

Arbeit & Wirtschaft

Luft nach oben

Ein weiteres Corona-Semester liegt hinter Tausenden Schüler:innen, Lehrer:innen und Eltern. Doch die Bildung und ihre Probleme reichen weit über die Schule hinaus.

Stimmungskiller Pandemie / 20

Über den oft schwierigen
Lernalltag von Lehrlingen

Insel der Seligen? / 40

Besuch bei ausgewanderten
Österreicher:innen in Island



ANJA MELZER CHEFIN VOM DIENST
THOMAS JARMER ART DIRECTOR & LAYOUT
MARKUS ZAHRADNIK FOTOS
MIRIAM MONE ILLUSTRATIONEN
WOLFGANG DORNINGER LEKTORAT
SONJA ADLER SEKRETARIAT

Mitarbeiter:innen dieser Ausgabe

Sonja Adler, Christian Bunke, Christian Domke Seidel, Wolfgang Dorninger, Johannes Greß, Thomas Jarmer, Elke Larcher, Stefan Mayer, Anja Melzer, Willi Mernyi, Miriam Mone, Brigitte Pellar, Philipp Schnell, Irene Steindl, Christina Weichselbaumer, Alexia Weiss, Markus Zahradnik

Redaktion Arbeit&Wirtschaft

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 534 44-39263, Fax: (01) 534 44-100222
 redaktion@arbeit-wirtschaft.at

Redaktionskomitee

www.arbeit-wirtschaft.at/impresum

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 96-0, Fax: (01) 662 32 96-39793
 zeitschriften@oegbverlag.at
 www.oegbverlag.at

Hersteller

Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG
 7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21

Verlagsort Wien

Herstellungsort Neudörfel

Abonnementverwaltung und Adressänderung

Johannes Bagga, Daniel Kern
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 662 32 96-0, aboservice@oegbverlag.at
 Einzelnummer: € 2,50 (inkl. MwSt.)
 Jahresabonnement Inland € 20,- (inkl. MwSt.)
 Ausland zuzüglich € 12,- Porto
 für Lehrlinge, Student*innen und Pensionist*innen
 ermäßigtes Jahresabonnement € 10,- (inkl. MwSt.)

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25

www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung
 ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655
 ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493,
 ISSN (Blog) 2519-5492

Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jeder/ jede Autor*in trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller Mitarbeiter*innen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

Hinter den Kulissen



Vier lange Wochen war unser Fotograf **Markus Zahradnik** im fernen Island unterwegs – und jetzt nicht lachen –, um dort einen Haufen Österreicher:innen zu treffen. Nein, das war natürlich nicht sein einziges Ziel, aber das große und durchaus spannende Thema seiner Reportage, die Sie **ab S. 40** lesen können.



Hier übt sich der Arbeit&Wirtschaft-Nachwuchs im Cover-Shooten. Einen ganzen Tag lang hatte **Leo** dieses Klassenzimmer (fast) für sich allein, um als Fotomodel vor der Linse zu stehen. Tafelkritzelei war ausnahmsweise ausdrücklich erwünscht! Das gibt von uns nicht nur ein „Sehr gut“, sondern vor allem auch ein riesiges „Danke, Leo.“

Aller Anfang ist schwer



ANJA MELZER
 CHEFIN VOM DIENST

Wenn Sie diese Ausgabe in Ihren Händen halten, wird meine Tochter gerade ihr Halbjahreszeugnis ausgehändigt bekommen haben. (Hoffentlich persönlich, die Omikron-Viruswelle schwappt in den letzten Tagen auch an ihrer Schule mehr oder weniger knapp vorbei.) Sie ist neun Jahre alt, geht in die dritte Klasse einer Ganztagsvolksschule in Wien und ist in ihrer gesamten Schullaufbahn mehr Tage mit Schutzmaske als ohne im Unterricht gesessen. Das Schreibschriftlernen – Stoff der zweiten Klasse, die sie lockdownbedingt über weite Strecken in unserer kleinen Wohnung verbrachte – habe ich ihr als alleinerziehende Mutter am Küchentisch beigebracht. Dass sie bis heute ein bisschen zu krakelig und manchmal noch immer falsch die Buchstaben formt, ist wohl also auch meinen mangelnden Pädagogikkenntnissen in der Schriftlehre sowie zeitgleicher Homeoffice-Auslastung zuzuschreiben. Dabei wird sie gerade das Schreiben ihr ganzes Leben lang begleiten.

„Ein Leben lang“ – das ist auch der Titel unserer diesmaligen Coverstory, und genau darum geht es: um lebenslanges Lernen. „Von der Wiege bis zur Bahre“, heißt es, „gibt es nicht nur Seminare“, das sollte man dazusagen. Denn Bildung beginnt nicht erst in der Schule, und sie endet auch nicht am letzten Schultag. Beides vergisst man gerne, insbesondere dann, wenn es darum geht, das Ganze zu finanzieren. Außerdem erschreckend: In Österreich wird Bildung so stark wie in fast keinem anderen europäischen Land vererbt – bis heute. Vom Bildungsgrad der Eltern hängt ab, welchen Weg das Kind einschlägt. Nur drei von 100 Kindern, deren Eltern den Pflichtschulabschluss haben, wechseln auf eine AHS. In Akademiker:innenhaushalten ist es dagegen jedes zweite Kind. Es zeigt sich, dass die meisten Probleme schon lange vorher da waren, die Pandemie hat sie nur verschärft oder sichtbarer gemacht.

Dieses Heft nimmt Sie mit auf einen bunten Rundgang: in die Kindergärten, die mehr sein müssen als „Abstell-Einrichtungen“, zu den Lehrlingen und deren Pandemie-Herausforderungen, in die gewerkschaftliche Erwachsenenbildung. Wir haben mit Betroffenen, Vorbildern und führenden Expert:innen gesprochen. Und am Schluss machen wir sogar einen Abstecher nach Island! Lesen und lernen. ▀

Inhalt

WIE SCHULE DISKRIMINIERT

16 Nichts spielt in der Schule eine so große Rolle wie die soziale Herkunft. Sie bestimmt auch, wer gefährdet ist, Opfer struktureller Diskriminierung zu werden. Alexia Weiss hat sich angesehen, wie man Ungleichbehandlung & Co. endlich aufbrechen kann.

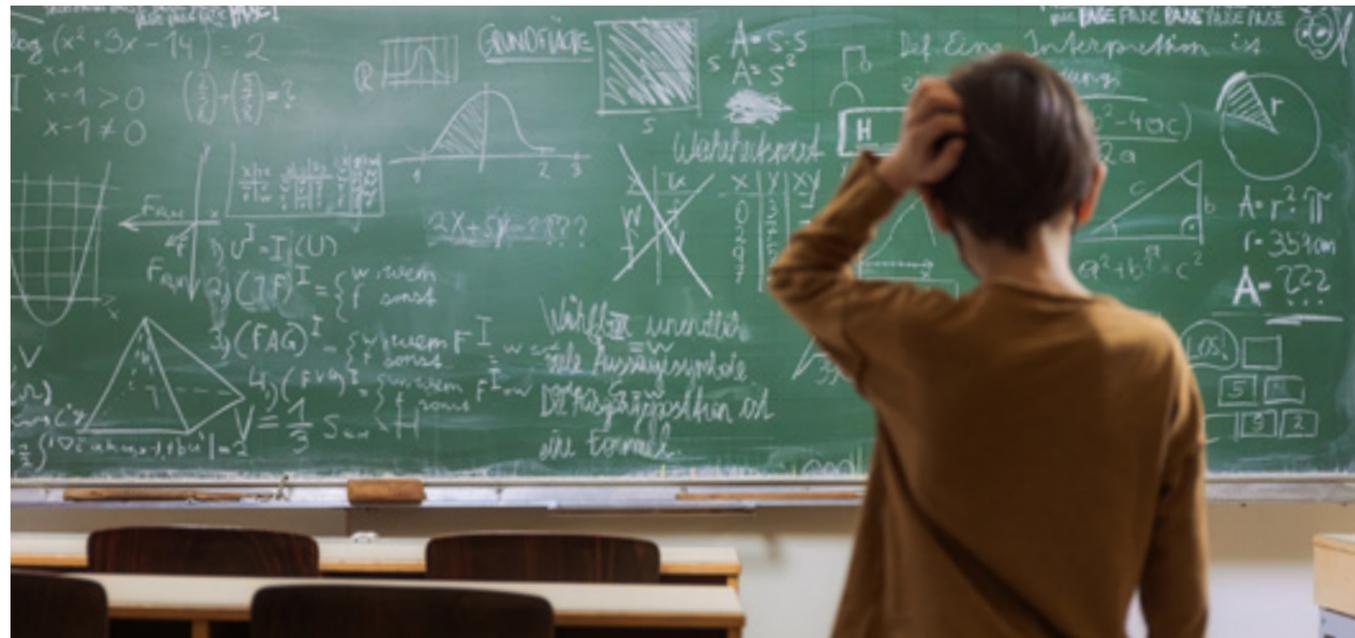
MACHTFAKTOR BILDUNG

30 Wenn Betriebsrät:innen handlungsfähig bleiben wollen, brauchen sie gute Fortbildungen. Denn Wissen ist Macht. Irene Steindl hat sich in der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung umgesehen, denn auch die blieb nicht von Corona verschont.

