
ISBN 978-3-4620-1924-7



Bestellung:

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

sei, und die Verfassung im Allgemeinen müssen erhalten werden. Auch in Tunesien sieht er die Gefahr, dass sich Persönlichkeiten wie Haider, Berlusconi oder Le Pen etablieren könnten. Denn eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen muss erkämpft werden. Und hier sieht er für sein Heimatland Deutschland einen Nachteil: „Die Demokratie wurde Deutschland geschenkt, sie wurde nicht erkämpft.“ Und die Demokratieverweigerer, Menschen, die nicht wählen gehen, spielen genau den antidemokratischen Strömungen in die Hände.

Sieben Mio. Mini-Jobs in Deutschland

Dass die Entwicklungen dazu führen, dass Leiharbeit mit 30 bis 40 Prozent weniger Bezahlung mehr wird, dass von zwei Mio. neu geschaffenen Arbeitsplätzen in Deutschland 50 Prozent in prekären Arbeitsverhältnissen enden

Aber wenn Günter Wallraff die Bühne betritt und mit lockeren Scherzen ins Interview mit Hubert Christian Ehalt geht, dann merkt man schnell: Er ist kein Theoretiker, kein Professor, der nur sich selbst reden hören will.

und ca. sieben Mio. Mini-Jobs existieren, führe zwangsläufig zu Altersarmut, attestiert Günter Wallraff. Auch muss Wallraffs Meinung nach mit der extremen Arbeitsdifferenzierung in bestimmten Berufen umgegangen werden. So sollte das Rentenaltersalter berufsspezifisch angepasst werden.

Soziale Standards, ade?

Von seinen verdeckten Ermittlungen im Callcenter weiß er Folgendes zu berichten: 80 Prozent der Geschäftsfälle im Verkauf-Callcenter sind reiner Betrug oder mit minderwertiger Ware verbunden. Trotzdem gab es staatliche Subventionen zur Ansiedelung von Callcentern in strukturschwachen Gegenden und Zwangsverpflichtungen für Arbeitslose, eine Callcenterstelle anzunehmen. Zwar gäbe es mittlerweile neue Gesetze, die z. B. eine Rufnummernunterdrückung nicht mehr zulassen, jedoch die psychische Belastung einer Arbeit als Keiler sei dadurch noch nicht gebannt.

Auch aus einer Großbäckerei, die für Lidl Aufbackbrötchen herstellt, kann Wallraff von unmenschlichen Zuständen berichten. Eine Backanlage verursachte oft Verbrennungen und es gab keine Bezahlung bei Auftragsmangel. Ein Mitarbeiter meinte, er fühle sich wie zur Zwangsarbeit verpflichtet, da ihm eine Sperre durch das Arbeitsamt bei Kündigung drohe.

Und er prangert die sogenannten „Betriebsratskiller“, Mobbinganwälte mit horrenden Provisionen, die die Schmutzarbeit für „die oben“ erledigen, die dafür sorgen, dass Rechte, die

vor Jahrzehnten erkämpft wurden, nicht mehr selbstverständlich sind, an. Denn Wallraff sieht einen Übergang von der Klassen- zur Kastengesellschaft.

Die asoziale Parallelwelt der Privilegierten bilde eine geschlossene Gesellschaft, der die Beamtenschaft wegen ihres Unwillens zu einer Werteänderung zuspiele, ein Aufstieg in diese „Kaste“ sei fast unmöglich. Gleichzeitig würden die StudentInnen das neue Proletariat bilden – Stichwort „Generation Praktikum“. Und die „Unberührbaren“ seien die Langzeitarbeitslosen, Kranken und auch Menschen mit Migrationshintergrund in der 3. Generation.

Mehr Zivilcourage

Eine neue Werteordnung mit mehr Zivilcourage sei wichtig, ist der Journalist überzeugt. Dazu ist Bildung der Schlüssel. Warum nicht die besten Lehrer in den pädagogisch anspruchsvollsten Problemschulen eingesetzt werden, versteht Wallraff nicht. Und das Abbauen von Vorurteilen war ihm schon immer ein Anliegen.

Schon in den Achtzigerjahren erforschte er als „Türke Ali“ (1985) den deutschen Arbeitsmarkt, und mit seiner, auch umstrittenen Dokumentation „Schwarz auf Weiß“, in der er als „Flüchtling aus Somalia“ (2009) auf Wohnungssuche geht und mit Rassismus zu kämpfen hat, tourt er auch durch Schulen, um den jungen Leuten einen Denkanstoß in die richtige Richtung zu geben. Denn er weiß, „dort wo

keine Türken leben, ist der Türkenhass oft am größten“. So hat er sich sogar im Laufe der Dreharbeiten mit anfänglich dem „Afrikaner“ gegenüber skeptischen Personen und mit Deutschen mit afrikanischer Abstammung befreundet. Ein kleiner Erfolg für Günter Wallraff.

Firmen-TÜV

Auch haben Unternehmen oft einen Wettbewerbsnachteil, wenn sie sich an soziale Standards halten. Ein Vorschlag Wallraffs wäre ein TÜV-Siegel für Unternehmen. Positivlisten für soziale Standards wären sinnvoll, damit KonsumentInnen erkennen können, wer sich im sozialen Engagement gut macht (z. B. DM) oder nicht (z. B. Schlecker). So kann der Druck von KonsumentInnen stärker auf die Unternehmen einwirken.

Wöchentlich bekommt Wallraff Zuschriften, oft reicht es nur, wenn er die Verantwortlichen anspricht: „Bringen sie das in Ordnung, dann muss ich's nicht veröffentlichen!“

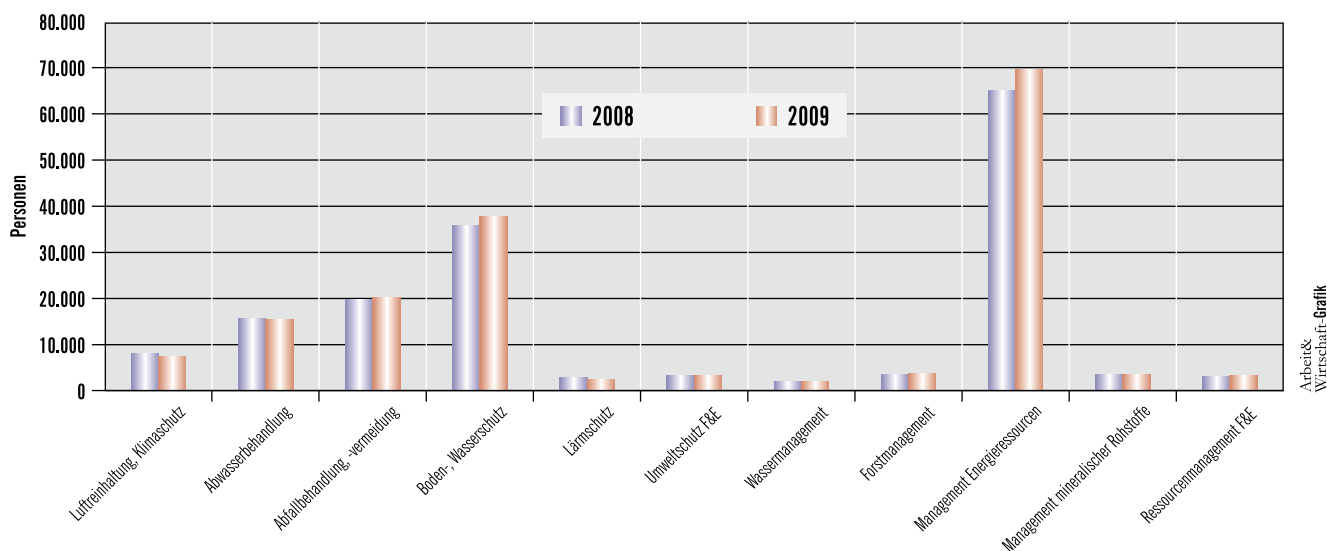
Internet:

Informationen, Download und Kaufoption zu Günter Wallraffs Film „Scharz auf Weiß“:
www.schwarztaufweiss.x-verleih.de

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
h0701971@wu.ac.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

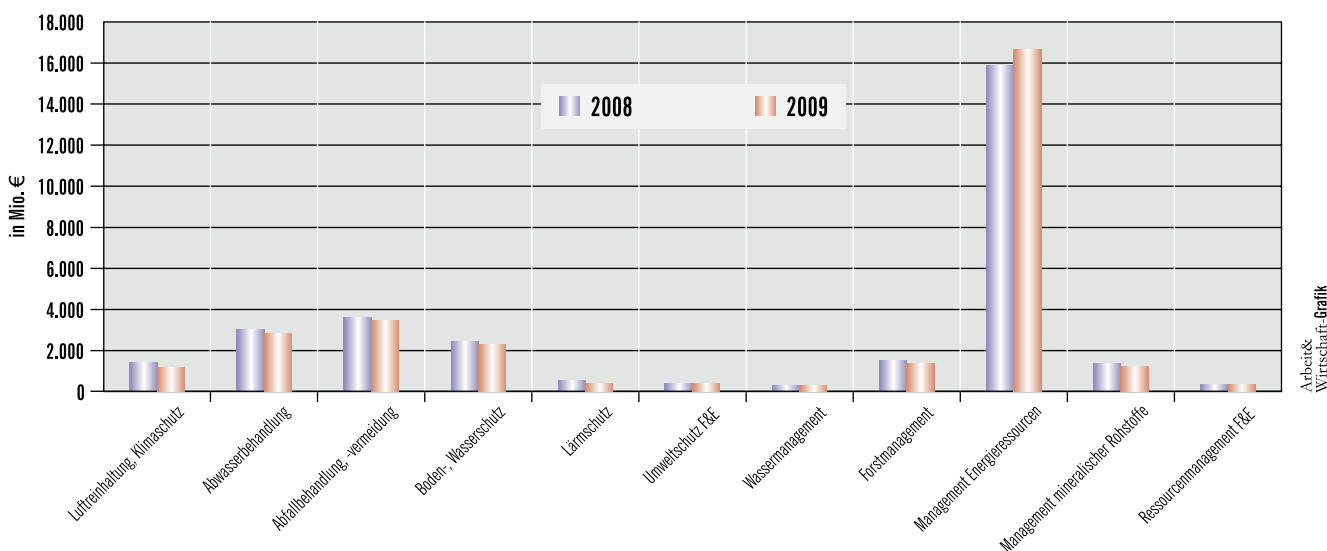
Zahlen, Daten, Fakten

Beschäftigte in Umweltbereichen 2008 und 2009



Quelle: Statistik Austria

Umweltumsatz nach Umweltbereichen 2008 und 2009



Quelle: Statistik Austria

Lehrlinge – Top 25, Frauen

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Alle Lehrberufe	39.034,00	40.258,00	42.103,00	43.933,00	44.784,00	44.812,00	44.382,00
Bäcker/in	240,00	240,00	252,00	–	277,00	257,00	–
Bankkaufmann/frau	337,00	374,00	398,00	419,00	436,00	409,00	401,00
Blumenbinder/in und -händler/in (Florist/in)	755,00	755,00	801,00	850,00	828,00	815,00	774,00
Bürokaufmann/frau	4.917,00	4.937,00	5.262,00	5.463,00	5.585,00	5.474,00	5.483,00
Chemielabortechnik	–	–	–	–	273,00	281,00	288,00
Drogist/in	294,00	319,00	330,00	355,00	392,00	423,00	456,00
Einzelhandel	9.825,00	10.016,00	10.305,00	10.791,00	10.730,00	10.900,00	11.015,00
Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in)	5.367,00	5.491,00	5.476,00	5.516,00	5.388,00	5.218,00	4.814,00
Fußpflegerin/Kosmetikerin	485,00	472,00	508,00	520,00	540,00	527,00	533,00
Gastronomiefachmann/-frau	1.820,00	1.871,00	1.853,00	1.758,00	1.657,00	1.558,00	1.447,00
Großhandelskaufmann/frau	619,00	626,00	690,00	758,00	777,00	732,00	744,00
Hotel- und Gastgewerbeassistent/in	1.182,00	1.180,00	1.252,00	1.259,00	1.320,00	1.271,00	1.208,00
Industriekaufmann/frau	498,00	511,00	522,00	562,00	590,00	539,00	506,00
Koch/Köchin	1.604,00	1.648,00	1.779,00	1.830,00	1.830,00	1.844,00	1.800,00
Konditor/in (Zuckerbäcker/in)	607,00	630,00	655,00	701,00	712,00	686,00	675,00
Maler/in und Anstreicher/in	337,00	319,00	386,00	394,00	450,00	461,00	488,00
Optiker/in	249,00	264,00	264,00	291,00	323,00	356,00	356,00
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	938,00	915,00	909,00	939,00	1.039,00	1.104,00	1.171,00
Reisebüroassistent	291,00	264,00	262,00	266,00	–	–	–
Restaurantfachmann/frau	2.109,00	2.207,00	2.216,00	2.243,00	2.219,00	2.094,00	1.918,00
Speditionskaufmann/frau	225,00	230,00	272,00	305,00	359,00	349,00	352,00
Systemgastronomiefachmann/frau	278,00	343,00	352,00	364,00	364,00	366,00	325,00
Tischlerei	254,00	260,00	294,00	308,00	325,00	324,00	338,00
TOP-Ten	34.229,00	35.242,00	36.539,00	37.650,00	37.920,00	37.667,00	37.159,00
Versicherungskaufleute	211,00	233,00	311,00	317,00	336,00	335,00	366,00
Verwaltungsassistent	494,00	862,00	920,00	936,00	899,00	1.063,00	1.147,00
Zahn techniker/in	293,00	275,00	270,00	254,00	271,00	281,00	271,00

© 2011 BAK, Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien +43 (1) 501 65