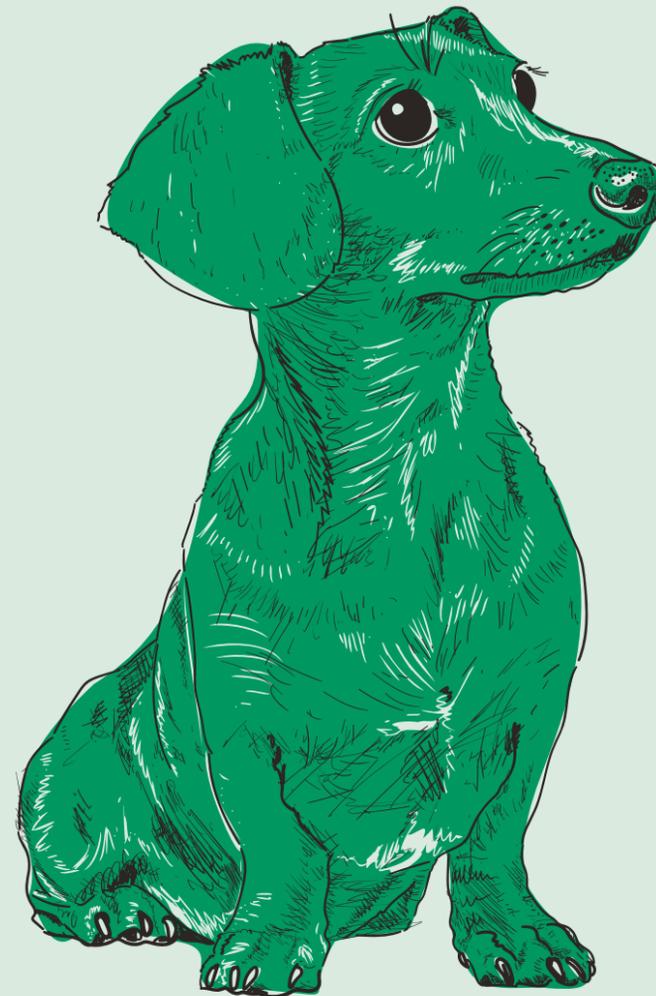
DIESES TEURE LEBEN

36 Sie klettert hoch und immer höher: die Inflation. Die Auswirkungen davon spüren wir alle, insbesondere bei den Preisen für Strom, Benzin und Gas. Stefan Mayer hat in die Geschichte der Inflation geblickt und sich nach Lösungen für die aktuelle Lage umgehört.

Ein Leben lang	6
Über ein politisches Schlachtfeld namens Bildung	
Wie bekommen Kinder von Anfang an gleiche Chancen?	11
Die „große Frage“ beantwortet von Ali Dönmez	
In Kinder investieren	12
Warum Elementarpädagog:innen noch immer protestieren	
Was ist uns (Kinder-)Bildung wert?	15
Jahr für Jahr wird zu wenig Geld für Kinder bereitgestellt	
Stimmungskiller Pandemie	20
Eine Reportage bei „Jugend am Werk“	
Worum es heuer gehen muss	24
Die wichtigsten Vorsätze für 2022 auf einen Blick	
Lebenslang lernen, lebenslang schufteln	26
Betroffene erzählen von ihrem zweiten Bildungsweg	
Lernen am Esstisch statt in der Klasse	29
Ein Beitrag auf dem A&W-Blog	
Tagesschule statt Schlüsselkinder	34
Über den langen Kampf für die Ganztagschule	
Insel der Seligen?	40
Besuch bei Österreicher:innen im fortschrittlichen Island	
Die fetten Jahre sind vorbei	46
Das letzte Wort hat Willi Mernyi	



Arbeit&Wirtschaft Einfach folgen!



Reihen auch Sie sich ein – und folgen Sie den **Social-Media-Kanälen der Arbeit&Wirtschaft**, um ganz nah am aktuellen Geschehen zu sein! Auf **Facebook, Twitter, Instagram und YouTube** liefern wir täglich spannende Hintergründe und Videos zu Politik, Arbeitswelt sowie Wirtschaft aus dem In- und Ausland. Liken und mitdiskutieren!

Denn die Wirtschaft, das sind wir alle.

f t i y /AundWMagazin

www.arbeit-wirtschaft.at

Ein Leben lang

Bildung beginnt und endet nicht in der Schule. Von der Elementarpädagogik bis zur Erwachsenenbildung muss deswegen alles verzahnt werden, soll das System endlich gerechter werden.

TEXT CHRISTIAN DOMKE SEIDEL



Der Countdown läuft. Zehn. Neun. Acht. Der Sekt steht kalt. Sieben. Sechs. Bald knallen die Korken und das so verhasste Jahr 2021 ist zu Ende. Fünf. Vier. Drei. Halt, ganz vergessen! Schnell noch den Nationalen Bildungsbericht veröffentlichen. Zwei. Eins. Frohes Neues! Tatsächlich hat das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung die Bewertung ihrer ureigenen Arbeit einen Tag vor Silvester veröffentlicht. Die Resonanz war entsprechend mau.

Wahrscheinlich war es nur ein Zufall. Immerhin stecken in dem 532 Seiten starken Werk drei Jahre Arbeit – denn in diesem Rhythmus erscheint der Bericht. Ihn am Rande des Kalenders zu verstecken, wenn die Aufmerksamkeit anderen Dingen gilt, ist aber sinnbildlich für die Bildungspolitik in Österreich. Seit Jahrzehnten belegen Studien diverse Probleme, und Interessengruppen beklagen Unterfinanzierung. Wer sie nachliest, muss genau hinschauen, da er sonst das Jahr der Veröffentlichung verwechselt. Zu gleichbleibend sind die Probleme, zu zaghaft die Lösungen. Was im Bildungsbericht 2021 steht, stand auch schon 2009 drin.

Angst vor der Reform

„Im österreichischen Politsystem hat man gelernt, die Bildung lieber nicht anzugreifen, oder man verbrennt sich die Finger. Für eine weitreichende Reform müsste infrage gestellt werden, wie Schule derzeit funktioniert – nämlich halbtags und mit einer Selektion ab der Volksschule. Zweitens müsste man sich vielfältigen politischen Konflikten stellen. Länder und Gemeinden, Lehrer:innengewerkschaften, Elternvertreter:innen ... Da gibt es viel verbrannte Erde“, analysiert Ilkim Erdost die Situation. Sie ist Bereichsleiterin für Bildung und Konsument:innen der Arbeiterkammer Wien.

Mittlerweile entscheidet schon lange wieder die Herkunft über die Schullaufbahn.

Der letzte große politische Wurf in der Bildungspolitik gelang Bruno Kreisky (SPÖ). Und dessen Kanzlerschaft (1970 bis 1983) ist seit fast vierzig Jahren beendet. Auf ihn gehen die Abschaffung der Studiengebühren und die Aufnahmeprüfung für die allgemeinbildende höhere Schule (AHS) zurück. Auch den Freifahrtausweis für Schüler:innen und kostenlose Schulbücher führte Kreisky ein. Zeitgleich sorgte er mit einem neuen Schulorganisationsgesetz für mehr Mitbestimmung der Schüler:innen und Student:innen.

Das ermöglichte einer ganz neuen Klasse den Aufstieg. Plötzlich war die Oberschicht nicht mehr ganz so allein an den Hochschulen dieses Landes. Doch seit einigen Jahren wird das Rad

der Zeit zurückgedreht. Auch das belegt der erwähnte Nationale Bildungsbericht. Mittlerweile entscheidet schon lange wieder die Herkunft über die Schullaufbahn. Je höher der Bildungsgrad der Eltern, desto wahrscheinlicher ist es, dass auch das Kind eine höhere Schule besucht. 50 Prozent aller Kinder in der AHS-Unterstufe haben Akademikereltern. Dabei haben gerade einmal 16,5 Prozent der Österreicher:innen zwischen 25 und 64 Jahren einen Hochschulabschluss. Nur jedes Fünfte dieser Kinder verlässt die Schule vor der Matura, während 63 Prozent aller Kinder von Nicht-Akademiker:innen vorher abbrechen.

So richtig und wichtig diese Zahlen sind, so sehr verzerren sie in der öffentlichen Debatte auch öfters den Fokus. Denn der gilt meist jungen Erwachsenen. Für eine erfolgreiche Reform des Systems müsste Bildung aber nicht mehr als Lebensabschnittspartnerin betrachtet, sondern als ewige Begleiterin verstanden werden. Denn längst ist klar, dass die wichtigsten Weichenstellungen im Elementarbereich passieren und die Erwachsenenbildung die zahlenmäßig größte Gruppe der „Schüler:innen“ stellt. Wer bei Bildung nur an Jugendliche denkt und keinen ganzen Menschen sieht, scheitert an nachhaltigen Verbesserungen.

Dabei könnte es so viel besser sein. „Österreich hat sehr gute Voraussetzungen, was Struktur und Professionalität unserer staatlichen und öffentlichen Institutionen betrifft, um ein gelungenes und egalitäres und bestärkendes Bildungssystem bereitzustellen“, freut sich Erdost. Schlussfolgert allerdings: „Aber es gelingt uns nicht.“

Eskalation in der Elementarpädagogik

Was unter anderem nicht gelingt, ist, die Barcelona-Ziele einzuhalten. Dabei handelt es sich um Mindeststandards bei der Kinderbetreuung, die der Europäische Rat bereits im Jahr 2002 beschlossen hat. Vor zwanzig Jahren. Bis zum Jahr 2010 sollten ein Drittel der Kinder unter drei Jahren und 90 Prozent aller Kinder zwischen drei und fünf Jahren in einer formellen Betreuung sein. Im Sommer 2021 verfehlte Österreich zum elften Mal in Folge diese Vorgabe, bei deren Beschluss die Regierung selbst beteiligt war. Mittlerweile erfüllt lediglich das Burgenland das Ziel in beiden Altersklassen.

Für das europäische Ziel gibt es zwei Gründe. Zum einen soll es Müttern erleichtert werden, ins Berufsleben zurückzukehren. Zum anderen ist die frühkindliche Bildung vor allem bei der Sprachförderung entscheidend. Hierin liegt vor allem bei Kindern mit Migrationshintergrund und Kindern aus Familien ohne Akademikereltern ein Schlüssel zum schulischen Erfolg. Wirtschaftswissenschaftler und Nobelpreisträger James Heckman hat erkannt, dass sich ungleiche Chancen aufgrund unterschiedlicher finanzieller Voraussetzungen im Laufe eines Schullebens verstärken. Je früher in Bildung investiert werde, desto effizienter könne diese Lücke geschlossen werden. Je später damit begonnen wird, desto teurer wird es – der entsprechende Graph nennt sich „Heckman-Kurve“.

„Im österreichischen Politsystem hat man gelernt, die Bildung lieber nicht anzugreifen, oder man verbrennt sich die Finger“, kritisiert AK-Bildungsexpertin Ilkim Erdost.



Doch ausgerechnet in der Elementarpädagogik verschlimmert sich die Situation in Österreich seit Jahren zusehends. Bis zur Eskalation im vergangenen Jahr, als Tausende Elementarpädagog:innen immer wieder streikten, um auf ungenügende Arbeitsbedingungen, schlechte Betreuungsschlüssel und unzureichende Bezahlung hinzuweisen. Mit dieser Situation ist es nicht möglich, eine solide Basis zu legen, um die Fehler im Bildungssystem zu beseitigen.

Ohnehin wird die Elementarpädagogik bei Fragen der Bildungspolitik schnell vergessen. Das liegt auch daran, dass die Kinderbetreuungseinrichtungen gar nicht ins Schulsystem eingegliedert sind. Weil nur 27 Prozent der Einrichtungen der öffentlichen Hand gehören und die restlichen 73 Prozent privat betrieben werden, dürfte sich daran auch in Zukunft nichts ändern.

Verstaubtes Schulsystem

Aus dieser Sicht wären im Bereich der Schulbildung die organisatorischen Voraussetzungen günstiger. Doch hier ist der erwähnte politische Unwille, etwas zu ändern, spürbar. Österreich gibt – gemessen am Bruttoinlandsprodukt – 4,7 Prozent für die Bildung aus. Der OECD-Durchschnitt liegt bei 4,9 Prozent. Das meiste Geld (86 Prozent) fließt dabei in Personalkosten, rechnet Erdost vor. Das würde vor allem widerspiegeln, wie in Österreich Unterricht gesehen werde: Eine Person erzählt und 25 bis 30 hören zu.

Mit den entsprechenden Folgen, wie sie weiter ausführt: „Alle Bereiche, die rund um das Kernthema Unterricht liegen, sind in Österreich unterentwickelt. Die finden nicht statt. Schule wird nur als Vermittlerin gesehen, und das ist ein ganz großes Missverständ-

nis. Die aktuellen Herausforderungen, die auf die Schüler:innen zukommen, wie Digitalisierung oder Strukturwandel, lassen sich nicht dadurch vermitteln, dass alle in einer Klasse sitzen.“

Theoretisch gibt es dafür zwei Lösungen. Die eine ist gerade als Pilotprojekt angelaufen. Im Rahmen von „100 Schulen – 1.000 Chancen“ sollen die besonderen Herausforderungen bestimmter Schulen besser verstanden werden. Ziel ist es, die bestehenden Ressourcen zielgerichteter einzusetzen – „bedarfsorientierte Unterstützungsleistung“ nennen sich die Zuwendungen. Das Pilotprojekt basiert auf dem Chancenindex der Arbeiterkammer.

Die zweite Lösung, die natürlich vom Gesamtkonzept nicht losgelöst betrachtet werden kann, ist die Ganztageschule. „Die Ganztageschule ist eine wichtige Einrichtung, damit Schüler:innen mit einem leeren Rucksack nach Hause gehen. Dadurch wird das Elternhaus entlastet. Je mehr in der Schule erledigt wird, desto

„Es ist ein politisches Schlachtfeld, und der Kampf wird auf dem Rücken der Eltern und Schüler:innen ausgetragen.“

Ilkim Erdost, Arbeiterkammer Wien

weniger kommt es darauf an, ob die Eltern zu Hause helfen können. Eine Ganztageschule kompensiert schlechte Startvoraussetzungen“, nimmt Erdost Partei für dieses Schulkonzept.

Ziel der Ganztageschule sei es außerdem, die omnipräsente Chancengleichheit zu beseitigen, die sich wie ein roter Faden durch alle Altersklassen zieht. „Schule kann viel integrativer arbeiten, wenn sie ganztags ist. Sprachförderungen, Lernlücken schließen, gemeinsame positive Erlebnisse ... all das muss in der Schule auch Platz haben. Gerade für jene Kinder, die das zu Hause zu wenig mitkriegen.“

Doch die Ganztagesbetreuung ist in Österreich ein heißes Eisen. Das hat der Skandal rund um die 1,2 Milliarden Euro für die Nachmittagsbetreuung im vergangenen Jahr gezeigt, über die Ex-Kanzler Sebastian Kurz in letzter Konsequenz gestolpert ist. Ob das aufzuhalten sei, hat Kurz gefragt, und ob er ein Bundesland dagegen aufhetzen solle. So unwürdig der Chat-Verlauf auch war, geändert habe sich bis heute nichts. „Es ist ein politisches Schlachtfeld, und der Kampf wird auf dem Rücken der Eltern und Schüler:innen ausgetragen. Mancherorts wird die Ganztageschule als Vorstufe zur Gesamtschule gesehen und mit Zwang in Verbindung gesetzt. Das ist Humbug“, urteilt Erdost.

Mini-Investitionen trotz Corona

Statt die Pandemie zum Anlass zu nehmen, über derart umfangreiche Reformen nachzudenken, würde die Regierung 109 Millionen Euro bereitstellen, um im Sommersemester Förderstunden anbieten zu können, um den Auswirkungen der Pandemie entgegenzu-

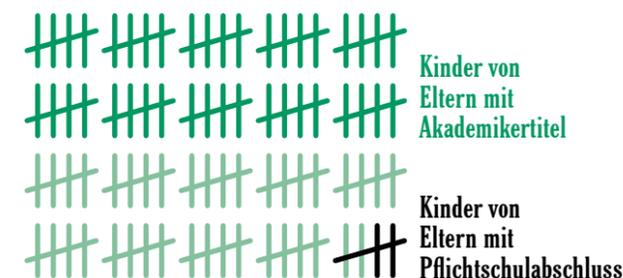
wirken, ärgert sich Erdost. Vor allem weil die Niederlande – die eine vergleichbare Volkswirtschaft (Anm. d. Red: aber doppelt so viele Einwohner:innen) haben – sehr viel ehrgeiziger auf diesen akuten Notstand reagiert haben.

Das Nationale Bildungsprogramm in Holland, das als Reaktion auf die Pandemie aufgelegt wurde, umfasst stolze 8,5 Milliarden Euro. Jede Grundschule bekommt im Schnitt 180.000 Euro zur Durchführung von Fördermaßnahmen. Die 650 weiterführenden Schulen kriegen jeweils 1,3 Millionen Euro. Dass Schulen mit benachteiligten Kindern mehr erhalten, ist kein limitiertes Pilotprojekt, sondern landesweit obligat.

Die Niederlande haben unter dem Druck der Corona-Krise die Bildungspolitik umgesetzt, die Paul Kimberger, Vorsitzender der Gewerkschaft der Pflichtschullehrer:innen, fordert: „Die Zukunftsgestaltung unserer Kinder und Jugendlichen braucht eine ausrei-

Wer besucht eine AHS?

Quelle: Nationaler Bildungsbericht Österreich 2021





„Unternehmen beschwerten sich, keine Fachkräfte zu bekommen, sehen sich selbst aber nicht mehr in der Lage, sie auszubilden oder in die Weiterbildung der Mitarbeiter:innen zu investieren“, so VÖGB-Leiterin Sabine Letz.

chende Finanzierung, chancenindizierte Schwerpunktsetzungen, Unterstützungs- und Supportsysteme und eine sachliche wie fachliche Diskussion, was Schule leisten kann und was nicht.“

In den letzten Jahren habe sich die Schule in allen Bereichen gewandelt, so Kimberger. Die Anforderungen an die Pädagog:innen seien quantitativ und qualitativ stark gestiegen. Das Gleiche gelte für die Schüler:innen, deren Schulalltag durch die Digitalisierung und die Zukunftspläne durch den Strukturwandel durcheinandergewirbelt werden. Darauf müsse, so Kimberger, mit dem Einsatz zeitgemäßer Unterrichtsmittel auf Basis moderner Unterrichtsmethoden reagiert werden. All das gibt es nicht zum Nulltarif.

Erwachsenenbildung: schlafender Riese

Der dritte Schritt im Bildungsleben ist vielleicht der größte: die Erwachsenenbildung. Sie steht den meisten Menschen die längste Zeit von allen Bildungsformen zur Verfügung. Mit 4,2 Millionen Teilnehmer:innen pro Jahr ist es außerdem die größte Gruppe. Trotzdem scheint dieser Bereich nachgerade unsichtbar in der öffentlichen Debatte zu sein.

Wohl auch deswegen werden die Probleme, die es bereits im Elementarbereich und in der Schule gibt, einfach weitergeführt. „Auch in der Erwachsenenbildung ist es so: Wer hat, dem wird gegeben. Wer bereits eine hohe Bildung und ausreichend Mittel hat, der wird auch an weiteren Bildungsmaßnahmen teilnehmen. Das sieht man auf individueller und betrieblicher Ebene“, führt Sabine Letz aus. Sie ist Leiterin des ÖGB-Referats für Bildung, Freizeit, Kultur und Geschäftsführerin des Verbands für gewerkschaftliche Bildung (VÖGB).

Die Schwierigkeiten, die sich in den ersten Bildungsstationen immer weiter verstärkt haben, kommen in der Erwachsenenbildung voll zum Tragen. Hier würden Faktoren wie Zeit, Geld und Verfügbarkeit endgültig einen tiefen Graben zwischen den unterschiedlichen Einkommens- und Bildungsschichten reißen. Wer kein Auto habe, könne viele Angebote gar nicht wahrnehmen, selbst wenn

der Betrieb eine eventuell benötigte Freistellung gewähren würde. Entsprechend komme es zu einer riesigen Kluft zwischen dem oft sehr hohen Interesse an Weiterbildung und der doch deutlich geringeren Teilnahme an Weiterbildungen.