Lehrlinge – TOP 25, Männer

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Alle Lehrberufe	80.037	82.120	83.858	85.890	87.096	86.864	85.517
Bäcker/in	847	879	858	–	–	–	–
Bürokaufmann/frau	1.172	1.269	1.362	1.391	1.391	1.348	1.343
Dachdecker/in	–	–	–	–	–	822	782
Einzelhandel	4.054	4.251	4.385	4.456	4.440	4.501	4.695
Elektroanlagentechnik	–	–	–	–	–	897	–
Elektroinstallation und Prozeßleitung	1.130	1.170	1.283	1.482	1.627	1.700	–
Elektroinstallationstechnik	5.376	5.317	4.987	4.887	4.859	4.699	9.062
Gastronomiefachmann/-frau	1.467	1.658	1.647	1.661	1.561	1.429	1.296
Großhandelskaufmann/frau	861	852	842	–	–	–	803
Informationstechnologie-Technik	–	–	–	–	978	1.177	1.210
Karosseriebau	1.556	1.610	1.532	1.684	1.664	1.622	1.649
KFZ-Elektrik, KFZ-Technik	1.455	1.465	1.558	1.665	1.752	–	–
KFZ-Technik	7.115	7.094	6.996	6.859	6.536	7.959	7.813
Koch/Köchin	3.309	3.680	3.899	3.957	3.753	3.580	3.451
Landmaschinentechnik	911	914	960	976	1.017	1.008	991
Maler/in und Anstreicher/in	2.119	2.208	2.147	2.077	2.021	2.059	2.056
Maschinenbautechnik	3.983	4.080	4.100	4.389	4.628	4.520	4.354
Maurer/in	2.822	2.990	3.197	3.184	3.138	3.164	3.187
Mechatronik	785	887	992	1.089	1.282	1.403	1.461
Metallbearbeitungstechnik	2.834	2.847	2.791	2.896	2.963	2.920	2.727
Metalltechnik – Stahlbautechnik	626	707	856	888	–	878	848
Produktionstechnik	–	–	–	–	963	967	948
Restaurantfachmann/frau	1.099	1.122	1.133	1.086	1.033	997	955
Sanitär- und Klimatechniker; Gas-, Wasser- und Heizungsinstallation	2.966	2.892	2.927	2.994	2.353	5.136	5.215
Sanitär- und Klimatechniker; Gas-, Wasserinstallation	1.338	1.418	1.483	1.548	1.095	–	–
Tischlerei	4.221	4.054	3.937	3.769	3.562	3.490	3.328
TOP-Ten	55.362	56.798	57.449	58.508	58.286	60.223	62.773
Werkzeugbautechnik	1.058	1.011	966	947	971	914	888
Zerspanungstechnik	718	833	944	1.097	1.270	1.273	1.271
Zimmerei	1.540	1.590	1.667	1.757	1.809	1.760	1.702

© 2011 BAK, Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien +43 (1) 501 65

Der „Theodor-Körner-Fonds“ 1953 bis 2011

Unterstützung für junge WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen.

Autor: Klaus-Dieter Mulley

*Geschäftsstelle des Theodor-Körner-Fonds
in der AK Wien*

Am 28. April dieses Jahres fand im Festsaal der Universität Wien eine Preisverleihung statt. 51 jungen WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen wurden vom Kuratoriumspräsidenten Herbert Tumpel und vom Vorsitzenden des wissenschaftlichen Beirates Univ.-Prof. DDr. Oliver Rathkolb Förderungspreise zwischen 1.500 Euro und 3.000 Euro überreicht. Drei der Preise wurden von der Stadt Wien gespendet. Nach dem Festakt in der Universität empfing Bundespräsident Heinz Fischer die PreisträgerInnen in der Hofburg. Es war die 57. Preisverleihung des „Theodor-Körner-Fonds zur Förderung der Wissenschaft und Kunst“. Doch was verbirgt sich hinter dem doch recht sperrigen Namen?

Ein General für den Frieden

Der auch als „Friedensgeneral“ bezeichnete Theodor Körner gehörte wohl zu den herausragenden Gestalten der österreichischen Arbeiterbewegung. Als Sohn einer Offiziersfamilie am 24. April 1873 geboren, machte er nach Absolvierung militärischer Schulen rasch Karriere in der k. u. k. Armee als Generalstabsoffizier. Nach dem Ersten Weltkrieg, in den ersten Jahren der demokratischen Republik, organisierte er an der Seite von **Julius Deutsch** den Aufbau des demokratischen Heeres der 1. Republik. Nach seiner Pensionierung als General im Jahr 1924 trat er der Sozialdemokratischen Partei bei. Körner beriet die Partei in Heeresangelegenheiten

und beim Aufbau des zum Schutz von Parteiversammlungen gegründeten „Republikanischen Schutzbundes“. Die Stadt Wien entsandte ihn 1926 in den Bundesrat und in den Stadtschulrat. Infolge seiner Erfahrungen im Ersten Weltkrieg geißelte er Kriegsbegeisterung und überschäumenden Nationalismus. Später, als Bundespräsident, sagte er: „Krieg ist Krieg. Ob man erstochen, erschlagen, erschossen oder vergiftet wird – er ist rohe und nackte Gewalt, Faustrecht und unabsehbarer Tod, also muss der Krieg als Mittel der Auseinandersetzung zwischen Staaten und Völkern abgeschafft werden und ein internationales Recht entstehen, das die Konflikte der Völker mit Vernunft und Frieden regelt.“ Nach Verfolgung und Inhaftierungen durch Austrofaschismus und Nationalsozialismus wird Körner 1945 nach dem Ende des 2. Weltkrieges und der Nazidiktatur im Alter von 72 Jahren von den Sowjets als Bürgermeister von Wien bestätigt. Seine Kenntnis der russischen Sprache hilft in den zahlreichen Verhandlungen mit der sowjetischen Besatzungsmacht, was den Wiederaufbau der zu einem Viertel zerstörten Stadt entscheidend beschleunigt.

Nach dem Ableben von Karl Renner wird der beliebte Wiener Bürgermeister 1951 in einer Stichwahl zum ersten vom Volk gewählten Bundespräsidenten. Theodor Körner war für seine Bescheidenheit bekannt. Deshalb verzichtete er zu seinem 80. Geburtstag 1953 auf Geburtstagsgeschenke und bat, den dafür von den Gratulanten vorgesehenen Betrag, in einen Fonds einzuzahlen. Die Idee war ebenso einfach wie bestechend: Aus den eingelangten Spenden sollten

jährlich Projekte gesponsert und Preise an junge WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen vergeben werden, um zur Weiterentwicklung der österreichischen Wissenschaft und Kunst beizutragen.

Der „Theodor-Körner-Fonds“

Initiatoren des „Theodor-Körner-Stiftungsfonds“ – wie er damals hieß – waren AK und ÖGB. In dem an erster Stelle von **Karl Mantler** für den Arbeiterkammertag und **Johann Böhm** für den ÖGB unterzeichneten Aufruf vom Frühjahr 1953 heißt es: „Der Herr Bundespräsident hat (...) darauf hingewiesen, dass die österreichische Wissenschaft und Kunst nur dann wieder zu höchster Entfaltung gelangen kann, wenn allen Begabungen unseres Volkes ohne Unterschied der sozialen Herkunft die Möglichkeit zu schöpferischer Betätigung geboten wird.“ Der Arbeiterkammertag (heute Bundesarbeitskammer) unterstützt seither den Fonds mit einem hohen Betrag.