Grundsätzlich freue sich Letz zwar über alle Teilnehmer:innen, doch sieht sie eben auch Nachholbedarf. „Prinzipiell muss Erwachsenenbildung alle ansprechen. Für die, die schwerer Zugang dazu haben, braucht es aber gezielte Steuerung durch Programme mit niederschweligen Angeboten. Die müssen kostenlos sein und Anreize haben, wie eine Bildungsfreistellung.“

Theoretisch sind hier vor allem die Unternehmen gefragt, sich zu engagieren. Laut Erdost passiere aber genau das nicht. Die Investitionen in diesem Bereich würden seit Jahren zurückgehen. „Unternehmen beschwerten sich, keine Fachkräfte zu bekommen, sehen sich selbst aber nicht mehr in der Lage, sie auszubilden oder in die Weiterbildung der Mitarbeiter:innen zu investieren.“ Eine Diagnose, die Letz genauso stellt, dazu aber noch ergänzt: „Die Verschränkung zwischen Bildungspolitik und Arbeitsmarkt wird nicht gesehen. Dabei ist die Erwachsenenbildung gemessen an den Teilnehmer:innen der größte Bereich.“

Und die positiven Effekte für Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen sind äußerst vielfältig, wie Letz erläutert. Denn die Teilnahme bilde einerseits die Beschäftigten weiter – von der fachlichen Qualifikation bis zu Tipps für die Gesundheitsvorbeugung – und fördere Aspekte wie die Bindung der Mitarbeiter:innen, die sich mehr wertgeschätzt fühlen. Das sei auch der größte Unterschied zu den vorgelagerten Bildungsschritten. „In der Schule habe ich ein striktes Curriculum, die Erwachsenenbildung orientiert sich an den Bedürfnissen, Praxiserfahrungen und der beruflichen Realität der Teilnehmer:innen und knüpft dort an. Das macht sie so erfolgreich. Wir müssen sehr flexibel sein und schauen, ob man an den Bedürfnissen dran ist.“

In drei Jahren erscheint der neue Bildungsbericht. Hoffentlich ist diese Coverstory dann nicht mehr aktuell. ▶

Wie bekommen Kinder von Anfang an gleiche Chancen?

© Martin Haider

Das österreichische Schulsystem ist auf Kinder zugeschnitten, die gut situierte, (formal) gebildete Eltern mit Deutsch als Erstsprache haben. Sie sind die Erfolgreichsten im Bildungssystem. Wir diskutieren über „Integration“ und meinen ausschließlich „Migrationshintergrund“. Wir reduzieren Kinder auf ihre Deutschkenntnisse und ignorieren ihre Talente. Währenddessen vernachlässigen wir Risikofaktoren, wie alleinerziehende, arbeitslose und/oder an der Armutsgrenze lebende Eltern zu haben, sowie deren Bildungsgrad.

Was brauchen wir also? Eine Schule, die nicht versucht, das Klassenzimmer zu homogenisieren. In einer heterogenen Gesellschaft kann es keine Einheitslösung für alle geben. Finanzielle Unterstützung, kleinere Lerngruppen, Anpassung der Lehrer:innenausbildung, Kindergärten als Bildungsinstitution anzuerkennen und nicht als Betreuungsstelle zu behandeln wären ein Anfang. Wissen über Lösungswege ist vorhanden, aber parteipolitische Machtkämpfe übertrumpfen oft gesamtgesellschaftlichen Fortschritt für alle.



ALI DÖNMEZ

LOGOPÄDE UND INITIATOR DER PETITION #LASSTKINDERGEMEINSAMLERNEN

In Kinder investieren

In Österreichs Kindergärten fehlt es an Personal, an Ausstattung, an Platz, um Mädchen und Buben in kleineren Gruppen und durch mehr Pädagog:innen zu begleiten, wie sie das eigentlich bräuchten. Investitionen in die Elementarpädagogik würden aber nicht nur Kindern einen guten Start ermöglichen.

TEXT ALEXIA WEISS



Seit Jahren weisen Elementarpädagog:innen auf die unhaltbaren Rahmenbedingungen in heimischen Kindergärten hin: Es fehlt an Mitarbeiter:innen, sodass von jenen, die im Beruf verbleiben, immer mehr in den Burnout rutschen. Meist werden 25 Kinder von einer bzw. einem einzigen Pädagog:in betreut, ein:e Assistent:in oder Helfer:in unterstützt oft nur beim Wickeln der Kleineren oder bei den Mahlzeiten. Die schwierigen Arbeitsbedingungen und die stetige Überlastung führen wiederum dazu, dass einige, welche an einer Bundesanstalt für Elementarpädagogik (BAfEP) ausgebildet wurden, gar nicht in den Beruf einsteigen und sich andere nach kurzer Zeit im Beruf nach einer anderen Ausbildung oder Tätigkeit umsehen.

Die Arbeit im Kindergarten ist aber ein Herzstück der Pädagogik. Hier machen Kinder wichtige Erfahrungen für ihre soziale Entwicklung, betont Stefanie Höhl, Professorin für Entwicklungspsychologie an der Universität Wien. „Sie spielen mit Gleichaltrigen, bauen erste Freundschaften auf und müssen sich in einer Gruppe zurechtfinden. Das trainiert wichtige Fähigkeiten wie Empathie, Fairness und Perspektivenübernahme.“

Der Kindergarten biete außerdem wichtige Lerngelegenheiten. „So wird im

Morgenkreis die sprachliche Ausdrucksfähigkeit trainiert. Zudem üben Pädagog:innen wichtige Fertigkeiten für den Schulbesuch ein, wie zum Beispiel die Stift-haltung. Nicht zuletzt fallen qualifizierten Pädagog:innen Kinder mit speziellem Förderbedarf auf. Häufig ist gezieltes Training noch vor dem Eintritt in die Schule am wirksamsten, beispielsweise bei sprachlichen Fähigkeiten, die später das Lesen- und Schreibenlernen ermöglichen. Je früher ein Kind die nötige Unterstützung bekommt, desto besser“, so die Professorin.

Keine Zeit, keine Freiräume

Bekommt es diese heute aber auch in einem österreichischen Kindergarten? „Aus organisatorischer Sicht fällt auf, dass die Gruppen häufig zu groß und der Betreuungsschlüssel für diese Altersgruppe nicht angemessen ist“, betont Höhl. Gerade um auf die individuellen Bedürfnisse einzelner Kinder sensibel reagieren zu können, bräuchten Pädagog:innen genug Zeit und Freiräume, die im Alltag in großen Gruppen kaum gewährleistet seien.

Das bestätigt Nico Etschberger auch aus der Praxis. Der Elementarpädagoge ist Vorsitzender der Berufsgruppe für Elementarpädagogik Salzburg. Dem Kindergarten komme eine große Bedeutung in der individuellen Bildungskarriere von Menschen zu. Hier mehr Mittel in die Hand zu nehmen wäre auch volkswirtschaftlich sinnvoll, argumentiert er. In die frühe Bildung zu investieren sei langfristig günstiger, als später für Jugendarbeit, Sozialarbeit, die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Kriminalität wesentlich mehr Geld zu brauchen. Aber auch zur Integration könnte die Institution Kindergarten viel beitragen. Hier gehe es nicht nur um den Deutscherwerb von Kindern, der nicht über Sprachkurse, sondern im Rahmen von Alltagskommunikation erfolgt. „Hier haben wir auch eine Möglichkeit, die Eltern der Kinder zu erreichen und ihnen einen Platz in der Gesellschaft anzubieten.“



Link Krumpel ist ein Spätberufener. Nach zehn Jahren Werbeagentur wechselte er in die Elementarpädagogik und arbeitet heute als Elementarpädagoge und Betriebsrat.

Die Besten für die Kleinsten

Was es also brauche: viel Geld. In skandinavischen Ländern würden zwei Prozent des Bruttoinlandsprodukts für die Elementarbildung ausgegeben, in Österreich seien es gerade einmal 0,6 Prozent. Was mit mehr Mitteln gemacht werden könnte? Es wäre möglich, die Gruppengröße zu reduzieren, bessere Gehälter zu zahlen, aber auch eine Ausbildungsoffensive zu finanzieren. „Es braucht die Besten für die Kleinsten – in diese Richtung muss es gehen“, so Etschberger.

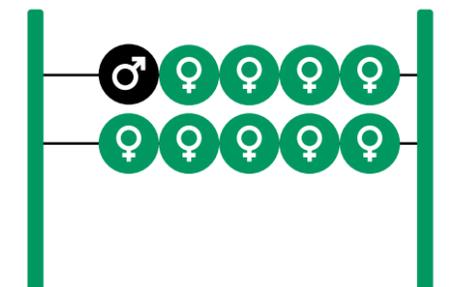
Das bekräftigen auch jene drei Gewerkschaften, welche sich für die Interessen von Elementarpädagog:innen einsetzen: vida, GPA und younion. Derzeit sei qualitativ wertvolles Arbeiten aufgrund des Personalmangels bereits teilweise schwierig, betont Michaela Guglberger von der vida. Da gehe es dann eben auch um die Förderung des einzelnen Kindes. Sie fordert einerseits mehr Personal, andererseits auch eine österreichweit einheitliche Ausbildung für Assistent:innen in diesem Berufsfeld und als Sofortmaßnahme mehr Assistent:innen für Unterstützungsleistungen in den Gruppen.

Auch für Judith Hintermeier von der younion ist das, was am dringendsten benötigt wird, mehr Budget – also mehr Mittel von der öffentlichen Hand. „Ich weiß, Geld wächst nicht auf den Bäumen, aber mit mehr Budget könnten wir mehr Standorte bauen, dann kann ich auch weniger Kinder in der Gruppe haben und mehr Pädagog:innen beschäftigen. Ich könnte mehr Menschen ausbilden, die dann auch wirklich in den Beruf gehen und einen besseren Erwachsenen-Kind-Schlüssel garantieren.“

Bewerbungen an Schulen für Elementarpädagogik

nach Geschlecht

Quelle: Bundesbildungsanstalten für Elementarpädagogik (BAfEP) 2020





Nicole Kalteis, Leiterin der BAfEP 21 in Wien, zur täglichen Situation in der Elementarpädagogik: „Allein mit 25 Kindern in einer Gruppe zu stehen, ist eine große Herausforderung.“

Ähnliche Forderungen formuliert Stephanie Veigl von der GPA. Es brauche österreichweite Qualitätsstandards (Gruppengrößen, Betreuungsschlüssel, Vorbereitungszeit), einheitliche Ausbildungsstandards für unterstützendes Personal, den Ausbau der Kinderbildungseinrichtungen und einen Kollektivvertrag für private Kindergärten in allen Bundesländern. Außerdem tritt Veigl für die Ausbildung von Pädagog:innen auf Hochschulniveau ein.

Damit rennt sie bei Nicole Kalteis, Leiterin der BAfEP 21 in Wien, offene Türen ein. Die Schule biete zwar grundsätzlich eine sehr gute Ausbildung mit einer starken Praxis-Theorie-Vernetzung. „Das ist etwas, was im Gegensatz zu anderen pädagogischen Ausbildungen gut gelingt.“ Schwer sei es aber, mit 19 Jahren in den Beruf einzusteigen. „Dann allein mit 25 Kindern in einer Gruppe zu stehen, ist eine große Herausforderung.“ Die momentan herausfordernden Rahmenbedingungen würden die Situation zusätzlich erschweren.

Wien setze daher zunehmend auf die Ausbildung von Erwachsenen. Auf lange Sicht wäre hier ein Hochschulstudium wünschenswert, sagt Kalteis. Derzeit gibt es ein Kolleg, in dem Menschen, die über eine Matura beziehungsweise die Berufsreifeprüfung verfügen, in vier bis sechs Semestern zu Elementarpädagog:innen ausge-

bildet werden. Bereits ab dem zweiten Jahr werden sie dabei in einem Kindergarten Teilzeit angestellt, das erste Ausbildungsjahr kann über das AMS und den Wiener Arbeitnehmer:innenfonds „waff“ finanziert werden. Der Vorteil für beide Seiten: 100

Prozent dieser Absolvent:innen würden auch im Beruf verbleiben. Bei den Absolvent:innen der BAfEP als Schulform gehe nur etwa ein Drittel nach dem Abschluss in den Beruf, erklärt Kalteis, betont aber, dass es hier kein valides Datenmaterial gebe.

Mehr Männer

Auch Kalteis unterstreicht die Wichtigkeit der Elementarbildung: „Es geht nicht nur darum, dass sie für spätere Berufserfahrungen wichtig ist. Die Kinder haben auch im Hier und Jetzt ein Recht auf Bildung.“ Im Idealfall werden die Mädchen und Buben von weiblichen und männlichen Pädagog:innen in ihren ersten Lebensjahren

begleitet. Auch hier helfe die Kollegform, mehr Männer in diesen traditionellen Frauenberuf zu holen, „einige Männer entscheiden sich nach einer Kinderkarenz dafür“.

Link Krumpel ist einer dieser später Berufenen. Die Ausbildung zum Elementarpädagogen hat er im dritten Bildungsweg absolviert: Er war zunächst Tischler, dann Grafiker in einer Werbeagentur. Seit mehr als zehn Jahren arbeitet er nun in einem Wiener Kindergarten und engagiert sich dabei auch als Betriebsrat. Dabei setzt er sich für bessere Rahmenbedingungen für seine Kolleg:innen ein. Mehr Männer in dem Beruf hält er für wichtig, um Kindern sowohl weibliche als auch männliche Bezugspersonen zu bieten. Es gebe hier aber kein besser oder schlechter, sondern unterschiedliche Perspektiven und Herangehensweisen. Wenn Männer und Frauen als Pädagog:innen im Kindergarten arbeiten, sei das für die Kinder gut, aber auch für das Team.

„Wenn sich die Bedingungen für alle – Männer und Frauen – verbessern, wird der Beruf prinzipiell für alle interessanter.“

Link Krumpel, Elementarpädagoge

Ob ein besseres Gehalt den Beruf auch für mehr Männer attraktiv machen würde? Darum gehe es nicht, betont Krumpel. „Wenn sich die Bedingungen für alle – Männer und Frauen – verbessern, wird der Beruf prinzipiell für alle interessanter.“ Er selbst bereut seine Berufsentscheidung jedenfalls nicht.

Um auch andere zu motivieren, in das Berufsfeld zu gehen, fordert Kalteis eine österreichweite Imagekampagne. „Im Moment sind die Themen Überforderung und Überlastung im medialen Fokus. Wir brauchen mehr Personal, um das zu ändern: Dann müssen wir aber auch zeigen, welche Möglichkeiten und Chancen dieses tolle Berufsfeld eröffnet.“

Was ist uns (Kinder-)Bildung wert?

In Österreich wird Jahr für Jahr zu wenig Geld für Bildung in die Hand genommen, jedes Bundesland hat eigene Regelungen. Das alles bleibt nicht ohne Auswirkungen.

TEXT IRENE STEINDL

Budget ist in Zahlen gegossene Politik. Glaubt man dieser Aussage, ist Bildung in Österreich wenig wert. Der Budgetentwurf für 2022 sieht wieder keinen Schwerpunkt für Bildung vor. Auch in der laufenden Finanzrahmenperiode 2022 bis 2025 sind von den 33 Milliarden Euro für budgetäre Schwerpunkte nur mickrige 72,2 Millionen Euro für Bildung budgetiert. Warum ist das so problematisch?

„Schon vor der Pandemie klaffte die Schere zwischen Bildungserfolg und sozio-ökonomischer Herkunft weit auseinander. In der Pandemie hat sich diese Situation verschärft“, so der AK-Bildungsökonom Philipp Schnell. Problematisch sei das vor allem für jene Schüler:innen, die jetzt schon Schwierigkeiten im Bildungssystem haben. Angesichts der Diskussion um Fachkräftemangel und steigender Jugendarbeitslosigkeit erscheine es fast zynisch,

Budget für das Aufholen von Lernrückständen 2021 pro Kopf

Quelle: Budgetbericht 2022, Arbeiterkammer



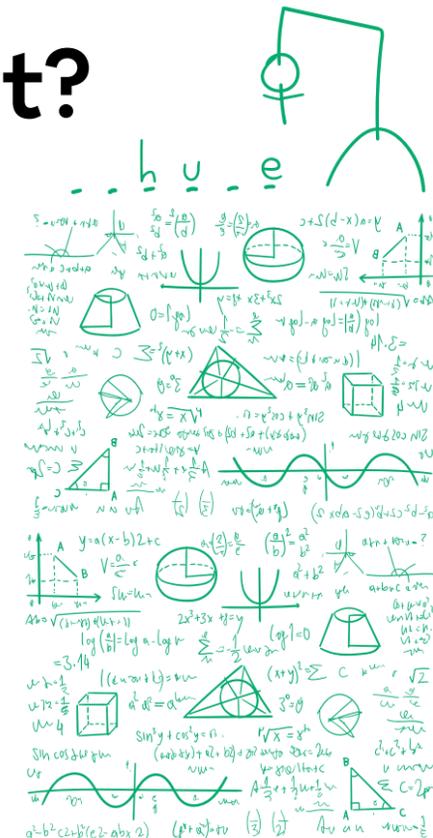
das Bildungsbudget nicht aufzustocken. Nach viel Kritik hat das Bundesministerium Mitte Jänner die Förderstunden um 109 Millionen Euro aufgestockt und fünf Millionen für Fördermaßnahmen rund um die Matura bereitgestellt – zumindest ein erster Schritt.

Wie gehen andere Länder mit diesen Herausforderungen um? Zwei Drittel der OECD-Länder haben als Reaktion auf die Pandemie die Bildungsausgaben erhöht, vor allem im Pflichtschulbereich. Die Niederlande etwa gaben 2021 rund 700 Euro pro Schüler:in für das Aufholen von Lernrückständen aus. In Österreich sind es rund 200 Euro.

Auch bei den Ausgaben für die Elementarpädagogik hinkt Österreich international nach. Im Durchschnitt geben EU-Länder ein Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) für Elementarbildung – also Kindergärten und -krippen – aus. Österreich investiert im Schnitt rund ein Drittel weniger in die Bildung der Kleinkinder. Nur Wien erreicht erstmals Ausgaben von einem Prozent des BIPs. Während im Regierungsprogramm noch eine „substanzielle Aufstockung“ der Mittel für die Elementarpädagogik angekündigt war, findet sich diese nicht im Budget.

„Die Elementarpädagogik kommt im Budget viel zu kurz“, kritisiert Judith Hintermeier, Frauenreferentin der Gewerkschaft younion. Der Mehraufwand seit Corona sei

	Simple / Indefinite	Continuous / Progressive	Perfect	Perfekt Continuous
Present	play	I am playing	I have played	I have been playing
Past	I played	I was playing	I had played	I had been playing
Future	I will play	I will be playing	I will have played	I will have been playing



enorm – das Administrieren von Testungen, die Reinigungen, der Austausch mit den Gesundheitsbehörden. Es brauche dringend mehr Geld, um das Personal aufzustocken, um kleinere Gruppen zu ermöglichen und mehr Standorte zu schaffen. „Wir müssen jene Rahmenbedingungen schaffen, die die Kinder zum Lernen brauchen.“ Das Hauptproblem aber, so Hintermeier, seien die unklaren Zuständigkeiten: „Wir haben neun unterschiedliche Regelungen in neun Bundesländern. Das schafft ungleiche Chancen, je nachdem, in welcher Gemeinde Kinder aufwachsen.“ Damit Kinder unabhängig ihrer sozialen Herkunft die gleichen Chancen haben, fordern die Sozialpartner:innen und die Industriellenvereinigung einen Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz ab dem ersten Geburtstag, längere Öffnungszeiten, ein zweites kostenloses Kindergartenjahr und zusätzliche Fachkräfte. Das erfordert eine Milliarde Euro jährlich.