Der „Theodor-Körner-Fonds“ wird von einem Kuratorium geleitet, die Auswahl der PreisträgerInnen besorgt ein wissenschaftlicher und künstlerischer Beirat. Heute besteht das Präsidium des Kuratoriums aus BAK-Präsident Herbert Tumpel, der Vizepräsidentin der AK Tirol Verena Steinlechner-Garziadei, NRBAbg. i. R. Prof. Franz Mrkvicka und dem Vorsitzenden des wissenschaftlichen Beirates Oliver Rathkolb vom Institut für Zeitgeschichte der Universität Wien.

Auch Bruno Kreisky war nicht nur über zwei Jahrzehnte Vizepräsident des Theodor-Körner-Fonds, er war vielmehr Initiator vieler durch den Fonds finan-



Am 28. April 2011 wurden im Festsaal der Universität Wien 51 jungen WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen vom Kuratoriumspräsidenten Herbert Tumpel und vom Vorsitzenden des wissenschaftlichen Beirates Univ.-Prof. DDR. Oliver Rathkolb Förderpreise zwischen 1.500 Euro und 3.000 Euro überreicht.

zierter Projekte und Veranstaltungen. Kreisky hat zu seinem 60. Geburtstag gebeten, die ihm zugedachten Geschenke in Form von Geldspenden dem Fonds zukommen zu lassen.

Im Zentrum des „Körner-Fonds“ stand seit seiner Gründung immer die individuelle Förderung von Projekten junger österreichischer WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen. Und das Ergebnis kann sich sehen lassen: Seit 1954 wurden über 3.350 WissenschaftlerInnen und Wissenschaftler, Künstlerinnen und Künstler mit Förderpreisen unterstützt. Rund 3,8 Mio. Euro sind vom Körner-Fonds seit 1954 der österreichischen Wissenschaft und Forschung zugute gekommen. Der Schwerpunkt des „Körnerpreises“ lag immer in der Unterstützung nicht fertiggestellter Arbeiten. Ausschlaggebend für die Zuerkennung eines Förderpreises war und ist die wissenschaftliche oder künstlerische Qualität eines eingereichten Projekts.

Eine Art „Who is Who“

Die Liste der PreisträgerInnen liest sich wie ein „Who is Who“ der österreichischen Wissenschaft, Literatur und Kunst. Zu den ersten Preisträgern des Jahres 1954 gehörte etwa der österreichische Informatikpionier **Heinz Zemanek**, dessen „Mailüftler“ noch heute im Technischen Museum bewundert werden kann. Unter den PreisträgerInnen der weiteren Jahre finden sich unter anderem die weit über die Grenzen Österreichs hinaus bekannten Künstler **Adolf Frohner** und **Christian Ludwig Attersee**, die Biochemikerin **Renée Schroeder**, der Schriftsteller **Josef Haslin-**

ger, der Journalist, Literat und Kulturpolitiker **Jörg Mauthe**, der Kabarettist Werner Schneyder sowie die Lyrikerin **Christine Busta**, der Komponist und Dirigent **Friedrich Cerha**, der Zoologe **Antal Festetics**, der Psychologe **Hans Strotzka** und der Präsident des Verwaltungsgerichtshofes Clemens Jabloner.

PreisträgerInnen und Projekte 2011

Auch die PreisträgerInnen des Jahres 2011 werden sich wohl in diese Galerie von exzellenten WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen einreihen. Ohne auf die innovativen literarischen, bildnerischen und musikalischen Projekte einzugehen, seien einige der geplanten wissenschaftlichen Arbeiten exemplarisch benannt. Ganz aktuell und wegweisend ist etwa das Forschungsprojekt von Gilles Reckinger. Tagtäglich hören wir in den Nachrichten von den Flüchtlingsströmen auf die kleine Insel Lampedusa. Er erforscht die Folgen für das Leben der dort Wohnenden. Wenn Martina Zweimüller die gesundheitlichen und sozialen Folgen des Reaktorunfalls von Tschernobyl in Österreich untersucht, so leistet sie damit einen entscheidenden Beitrag zum gegenwärtigen Diskurs über die von der Gesellschaft zu tragenden Folgekosten von AKWs. Michaela Schirnhofner geht der kommunikationspolitisch zentralen Frage nach der Entstehung von Wissen in unserer Zeit nach. Durch welches Text-Bild-Ton-Gefüge in den Massenmedien wird unser Bild von der Umwelt, von der Gesellschaft konstruiert?

Im Bereich der Medizin forscht Andreas Birbach nach den Ursachen der

Schuppenflechte. Mit dem Ziel Risikofaktoren von Nierentumoren festzustellen, und damit Prävention zu ermöglichen, beschäftigt sich Michaela de Martino in einem vielversprechenden Projekt. Chronisch entzündlichen Erkrankungen des Kindes- und Jugendalters geht Monika Edelbauer nach.

Vielfach führt der wirtschaftliche Wettbewerbsdruck dazu, dass ArbeitnehmerInnen trotz Krankheit am Arbeitsplatz bleiben. Dies führt individuell zu langfristigen Folgeschäden und darüber hinaus zu vermehrten Kosten der Sozialsysteme. Martin Halla versucht dies empirisch zu belegen. Die Verschiebung und damit die Minimierung von Steuern innerhalb eines Konzerns untersucht Matthias Petutschnig in seiner Arbeit. Er leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Begründung eines sozial und wirtschaftlich gerechten Körperschaftsteuersystems.

Für den Theodor-Körner-Fonds und seine PreisträgerInnen war und ist das Eintreten für demokratische Werte, für Offenheit und für einen internationalen wissenschaftlichen und künstlerischen Diskurs immer eine Selbstverständlichkeit.

Internet:

Alle Infos:

www.theodorkoernergolds.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor

klaus.mulley@akwien.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at

Der neue Warenkorb des Verbraucherpreisindex

Wovon wir wie viel kaufen wirkt sich auf vielerlei Ebenen aus.

Autor: Reinhold Russinger

Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien

Eines der wichtigsten Statistikprodukte Österreichs wurde im März 2011 dem österreichischen Publikum vorgestellt: der neue Warenkorb. Seine Bedeutung kann im Grunde nicht hoch genug eingeschätzt werden. Selten hat eine statistische Auswertung einen solchen anschaulichen Charakter für die gesamte Bevölkerung wie eben der Warenkorb. Sein Einfluss auf die sozial- und wirtschaftspolitische Umgebung wird am besten im Zusammenhang mit dem Schlagwort Inflation umschrieben. Der Warenkorb ist damit indirekt nicht nur makroökonomische Entscheidungsgrundlage, sondern stellt ein Abbild individueller Entscheidungsmuster (Konsumentscheidungen) dar.