Wie Schule diskriminiert

Wenn einzelne Schüler:innen von Lehrer:innen abgewertet und bloßgestellt werden, ist das nur die Spitze des Eisberges. Schule in Österreich scheitert nach wie vor an der Aufgabe, allen Kindern den gleichen Zugang zu Bildung zu ermöglichen.

TEXT ALEXIA WEISS

Ein paar Beispiele aus der Praxis: „Im Werkunterricht sagt eine Lehrerin zu einem Schüler mit schwarzer Hautfarbe: ‚Wenn du nicht handarbeiten willst, kannst du ja zurück nach Afrika gehen und dort verhungern.‘ Die Schüler:innen der Klasse informieren die Klassenvorständin darüber, woraufhin die Schulpsychologin den Vorfall mit den Kindern bespricht. Im Gespräch mit den Eltern anderer Schüler:innen stellt sich heraus, dass die Werklehrerin schon öfter mit rassistischen Äußerungen aufgefallen ist.“

„Eine gute Freundin von mir und ich werden von unserer Professorin vernachlässigt und vor unseren Erziehungsberechtigten runtergemacht, da wir, im Gegensatz zum Rest der Klasse, keinen deutschen Familiennamen haben. Laut der Professorin haben wir auch ein sogenanntes Sprachdefizit, obwohl wir beide im Fach Deutsch gute Noten haben.“

Vorfälle wie diese sind keine Seltenheit an Österreichs Schulen. Seit sechs Jahren bemüht sich die „Initiative für ein diskriminierungsfreies Bildungswesen“ (IDB), auf Ungerechtigkeiten im heimischen Schulsystem hinzuweisen. Sie versteht sich dabei auch als Anlaufstelle, um konkrete Diskriminierungssituationen aufzuzeigen. Diese werden dann – wie die beiden oben zitierten Vorfälle – in den Jahresberichten der NGO veröffentlicht.

Diskriminierung lässt sich allerdings nicht nur an konkreten Vorfällen wie diesen festmachen. Und auch wenn solche Entgleisungen aufgrund unterschiedlicher Personenmerkmale – Oliver Gruber, Experte für Bildungs- und Integrationspolitik der AK Wien, nennt hier die Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung – Ungleichbehandlungen besonders sichtbar machen, ist es im Bildungssystem vor allem die soziale Stellung, die es Schüler:innen leichter oder schwerer macht, einen höheren Bildungsabschluss zu erreichen.

„Unser Bildungssystem ist nämlich nach wie vor selektiv, was die Bildungschancen von Schüler:innen aus unterschiedlichen Elternhäusern betrifft“, betont Gruber. Eine im Auftrag der Arbeiterkammer durchgeführte SORA-Diskriminierungsstudie unterschied für den Bildungsbereich dabei zwischen didaktischer, struktureller und Peer-Diskriminierung. „Während didaktische Diskriminierung etwa unfaire Beurteilung, abwertendes oder ausschließendes Verhalten von Lehrkräften sowie diskriminierende Sprache und Bilder in Lernmaterialien umfasst, geht es bei struktureller Diskriminierung vor allem um erschwerten Zugang zu Bildung“, erläutert der AK-Bildungsexperte. Die Peer-Diskriminierung äußert sich hingegen in Form von Lächerlichmachen und Mobbing, das erleben am stärksten Schüler:innen sowie Kinder und Jugendliche mit nicht heterosexueller Orientierung oder einer körperlichen Beeinträchtigung.“

Schule nach sozialer Herkunft

Wie stark strukturelle Diskriminierung im heimischen Schulwesen noch immer präsent ist, zeigte um den Jahreswechsel die Veröffentlichung des aktuellen nationalen Bildungsberichts, der alle drei Jahre vom Bildungsministerium erstellt wird. Demnach bestimmt die soziale Herkunft weiter stark die Schullaufbahn. Derzeit wechseln nach der Volksschule insgesamt 38 Prozent der Kinder in eine AHS-Unterstufe. Während der Anteil von Akademiker:innenkindern in der AHS-Unterstufe aber 50 Prozent beträgt, kommen nur drei Prozent der Kinder aus Familien, in welchen die Eltern maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen.

Was in dem Bericht dabei auch festgehalten wird: Die Ungleichheit bei der Schulwahlentscheidung ist nur zu einem Drittel durch Leistungsunterschiede zu erklären. Sieht man sich die Mathematikkompetenzen an, lag bei der Bildungsstandardüberprüfung 2018 der Österreichschnitt bei 551 Punkten. Akademiker:innenkinder,



deren Leistung nahe diesem Schnitt lag, traten zu 62 Prozent in eine AHS über. Aber nur 24 Prozent der Kinder, die ebenfalls einen solchen Wert erreichten, deren Eltern aber höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügten, wechselten an eine AHS. Bei Kindern von Eltern mit einer Lehre oder einem Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule waren es ebenfalls nur 25 Prozent.

Gruber kritisiert hier ein „statuskonservierendes Bildungssystem“: In keinem anderen OECD-Staat werde so früh zwischen Gymnasium und Mittelschule selektiert. „Die sozioökonomischen Ressourcen des Elternhauses entscheiden nach wie vor darüber, welche Chancen die eigenen Kinder auf den Bildungsaufstieg haben.“

Gut ablesen lässt sich das auch anhand der Daten der Statistik Austria zur Frage, welchen Schultyp Kinder mit einer anderen Erst-

sprache als Deutsch besuchen. Von den insgesamt etwa 1,1 Millionen Schüler:innen im Schuljahr 2020/21 hatten 306.290 oder 27,2 Prozent eine nicht-deutsche Umgangssprache. Während ihr Anteil an Mittelschulen österreichweit 33,8 Prozent betrug, war dieser an AHS nur 21,6 Prozent. In Wien, wo der Gesamtanteil von Kindern mit nicht-deutscher Erstsprache bei 53,3 Prozent lag, hatten 77,2 Prozent der Schüler:innen an einer Mittelschule eine andere Umgangssprache als Deutsch, an AHS waren es 40,5 Prozent.

Risikofaktor Sprache

Inci Dirim, Professorin für Deutsch als Zweitsprache an der Universität Wien, hält dazu gegenüber der Arbeit&Wirtschaft fest: „Das österreichische Bildungssystem ist derzeit noch nicht in der Lage, dafür zu sorgen, dass Deutsch als Zweitsprache keinen Benachteiligungsfaktor darstellt – im Gegenteil: Deutsch als Zweitsprache stellt einen großen Risikofaktor für ein Scheitern im Bildungssystem dar.“ Hart geht sie dabei mit dem Modell der Deutschförderklassen ins Gericht. „Sozial gesehen ist diese weitgehend segregative Beschulung als schädlich zu betrachten.“ Aber auch sprachlich gesehen sei nicht klar, welchen Erfolg diese Klassen brächten. „Ich verstehe hier den Forschungsstand so, dass eine Kombination von integrativer und zusätzlicher Deutschförderung als ertragreicher gesehen wird als Deutschförderklassen, die nur wenige Elemente der Integration in die Regelklasse aufweisen.“

Bedarf an Nachhilfe 2020/21

Quelle: AK-Nachhilfebefragung 2021





„Die sozioökonomischen Ressourcen des Elternhauses entscheiden nach wie vor darüber, welche Chancen die eigenen Kinder auf den Bildungsaufstieg haben“, so AK-Bildungsexperte Oliver Gruber.

Dirim spricht sich daher für eine integrative Deutschförderung und Angebote der sprachlichen Bildung in allen Schulfächern aus, ergänzt um ein Zusatzangebot für Schüler:innen, die sich noch im Deutschlernprozess befinden. Stark ausgebaut werden sollte zudem der Unterricht in Erstsprachen von Schüler:innen. „Bilinguale und mehrsprachige Schulprojekte wären sehr wünschenswert, weil diese in internationalen Studien sehr erfolgreich abschneiden.“ Ebenfalls als wünschenswert sieht die Sprachwissenschaftlerin bilinguale und mehrsprachige Alphabetisierung in der Schuleingangsphase. Migrationssprachen sollten zudem dringend als Maturasprachen ausgebaut werden. „Dies wäre für Schüler:innen eine große Chance, ihre zu Hause erworbenen Sprachen auf ein bildungssprachliches Niveau zu bringen.“

Corona erhöht Nachhilfebedarf

AK-Experte Gruber ortet jedoch insgesamt die Notwendigkeit einer grundsätzlichen Systemumstellung im heimischen Bildungssystem. Nicht zuletzt die Pandemiesituation habe gezeigt, dass Familien stark belastet seien. Wie etwa eine aktuelle AK-Studie zu Nachhilfe belegt, lernte während der Distance-Learning-Phasen die Hälfte der Eltern täglich mit ihren Kindern zu Hause, mehr als 80 Prozent der Väter und Mütter unterstützten ihre Kinder zumindest einmal pro Woche.

Doch nicht alle Eltern können ihren Kindern bei den Schulaufgaben helfen – hier kommt Nachhilfe ins Spiel, deren Bedarf seit Beginn der COVID-19-Pandemie massiv gestiegen ist. Doch dadurch würden Ungleichheiten noch weiter verstärkt. Armutsgefährdete Familien oder Alleinerzieher:innen könnten sich Nachhilfe trotz Bedarfs oft nicht leisten, und für vier von zehn Eltern

stellen die Ausgaben für Nachhilfe eine sehr starke bis spürbare Belastung dar. Insgesamt nahmen im Schuljahr 2020/21 37 Prozent der Schüler:innen Nachhilfe in Anspruch – ein Anstieg um zehn Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr davor.

Der Bonus oder Malus eines Kindes dürfe aber nicht mehr am Elternhaus hängen, betont Ilkim Erdost, Bereichsleiterin Bildung und Konsument:innen in der AK Wien. Sie fordert daher allem voran mehr ganztägige Schulformen. Um Chancengleichheit für alle Kinder zu erreichen, brauche es aber noch weitere Reformen. „Man muss sich strukturelle Benachteiligungen näher anschauen, das betrifft die Ausstattung von Schulen, deren Infrastruktur und wie sich Schulen finanzieren. Es braucht einen Chancenindex – denn manche Schulen benötigen mehr personelle, andere mehr infrastrukturelle Ressourcen.“

Wo für sie Diskriminierung im heimischen Bildungssystem besonders spürbar wird: in den auch von Dirim kritisierten Deutschförderklassen. Der Übergang von diesen Klassen in den Regelschulbetrieb sei ein recht kritischer Prozess, meint sie, und Diskriminierung werde dabei nicht nur für die Kinder, sondern auch deren Eltern spürbar. „Eltern wissen vielfach nicht, wie sie da im Sinn ihrer Kinder dranbleiben können, wie sie sich Gehör verschaffen können.“ Vielfach werde mit Müttern und Vätern, die nicht über gute Deutschkenntnisse verfügen, seitens der Schulen grundsätzlich nicht adäquat kommuniziert.

„Man muss Schüler:innen befähigen, über Diskriminierungserfahrungen zu sprechen.“

Ilkim Erdost, Arbeiterkammer Wien

Erdost tritt hier für eine bedarfsorientierte Sprachförderung und den Ausbau des Muttersprachenunterrichts ein. Frühförderung sei essenziell – deshalb brauche es auch dringend ein zweites verpflichtendes Kindergartenjahr. Vor allem aber müsse sich diese Förderung an den Kompetenzen der Schüler:innen orientieren und an der Schule organisiert werden. „Da bräuchten die Direktionen flexible Ressourcen, sowohl für die Erstsprachen- als auch die Deutschförderung.“ Integrative Förderung sei hier der adäquate Ansatz. Da setze auch der AK-Sprachschlüssel an, ein Modell, mit dem eben allen Kindern, egal welche Erstsprache sie haben, gute Chancen im Bildungssystem ermöglicht werden sollen.

Schwerer Rucksack

Wichtig ist für Erdost aber auch, „dass Kinder so lange wie möglich gemeinsam unterrichtet werden können“. Der Übergang von der Volksschule in die Sekundarstufe sollte viel fließender gestaltet



Inci Dirim, Professorin an der Universität Wien:
„Deutsch als Zweitsprache stellt einen großen Risikofaktor für ein Scheitern im Bildungssystem dar.“

sein. Es sei weder ein Fehler der Schüler:innen noch der Eltern, dass derzeit 20 Prozent der Kinder mit Abschluss der Volksschule keine ausreichenden Kompetenzen im Lesen, Schreiben oder Rechnen aufweisen. Hier brauche es ein Schulmodell, das ein „Nachreifen“ ermögliche. Bekämen diese Kinder diese Kompetenzen nicht vermittelt, gebe ihnen das „einen schweren Rucksack“ mit und benachteilige sie ein Leben lang. „Da liegt die Verantwortung bei uns. Wir müssen gerechter werden.“

Wichtig sei für alle Schüler:innen zudem Empowerment. Das sei nämlich Vorbeugung für jede Art der Diskriminierung – sei das nun aufgrund der Herkunft oder einer Beeinträchtigung oder der Gender-Identität. Aber auch das Vermitteln von Zivilcourage und des Wissens, wohin man sich im Fall einer Diskriminierung wenden könne, sei nötig. „Man muss Schüler:innen befähigen, über Diskriminierungserfahrungen zu sprechen.“ Auf Lehrer:innenseite wünscht sich Erdost einerseits, dass sich hier ein breiteres Spektrum der Bevölkerung wiederfindet. Zudem gelte es, das Team-Teaching zu verstärken. Auch das schütze Schüler:innen vor Übergriffen. Denn Diskriminierung finde gerade in geschlossenen Räumen häufiger statt, was der Fall sei, wenn ein Lehrer oder eine Lehrerin allein in der Klasse stehe.

Diskriminierung äußere sich übrigens nicht immer so plakativ wie in den eingangs geschilderten Fällen. Wenn etwa ein Mädchen in einem naturwissenschaftlichen Fach höre: „Das hast du überraschenderweise toll gelöst“, dann sei das eine versteckte Abwertung. „Diese Mikroabwertungen hinterlassen größere Spuren bei Schüler:innen, als Lehrer:innen das einschätzen.“ Hier wünscht sich Erdost auch in der Lehrer:innenausbildung mehr Bewusstseinserschaffung für einen diversitätssensiblen Unterricht. ▀

DREI FRAGEN ZUM THEMA

an Sonia Zaafrani, Ärztin und Obfrau der Initiative für ein diskriminierungsfreies Bildungswesen (IDB)

Seit sechs Jahren machen Sie auf Diskriminierung im österreichischen Schulsystem aufmerksam. Mehr als 1.000 Fälle haben Sie bereits dokumentiert. Welche strukturellen Probleme lassen sich daraus ablesen?

Als IDB setzen wir uns für einen gleichberechtigten Zugang zu Bildung für alle Schüler:innen ein, genauso wie sie sind. Das Schulsystem in seiner jetzigen Form ist zum Teil rassistisch und diskriminierend und verwehrt zu vielen Kindern und Jugendlichen eine erfolgreiche Bildungslaufbahn aufgrund ihres Namens, ihrer Hautfarbe, ihrer (vermuteten) Religionszugehörigkeit, einer (un-)sichtbaren Behinderung, ihrer sexuellen Orientierung.

Welche Strukturreformen wären aus Ihrer Sicht die dringendsten?

Wir haben dazu einen 11-Punkte-Plan entwickelt, der zum Beispiel unabhängige Meldestellen, entsprechende Aus- und Fortbildung für Lehrer:innen, aber auch eine Diversifizierung des Lehrpersonals vorsieht.

Sie sprechen sich auch für eine Quote für Personen mit Migrationshintergrund bei der Bestellung von Schulleiter:innen aus. Warum?

Die Konstellation, dass eine diverse, mehrsprachige Schüler:innenschaft einer weißen, einsprachigen, homogenen Lehrer:innenschaft gegenübersteht, die die Lebensrealitäten der Schüler:innen nicht ausreichend kennt und nötige Skills wie mehrsprachige, interkulturelle und interreligiöse Kompetenzen nicht mitbringt, führt nachweislich zu Diskriminierung. Wenn in der Weltstadt Wien so gut wie alle Leitungen öffentlicher Pflichtschulen mit weißen, einsprachigen Personen besetzt sind, ist das ein Hinweis für strukturelle Diskriminierung. Das Instrument Quote könnte diese Benachteiligung ein Stück weit ausgleichen.

www.diskriminierungsfrei.at

Stimmungskiller Pandemie

Die Pandemie stellt Lehrlinge und Ausbilder:innen vor Herausforderungen. Zum schwierigen Lernalltag gesellen sich Zukunftsängste. Und es wird noch deutlicher, wo es bereits vor Pandemiebeginn schon Probleme gab. Wir haben uns bei Betroffenen umgehört.

TEXT CHRISTIAN BUNKE

Zu Beginn ein Experiment: Nehmen Sie einen Suppenteller. Füllen Sie ihn mit Wasser. Legen Sie den Teller auf Ihren Unterarm und gehen Sie nun mit dem Teller in ihrer Wohnung spazieren. Wie viel Wasser schwappt über? Wenn Sie möchten, können Sie auch versuchen, zwei Teller auf einem Arm zu balancieren oder zwei Teller auf einem Arm und einen Teller auf dem anderen. Aber passen Sie auf, dass Ihnen nichts herunterfällt.

Obige Übung muss beherrschen, wer als Restaurantfachkraft arbeiten möchte. Es handelt sich um eine Serviertechnik, die als Unter- und Obergriff bezeichnet wird. Das Servieren von Speisen und Getränken gehört zum Berufsbild, das Eindecken der Tische, aber auch das Ausstellen von Rechnungen, die Abrechnung der Tagesumsätze und die Kontrolle der Lagerbestände. Es handelt sich hier um einen fordernden Beruf mit einer Lehrzeit von drei Jahren.

Valentina Burisic ist im dritten Lehrjahr. Im Februar will die junge Frau ihren Abschluss machen. Der Weg dorthin war kein Automatismus. Das AMS schlug ihr zunächst eine Karriere im Verkauf vor. „Doch das wollte ich nicht, wegen meiner Rückenprobleme“, so Burisic. Und so landete sie

schließlich im Lehrbetrieb ZOBA des Vereins „Jugend am Werk“ in der Rasumofskygasse in Wien. „Jugend am Werk“ bietet überbetriebliche Lehrausbildungsprogramme für Menschen, die eine Zuweisung vom AMS erhalten haben. Hier gibt es die Möglichkeit, einen Beruf zu erlernen, auch wenn man keine Lehrstelle bei einem Unternehmen gefunden hat. „In meiner Familie gilt der Beruf der Restaurantfachkraft nicht als richtiger Beruf, vor allem nicht für eine Frau. Hier habe ich gelernt, wie viel da eigentlich dazugehört. Es ist eben nicht damit vergleichbar, daheim den Esstisch abzuräumen“, sagt Burisic.

Am Anfang, so viel sei gesagt, tat sie sich mit Ober- und Unterarmgriff schwer. Viel Wasser schwappte über, und „es machte mir anfangs nicht so viel Spaß“. Doch das änderte sich schnell: „Vor allem das Kommunizieren mit den Gästen hat mir dann immer mehr Spaß gemacht. Es ist schön, den Menschen ein Lächeln ins Gesicht zu zaubern.“

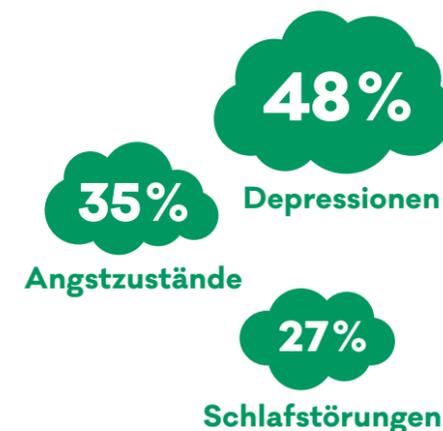
Deutliche Grenzen

Die vergangenen zwei Jahre waren für Valentina Burisic ein Ausnahmezustand, ebenso wie für Ina Kohl, die im ZOBA gerade das zweite Lehrjahr als Köchin absolviert.