Die rechtlichen Grundlagen

Bevor ein Warenkorb erstellt werden kann, bedarf es der Durchführung einer Konsumerhebung (KE), die Aufschluss über Lebensstandard und -bedingungen der privaten Haushalte in Österreich gibt. Eine EU-Rahmenverordnung¹ für den sogenannten Harmonisierten Verbraucherpreisindex verpflichtet zur Durchführung von Haushaltsbudgeterhebungen alle fünf Jahre. Die neueste KE stammt aus den Jahren 2009/2010. Über einen Zeitraum von 14 Tagen wurden Haushalte auf freiwilliger Basis dazu angehalten, ein Haushaltsbuch zu führen. Die Aufzeichnungen umfassten sämtliche für den Haushalt

Warenkorb 2010	
Verbrauchsgruppen	Gewicht
Gesamtverbrauchsausgaben	100,0000
Nahrungsmittel und alkoholische Getränke	12,0087
Alkoholische Getränke und Tabak	3,0402
Bekleidung und Schuhe	6,1433
Wohnung, Wasser, Energie	18,6510
Hausrat und laufende Instandhaltung des Hauses	7,9962
Gesundheitspflege	4,4375
Verkehr	13,7773
Nachrichtenübermittlung	1,8082
Freizeit und Kultur	12,1332
Erziehung und Unterricht	1,2845
Restaurants und Hotels	8,7182
Verschiedene Waren und Dienstleistungen	10,0019

getätigten Ausgaben. Die Anzahl der Haushalte, die an dieser Stichprobenerhebung teilnahmen, betrug 6.534. Um die Datenbasis abzusichern, wurden umfangreiche Plausibilitätsprüfungen durchgeführt. Darunter auch ein Abgleich mit Daten anderer Statistiken – allen voran mit denen des privaten Konsums der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen. Anschließend erfolgte die Systematisierung in zwölf Ausgabengruppen. Dieser Gliederung wurde dann der Prozentanteil der einzelnen Ausgabengruppen zugeordnet. Für die Verteilung des für die Inflationmessung ab dem Berichtsjahr 2011 maßgeblichen Warenkorbs siehe Tabelle. Die Gliederung nach VerbraucherInnengruppen lässt schon das „Innenleben“ eines Warenkorbbes erahnen.

Um zu gewährleisten, dass sich im Warenkorb auch jene konkrete Güter und Dienstleistungen wiederfinden, die sich

aus der KE ergeben, muss dafür ein Kriterium eingeführt werden. Dieses lautet: Repräsentativität. Die EU setzte dafür fest, dass alle Güter und Dienstleistungen in den Warenkorb aufzunehmen sind, die ein Tausendstel der Gesamtausgaben ausmachen. Dieser muss laufend adaptiert werden. Insofern weist der Warenkorb eine gewisse Flexibilität und damit Aktualität auf – neue Konsumgewohnheiten finden darin ihren Niederschlag. Preiserhebungen für den Verbraucherpreisindex (VPI) bzw. den Harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI)² finden monatlich statt (siehe Tabelle). Die unmittelbare Durchführung der Preiserhebungen obliegt den jeweiligen städtischen Statistik-

¹ VO (EG) Nr. 2494/1995/Abl. Nr. L257

² Der HVPI ist der für die EU adaptierte Preisindex. Er unterscheidet sich von VPI in einigen Einzelpositionen und dient der Europäischen Zentralbank als Entscheidungsparameter für die Geldpolitik.

Eckdaten zum Warenkorb 2010

Anzahl	H/VPI
Positionen im Warenkorb	791
monatlich erhobene Preise	39.500
Geschäfte in der Preiserhebung	4.200
Städte, in denen Preise erhoben werden	20

ämtern/-abteilungen. Dort werden unter Einhaltung eines Kataloges mit genau definierten Warenbeschreibungen Erhebungen durchgeführt. Damit ist sichergestellt, dass immer Gleiches mit Gleichem verglichen wird. Dies ist der oberste Grundsatz jeder Preisveränderungsmessung. Sollte jedoch einmal ein Produkt nicht verfügbar sein, so muss ein Ersatzprodukt gewählt werden, das dem ursprünglichen in Zweck und Beschaffenheit ähnelt. Nach erfolgter Datenerhebung werden die Einzeldaten elektronisch an die Statistik Austria übermittelt und eingehenden Plausibilitätskontrollen unterzogen. Das Aggregationsverfahren der Statistik Austria umfasst u. a. die Zusammenfassung der Städteergebnisse und deren Gewichtung. Die Veröffentlichung des Gesamtdatensets (Inflationsveröffentlichung) erfolgt dann in der Regel Mitte des Folgemonats in Form von Messzahlen.

Messzahl normiert Referenzjahr

Die Messzahl normiert das Referenzjahr – in diesem Fall 2010 – mit 2010 = 100. Preissteigerungen werden dann, ausgehend von 2010 = 100, für die folgenden Zeiträume fortgeschrieben. Die Inflationsmessung findet monatlich statt, und zwar in Jahresabständen. Dazu ein Beispiel: Im Dezember 2010 betrug die Messzahl 110,7 (in diesem Fall noch 2005 = 100), ein Jahr zuvor, im Dezember 2009, 108,2. Der relative Unterschied dieser beiden Messzahlen beträgt 2,3 Prozent. Und dies heißt auch, die Inflationsrate im Dezember 2010 betrug 2,3 Prozent.

Die publizierten Daten müssen hohen Qualitätsansprüchen genügen. Die Nachvollziehbarkeit der Berechnungsmethoden ist eine wichtige Grundlage für den

Qualitätsbefund jedes statistischen Produktes. Statistik Austria ist im Rahmen einer sogenannten Standarddokumentation verpflichtet, der Öffentlichkeit eine genaue Produktbeschreibung zur Hand zu geben. In ihr werden u. a. gesetzliche Grundlagen, Berechnungsmodalitäten, Anwendungsmöglichkeiten, Publikationszyklen und vieles mehr des jeweiligen Statistikproduktes beschrieben.

Neben dieser gesetzlich vorgeschriebenen Dokumentation tagt zweimonatlich die VPI-Arbeitsgruppe. Sie setzt sich aus VertreterInnen der Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, OeNB, Wifo, Ministerien und Städtestatistikern zusammen. Die entsandten Fachleute bringen wichtige Expertisen ein. Regelmäßige Prüfbesuche seitens EUROSTAT ergänzen die Qualitätssicherungsmaßnahmen.

Der Warenkorb und der daraus abgeleitete Verbraucherpreisindex ist sowohl für makroökonomische Zwecke (z. B. Geldpolitik der EZB) als auch für individuelle Belange (Stichwort: Wertsicherung) von herausragender Bedeutung. Daraus ergibt sich ein umfassendes Interesse, der Öffentlichkeit ein aussagekräftiges und qualitätsvolles Datenset zur Verfügung zu stellen. Diesem Anspruch konnte bis dato Rechnung getragen werden. Es soll jedoch nicht verschwiegen werden, dass die Berechnung des VPI auch eine Menge von ungelösten Problemen mit sich bringt. Effekte, wie der sogenannte Substitutions**bias**, Outlet**bias**³ usw., machen jedem Preisstatistiker Kopfzerbrechen. In aller Regel ist es jedoch so, dass man sich bei Elimination eines dieser unliebsamen Effekte dafür einen anderen unliebsamen einhandelt.

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

³ Der Substitutionsbias entsteht, wenn die KonsumentInnen auf ein anderes Produkt ausweichen. Dies führt dann zu einer Überschätzung der Inflationsrate. Beim Outletbias weichen die KonsumentInnen auf ein Geschäft mit billigeren Produkten aus.



Der Warenkorb ist indirekt nicht nur makroökonomische Entscheidungsgrundlage, sondern stellt ein Abbild individueller Entscheidungsmuster (Konsumententscheidungen) dar.

Studieren ohne traditionelle Matura

Der Weg über die Studienberechtigungsprüfung und die Berufsreifepfung zu den Hochschulen zeigt sich auch als Bildungsweg mit kompensatorischem Charakter.

Autor: Walter Hotter

Bildungsreferent der AK Tirol

In der „Arbeit&Wirtschaft 2/2011“ wurden die Ergebnisse einer Studie des öibf im Auftrag der AK Wien zur Situation von Berufsreifepfungs-AbsolventInnen im Hochschulbereich vorgestellt. Darin wurde sehr gut belegt, dass AbsolventInnen über diesen zweiten Bildungsweg erfolgreich ein Studium absolvieren. Zwar kann es je nach Studium fachliche Defizite in Mathematik oder in Fremdsprachen geben, durch das höhere Durchschnittsalter und die Berufserfahrungen hat sich diese Gruppe von Studierenden jedoch persönliche und methodische Kompetenzen, wie zum Beispiel Belastbarkeit, Zielstrebigkeit und Zeitmanagement, angeeignet, die sie in die Lage versetzen, die mit dem Studium verbundenen Herausforderungen zu bewältigen. Erschwerend wirkt sich allerdings die finanzielle Situation aus: Sie sind aufgrund der Beihilfensituation meist zur Berufstätigkeit „verdammte“, um die Finanzierung der Lebenshaltungskosten zu gewährleisten. Die Folge ist, dass sich die Studiendauer in die Länge zieht. Um konsequent die Idee des lebenslangen Lernens in Österreich umzusetzen, braucht es daher unter anderem bessere finanzielle Rahmenbedingungen für diese Studierenden.

Befragung durch Institut für Soziologie

Die AK Tirol hat 2011 das Institut für Soziologie der Universität Innsbruck beauftragt, eine Befragung von AbsolventInnen zur Berufsreifepfung und zur Studienberechtigungsprüfung durchzuführen,

um regionale Befunde für die Weiterentwicklung der Hochschullandschaft Tirols zu erhalten und zusätzlich alle nicht-traditionellen Zugänge zu den Hochschulen zu vergleichen. Dazu gehören die Studienberechtigungsprüfung, die Berufsreifepfung oder bei Fachhochschulstudiengängen der Zugang ohne Matura durch eine „einschlägige berufliche Qualifikation“ (FHStG § 4 Abs. 2) in Verbindung mit Zusatzprüfungen. Befragt wurden insgesamt 576 Studierende und AbsolventInnen an allen Tiroler Hochschulen, die die Zugangsbedingungen einer Studienberechtigungsprüfung, einer Berufsreifepfung oder einer Zusatzprüfung für die Fachhochschule erfüllten.

Erfreuliche Befunde der Tiroler Studie

» Vergleicht man die Studienabbrüche an der Universität Innsbruck von Studierenden mit Matura an einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schule mit denen der Studienberechtigungsprüfung bzw. Berufsreifepfung, so zeigt sich, dass letztere seltener abbrechen. Bei den Studienabschlüssen zeigen sich kaum Unterschiede. Damit wird das Vorurteil widerlegt, dass der zweite Bildungsweg ein Bildungsweg zweiter Klasse sei.

» Im Zusammenhang mit der PISA-Studie bei 15-jährigen SchülerInnen wird bei weniger erfolgreichen Bildungssystemen auf den negativen Befund hingewiesen, dass der Bildungshintergrund der Eltern auf die Kinder vererbt wird. Bei der Tiroler Studie zu den AbsolventInnen der Studienberechtigungsprüfung und Berufsreifepfung ergab sich das erfreuliche

Ergebnis: Studierende mit Studienberechtigungsprüfung und Berufsreifepfung kommen doppelt so häufig aus einer niedrigeren Bildungsschicht (Eltern mit Pflichtschulabschluss) und nur halb so oft aus Akademikerfamilien wie Studierende mit traditioneller Matura.

Während etwa ein Viertel der Eltern (Väter 25,8 Prozent, Mütter 24,4 Prozent) aller Studierenden eine universitäre Bildung aufweisen, sind es bei den Studierenden, die über die Studienberechtigungs- oder Berufsreifepfung an die Universität gekommen sind, durchschnittlich unter zehn Prozent. Studierende mit Eltern, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen, weisen einen Anteil von nur 12,7 Prozent aller Studierenden aus, bei den Studierenden mit Studienberechtigungsprüfung oder Berufsreifepfung ist dieser Anteil 22,9 Prozent. Die Möglichkeit des Weges an die Universität oder Fachhochschule über eine Berufsreifepfung bzw. Studienberechtigungsprüfung hat also einen deutlichen kompensatorischen Effekt, was die Unterrepräsentation von Kindern aus niedrigeren Bildungsschichten in den höchsten Bildungseinrichtungen anbelangt.

Internet:

Die Studie zum Download:
tinyurl.com/6adly3g

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
walter.hotter@ak-tirol.com
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Europa:

EGB-Kongress von 16. bis 19. Mai 2011 in Athen

Europäische Gewerkschaften machen Druck für ein soziales Europa.

Unter dem Motto „Mobilising for Social Europe“ hält der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) von 16. bis 19. Mai 2011 in Athen seinen 12. Kongress ab. Dabei wird sowohl ein neuer Generalsekretär als auch ein neuer Präsident gewählt. „Nicht zu hohe Löhne oder die Sozialsysteme haben Europa in die Krise geführt und Schulden verursacht, sondern die unregulierte Finanzindustrie. Um Banken zu retten und Länder zu stabilisieren, wurden Schulden gemacht. Die Europäische Kommission irrt gewal-

tig, wenn sie glaubt, die Krankheiten der Finanzindustrie mit bitteren Pillen für die Menschen, ihre Löhne und die Sozialsysteme kurieren zu können. Nur gute Löhne schaffen Nachfrage, Wachstum und gute Arbeitsplätze. Und um künftige Krisen zu verhindern, braucht es eine effektive Regulierung des Finanzkapitalismus“, so der EGB. Um Druck für ein soziales Europa zu machen, sind die europäischen Gewerkschaften in den vergangenen Monaten mehrfach auf die Straße gegangen. Der Europäische Gewerk-

schaftsbund wurde 1973 gegründet und vereint 83 Mitgliedsorganisationen in 36 Ländern und zwölf branchenbezogene Verbände. Hauptziel des EGB ist es, die Idee des Europäischen Sozialmodells voranzubringen und für die Entwicklung eines gemeinsamen Europas zu arbeiten, in dem Friede und Stabilität herrschen und in dem die arbeitenden Menschen und ihre Familien in den Genuss voller Menschen- und Bürgerrechte kommen, bei hohen Lebensstandards.

Alle Infos: www.etuc.org

Europa:

EU will Berufschancen für Jugend verbessern

In der EU ist jeder fünfte Jugendliche unter 25 Jahren auf der Suche nach einem Job.

Viele junge Menschen haben es zurzeit in Europa schwer, Arbeit zu finden: 20 Prozent der Jugendlichen in der EU unter 25 Jahren sind arbeitslos. Die Jugendarbeitslosigkeit ist damit doppelt so hoch wie die Arbeitslosigkeit in der Erwerbsbevölkerung insgesamt. Um das Problem anzugehen, hat die Europäische Kommission nun „Youth@Work“ ins Leben gerufen. Die Initiative bringt UnternehmerInnen und junge Menschen zusammen und soll helfen, qualitativ hochwertige und nachhaltige Jobs zu schaffen. Zudem werden In-

formationen und Beratung für potenzielle JungunternehmerInnen angeboten, um ihnen unternehmerische Fähigkeiten und Einstellungen zu vermitteln.

Mehr Unterstützung für die Jugendlichen Europas: Youth@Work ist Teil der EU-Initiative „Jugend in Bewegung“, die eine wichtige Rolle für die Erreichung der Kernziele im Rahmen der EU-Wachstumsstrategie 2020 spielen soll. „Für Millionen junge EuropäerInnen steht das Finden einer Arbeit an erster Stelle. Auf nationaler und auf EU-

Ebene werden diese Initiativen eine neue Dynamik hin zu einer besseren Unterstützung junger Menschen erzeugen, damit sie Arbeit finden, ihren Lebensunterhalt verdienen und eigene Pläne verfolgen können“, betont László Andor, Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration, die Wichtigkeit von Youth@work. Ziel ist es, die Beschäftigungsquote in der EU bis 2020 auf 75 Prozent anzuheben.

Mehr Info: tinyurl.com/5ud3jma

Kolumbien:

Gefährliches Pflaster für GewerkschafterInnen

Mitglieder der Nahrungsmittelgewerkschaft SINALTRAINAL in Gefahr.

„Bitte leiten Sie unseren tiefen Dank an ihre Mitglieder weiter und teilen Sie ihnen mit, wie wertvoll ihre Solidarität für uns ist. Es ist eine bedeutende Motivation für uns, als Gewerkschaft weiterzumachen“, erklärt Edgar Paez von der kolumbianischen Gewerkschaft der NahrungsmittelarbeiterInnen SINALTRAINAL. Mitglieder der Gewerkschaft SINAL-

TRAINAL und ihre Familienangehörigen erhalten regelmäßig Morddrohungen von paramilitärischen Gruppen. Immer wieder fallen GewerkschafterInnen Morden zum Opfer. Seit der Gründung der SINALTRAINAL im Jahr 1982 wurden mindestens 23 ihrer Mitglieder ermordet, zuletzt Gustavo Gómez am 21. August 2009. Er wurde in seinem Haus von zwei

Männern erschossen. Seit Beginn der 1990er-Jahre wurden in Kolumbien über 2.000 GewerkschafterInnen ermordet.

Mitglieder der SINALTRAINAL und weiterer Gewerkschaften sind weiterhin in Gefahr. Fordern Sie adäquaten Schutz für die GewerkschafterInnen. Mehr Info und andere Fälle:

tinyurl.com/67dsvvz

Animal laborans: lat.: arbeitendes Tier, Arbeitstier (Seite 35)

Attersee, Christian Ludwig: österreichischer Maler, geb. 1940 als Christian Ludwig; Bühnenbildner, Musiker, 3-facher österreichischer Segel-Staatsmeister. Am Anfang seiner Karriere wollte er eine neue Form des Gesamtkunstwerks entwerfen, auch danach zählte Attersee zu den vielseitigsten Künstlern Österreichs. (Seite 41)

Bias (englisch; sprich: beias): (statistische) Verzerrung (Seite 43)

Böhm, Johann: österreichischer Gewerkschaftsfunktionär und SP-Politiker (1886–1959), 1930–1934 NR-Abgeordneter, gehörte 1945 zu den Gründern des überparteilichen Österreichischen Gewerkschaftsbundes, einer der Hauptinitiatoren der Sozialpartnerschaft. (Seite 40)

Böll, Heinrich: deutscher Schriftsteller (1917–1985); in seinen frühen Werken beschäftigte sich der danach vor allem als Linkintellektueller bekannte Autor hauptsächlich mit den negativen Auswirkungen des Krieges. Böll erhielt 1972 den Literatur-Nobelpreis. Werke: Wo warst du, Adam? Ansichten eines Clowns; Gruppenbild mit Dame; Die verlorene Ehre der Katharina Blum etc. (Seite 36)

Borchert, Wolfgang: deutscher Schriftsteller (1921–1947), nach dem Zweiten Weltkrieg einer der bekanntesten Vertreter der sogenannten Trümmeliteratur. Sein bekanntestes Werk, das Heimkehrer-Drama „Draußen vor der Tür“ wurde erst nach seinem Tod uraufgeführt. (Seite 36)

Brecht, Bertolt: deutscher Schriftsteller (1898–1956), emigrierte 1933, 1949 kehrte er mit seiner Frau Helene Weigel nach Ostberlin zurück. Beeinflusst wurde sein Schaffen vor allem durch die Erlebnisse im Ersten Weltkrieg und die Ideen des Marxismus. In seinen Werken thematisierte Böll häufig den Zwiespalt zwischen menschlicher Freiheit und sozialer Gerechtigkeit. Werke: Im Dickicht der Städte; Die heilige Johanna der Schlachthöfe; Leben des Galilei; Der gute Mensch von Sezuan etc. (Seite 36)

Busta, Christine: österreichische Lyrikerin (1915–1987), Werke: Der Regenbaum; Lampe und Delphin etc. (Seite 41)

CAE: Hier: Abkürzung für Computer Aided Engineering, Computer unterstütztes Konstruieren. (Seite 13)

CEDEFOP: Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 1975 gegründete dezentrale Agentur der EU mit Hauptsitz in Thessaloniki. www.cedefop.europa.eu (Seite 10)

Cerha, Friedrich: österreichischer Komponist, geb. 1926, schrieb unter anderem die Oper „Baal“ nach dem Drama von Bertolt Brecht sowie den dritten Akt von Alban Bergs „Lulu“. (Seite 41)

Deutsch, Julius: österreichischer Politiker (1884–

1968), federführender Gründer des Republikanischen Schutzbundes, der als Gegengewicht zur christdemokratischen Heimwehr entstand. 1936–1939 kämpfte Deutsch im Spanischen Bürgerkrieg, von 1946–51 leitete er die Sozialistischen Verlagsanstalten. (Seite 40)

Diversifizierung: Streuung, Erweiterung des Angebots (Seite 9)

Drittes Auge: andere Bezeichnung für das sogenannte Stirnchakra, das zwischen den Augen liegen soll und als Energiezentrum für Weisheit und Erkenntnis gilt. In manchen östlichen Religionen, beim Yoga und in der Traditionellen Chinesischen Medizin kennt man sieben Hauptchakren (= Energiezentren). (Seite 26)

End of pipe: Ende des Rohrs/der Pipeline (Seite 20)

Enzis: speziell geformte Sitzbänke im Hof des Wiener Museumsquartiers, die jedes Jahr eine andere Farbe haben. (Seite 30)

euphemistisch: beschönigend (Seite 35)

Europe 2020: Wachstumsstrategie der EU mit den Schwerpunkten intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Um innerhalb dieser Prioritäten Ziele konkret umsetzen zu können, empfahl die EU-Kommission sieben Leitinitiativen: Innovationsunion, Jugend in Bewegung (Youth on the Move), Digitale Agenda für Europa, Ressourcenschonendes Europa, Industriepolitik im Zeitalter der Globalisierung, Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Europäische Plattform zur Bekämpfung der Armut. (Seite 18)

Eurostat: Statistisches Amt der EU mit Sitz in Luxemburg, es ist dem Kommissar für Verwaltung, Audit und Betrugsbekämpfung zugeordnet. (Seite 20)

Festetics, Antal: österreichischer Zoologe, Wildbiologe und Verhaltensforscher, geb. 1937; aus einer alten österreichisch-ungarischen Adelsfamilie stammend flüchtete er 1956 vor den ungarischen Kommunisten. Festetics setzt sich immer wieder öffentlich für den Natur- und Artenschutz ein und war unter anderem einer der prominentesten Gegner des Kraftwerks Hainburg. (Seite 41)

Frohner, Adolf: österreichischer Maler, Grafiker und Bildhauer (1934–2007), einer der Schöpfer des Wiener Aktionismus; eines seiner zentralen Themen war Gewalt. (Seite 41)

Haslinger, Josef: österreichischer Schriftsteller, geb. 1955, Werke: Opernball, Das Vaterspiel etc. (Seite 41)

MA: Master-Studienabschluss im Bereich Kunst, Geistes- oder Sozialwissenschaft (Seite 12)

Mäander: Abfolge von Flussschlingen; schlingenförmiges Ornament (Seite 4)

Mantler, Karl: SP-Politiker und Gewerkschaftsfunktionär (1890–1965), 1939–45 im KZ-Buchenwald

interniert, danach Bundesrat, 1947–1949 Staatssekretär, 1949 bis 1956 Präsident der Arbeiterkammer Wien und des Österreichischen Arbeiterkammertages. (Seite 40)

MAS: Master of Advanced Studies, Master-Abschluss im technischen Bereich (Seite 12)

Mauthe, Jörg: österreichischer Journalist, Schriftsteller und Kulturpolitiker der ÖVP (1924–1986); als Wiener Stadtpolitiker setzte sich Mauthe besonders für Stadtbilderhaltung und Denkmalpflege, die Wiederbelebung des echten Wienerliedes, die Beiselkultur und die Neue Wiener Küche ein und war der geistige Vater des Stadtfestes. (Seite 41)

MBA: Master of Business Administration, Managementstudienabschluss, dem ein erster Studiengang wie etwa Bachelor oder gleichwertiges vorangehen muss. (Seite 12)

SäcklerIn: LederhosenmacherIn, in dem traditionellen Handwerk erlernt man verschiedene Gerbverfahren, die Verarbeitung verschiedenster Lederarten bis zur Produktion von Leder- und Lammfellbekleidung. (Seite 14)

Sattlerei: Herstellung von Gegenständen aus Leder oder Stoffen, die zur Verwendung im Umgang mit Tieren bestimmt sind. (Seite 14)

Schroeder, Renée: österreichische Biochemikerin (geb. 1953 in Brasilien), seit 2003 als eine der ersten Frauen wirkliches Mitglied der mathematisch-naturwissenschaftlichen Klasse der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. (Seite 41)

Social Banking: sozial/ethisch/ökologisch orientiertes Bankwesen (Seite 33)

Soft Skills: „weiche“ Fähigkeiten, soziale Kompetenz. (Seite 19)

SOL-Hypnose: SOL = Spirit of Light, Kombination aus klassischer Hypnose und ganzheitlicher Energiearbeit während der Hypnose. (Seite 26)

Standing Committee: ständiges Komitee (Seite 10)

Strotzka, Hans: österreichischer Mediziner, Tiefenpsychologe und Psychotherapeut (1917–1994), war unter anderem Mitglied des Expertenrates für Psychiatrie der WHO. (Seite 41)

sustainable: nachhaltig (Seite 21)

Tertiärisierung: Strukturwandel, der in allen westlichen Industriegesellschaften in den 1970er-Jahren begonnen hat, da durch Automation und Produktivitätssteigerung Arbeitsplätze in der Landwirtschaft und in der Industrie immer weniger wurden und der Dienstleistungssektor (tertiärer Sektor) immer bedeutender wurde. (Seite 9)

Zemanek, Heinz: österreichischer Computerpionier, geb. 1920, baute den ersten volltransistorisierten Computer auf dem europäischen Festland, der – in Anspielung auf den vom Massachusetts Institute of Technology (MIT) betriebenen Rechner Whirlwind – „Mailüfterl“ genannt wurde. (Seite 41)

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

OGB VERLAG

garantiert gut informiert

BERUFAUSBILDUNGSGESETZ



Reihe: Gesetze und Kommentare 154

Anita Aust/Susanne Gittenberger/Barbara Knallnig/Ursula Strohmayer

Jetzt mit „e-Book inside“! || Mit Code zum Download!

Erscheinungstermin: August 2011 || ca. 480 Seiten || Euro 45,-

ISBN: 978-3-7035-1314-5

Die Ausbildung von Lehrlingen in gesetzlich geregelten Lehrverhältnissen ist ein wesentlicher Bestandteil des beruflichen Bildungswesens in Österreich. Sie erfolgt im dualen Berufsausbildungssystem (Ausbildung im Lehrbetrieb und in der Berufsschule).

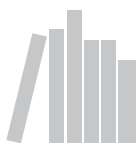
Wichtig für das BAG sind daher auch die Querverbindungen zu anderen Rechtsgebieten wie Gewerberecht, Arbeitsrecht, Schulrecht, auf die in diesem Kommentar ebenfalls eingegangen wird.

BESTELLUNG:

im Web: www.oegbverlag.at || per Mail: bestellung@oegbverlag.at

per Fax: +43 1 405 49 98-136 || in jeder Buchhandlung oder

direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags



JA, ICH BESTELLE ...

Anzahl der Exemplare

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



PLAN BILDUNG

WIR BESEITIGEN DIE SCHIEFLAGE!

- Bildung darf nicht von der finanziellen Situation der Eltern abhängen!
- Freie Fahrt für alle, die in Ausbildung stehen!
- Ausbildungsfonds – Betriebe bei der Lehrausbildung mehr in die Pflicht nehmen!
- Egal ob in der Schule oder im Betrieb – gelernt ist gelernt!
- Bessere Bedingungen für arbeitende Studierende und SchülerInnen!

www.oegj.at

facebook.com/planbildung

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