„Eigentlich wollte ich Konditorin lernen, es gab aber keine freien Lehrplätze. Deshalb mache ich jetzt diesen Lehrabschluss und hänge die Konditor:innenausbildung hinten dran.“ Während Burisic immerhin ein Lehrjahr im Normalzustand erlebt hat, gehört Kohl zu einer Generation, die ihre gesamte Lehre bislang unter COVID-19-Bedingungen absolvieren musste: „Wir hatten teilweise Distance-Learning. Da haben wir zu Hause Gerichte gekocht und dann ein Foto davon gepostet.“

Belastung unter Lehrlingen

Quelle: MedUni Wien, Donau-Universität Krems



Die Pandemie geht an den Lehrlingen nicht spurlos vorüber. „Ich kenne viele, die im Lauf der Zeit die Motivation verloren und aufgegeben haben“, sagt Valentina Burisic.

Auch Richard Tiefenbacher, Vorsitzender der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ), kann ein Lied von COVID-19 singen, einer Krise, die viele bestehende Probleme im österreichischen Ausbildungswesen verschärft hat. Im Hinblick auf die Erfahrungen von Ina Kohl und ihren Kolleg:innen sagt er: „Distance-Learning ist natürlich eine gute Geschichte, solange es kein Handwerksberuf ist. Daheim in der Wohnung kann ich aber keine Mauer hochziehen oder einen Tisch aufbauen. Dann ist Mama böse, und ich muss mir eine neue Wohnung suchen.“

Allgemein ist Tiefenbachers Fazit nach zwei Jahren Pandemie: „Lehrlinge werden im Vergleich zu Schüler:innen an den

Gymnasien wie Menschen zweiter Klasse behandelt. Für die Berufsschulen gilt das auch.“ Die Organisation der Lehre in einem dualen System mit beruflichen und schulischen Ausbildungsaspekten gibt es in dieser Form außer in Deutschland fast nur in Österreich. Ihre Wurzeln liegen im handwerklichen Zunftsystem des Mittelalters. Heute soll die Lehre dabei helfen, Qualitätsstandards zu sichern und neue Generationen von Fachkräften auszubilden. „Doch die meisten Berufsschulen sind noch in den achtziger Jahren stecken geblieben“, so Tiefenbacher. „Das modernste Equipment besteht vielerorts aus Overhead-Projektoren. Von den Decken brö-

ckelt der Verputz ab. Man kann froh sein, keine Wunden am Kopf davonzutragen.“ Weil Berufsschulen im Gegensatz zu anderen Schulen kaum mit Laptops ausgestattet wurden, demonstrierte die Österreichische Gewerkschaftsjugend schließlich gemeinsam mit anderen Organisationen vor dem Bundeskanzleramt. „Die Lehrer:innen dort wurden völlig allein gelassen.“ Es gibt auch kein österreichisches Hygienekonzept.

Misstände

Corona hat viele Baustellen verschärft, die schon lange vorhanden sind. Der aktuelle, im Oktober 2021 vom Österreichischen



Home-Schooling kann eine echte Ausbildungsküche nur schwer ersetzen.
„Wir haben teilweise zu Hause gekocht, und das dann mit dem Handy aufgenommen“, erzählt Ina Kohl.



Die Ausbilder Franz Haider und Gilbert Kure geben ihr Bestes, ihre Lehrlinge durch die Pandemie zu bringen. Sie sagen: „Es war nicht immer leicht.“



Institut für Berufsbildungsforschung gemeinsam mit ÖGB und AK herausgegebene Lehrlingsmonitor listet weitere auf. Dabei handelt es sich um eine zweimal jährlich durchgeführte Umfrage unter rund 6.000 Lehrlingen, 2.000 davon aus dem ersten Lehrjahr. Der Monitor erfasst allerdings nur den betrieblichen Teil der Lehre, überbetriebliche Ausbildungsformen wie etwa „Jugend am Werk“ werden nicht er-

kein Spitzenwert.“ So werden 18 Prozent der Lehrlinge häufig zu ausbildungsfremden Tätigkeiten herangezogen. Nur 51 Prozent machen ausschließlich ausbildungsbezogene Tätigkeiten. 29 Prozent leisten regelmäßig Überstunden, und das nicht immer freiwillig. 19 Prozent haben zum Zeitpunkt der Befragung COVID-bedingte Kurzarbeit erlebt. Von diesen gaben immerhin 45 Prozent an, dennoch voll-

Auch an den Ausbilder:innen ist die Pandemie nicht spurlos vorbeigegangen. „Wir mussten viel improvisieren“, erzählt Franz Haider, Ausbilder für Köche bei „Jugend am Werk“. „Viele Praktikumsplätze sind aufgrund der Lockdowns plötzlich zurückgezogen worden. Es gibt viele Betriebe, die um ihr Überleben kämpfen.“ Und sein Kollege Gilbert Kure, der Restaurantfachkräfte ausbildet, pflichtet bei: „Vor Corona war alles befreiter und lebendiger. Mit Corona kamen Angst und Unsicherheit. Man konnte viel weniger machen, zum Beispiel gab es kaum noch Exkursionen. Ich gehe mit den Lehrlingen zum Beispiel gerne ins Kaffeemuseum, um ihnen ein Gefühl für die Rohstoffe zu geben, mit denen sie arbeiten. Das war die letzten Jahre so nicht mehr möglich.“

Pandemie als Depressionstreiber

Auch für Valentina Burisic hat COVID-19 Belastungen gebracht. „Wie sollst du zu Hause lernen, wenn du aus einer großen Familie in einer Drei-Zimmer-Wohnung

kommst und vielleicht nebenbei auf deine Geschwister aufpassen musst?“, fragt sie. Und das von ihr so geschätzte kommunikative Element sei fast vollständig verloren gegangen. „Ich weiß ja noch, wie es vorher war. Wir haben im ZOBA Events organisiert, Cocktails gemixt und diese anschließend serviert. Jetzt sind wir nur noch in unserer kleinen Gruppe. Das ist nicht dasselbe. Es ist viel isolierter. Das hat viele

von uns echt belastet, und manche haben ihre Lehre deswegen aufgegeben.“ Auch Ungerechtigkeiten habe es gegeben: „Weil wir in der überbetrieblichen Lehre sind, haben wir keinen Corona-Bonus bekommen. Dabei haben wir doch auch die ganze Zeit gearbeitet. Das finde ich unfair.“

Den Lehrlingen sei es in der COVID-Krise „echt schlecht gegangen“, bestätigt auch Richard Tiefenbacher. Er stützt sich

dabei auf die Ergebnisse einer im Auftrag der Gewerkschaftsjugend gemeinsam von der MedUni Wien und der Donau-Universität Krems durchgeführten Umfrage unter 1.442 Lehrlingen, wonach die Hälfte der Befragten an Depressionen und Essstörungen leidet. In konkreten Zahlen ausgedrückt, berichten 48,3 Prozent der Befragten von Depressionen, 35,4 Prozent haben Angstzustände erlebt, 50,6 Prozent leiden unter Essstörungen und 27 Prozent unter Schlafstörungen. „Psychische Belastungen sind in Österreich immer noch ein großes Tabuthema“, so Tiefenbacher. „Oft haben Ausbilder:innen dafür auch kein Gespür und sagen dann so Sachen wie: Werd du erst einmal so alt wie ich, dann weißt du, was eine Belastung ist.“

Gerade im Hinblick auf die Auswirkungen der Pandemie brauche es in der Lehre neben materiellen Verbesserungen wie einer Aufstockung des Lehrlingsgehalts auch einen Aufbau psychosozialer Unterstützung durch ausgebildete Fachkräfte an den Hochschulen. Damit die Corona-Jugend nicht mit ihren Sorgen im Regen stehen bleibt. ▀



„Psychische Belastungen sind in Österreich immer noch ein großes Tabuthema.“

Richard Tiefenbacher, Vorsitzender der ÖGJ

fasst. Somit gibt der Lehrlingsmonitor vor allem einen Überblick darüber, wie Betriebe an die Lehrausbildung herangehen und wie zufrieden die Lehrlinge mit ihrer Ausbildung dort sind.

Und so zeigt sich: „Immerhin 79 Prozent sind zufrieden mit ihrer Ausbildung“, sagt Tiefenbacher. „Das ist cool, ist aber

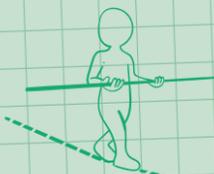
ständig ausgebildet worden zu sein. Aber bei 19 Prozent sieht die Sache anders aus, sie wurden nicht fertig ausgebildet. Daraus ergibt sich, dass es eine Schicht von Lehrlingen im zweistelligen Prozentbereich gibt, die während der Pandemie schlechter ausgebildet wurde, als es vor der Pandemie der Fall gewesen wäre.

Worum es heuer gehen muss

Der Jahresanfang ist die Zeit für gute Vorsätze. Doch auch in diesem Frühling stehen wir vor bereits bekannten Problemen, ganz besonders am Arbeitsmarkt: Über 400.000 Menschen sind im Moment auf Arbeitssuche oder in Schulungen.

Das ist nicht die einzige Baustelle. Progressive (Wirtschafts-)Politik muss die Verbesserung der Lebensbedingungen aller Menschen im Auge haben. Wir haben die vorrangigen Ziele und besten Ideen für ein gutes Leben für alle zusammengetragen.

HOFFNUNG



SICHERHEIT

- > Armutsfeste Mindestsicherung und Erhöhung des Arbeitslosengeldes auf 70 Prozent
- > Armut vermeiden
- > Höhere Mindestlöhne, bessere Arbeitsbedingungen
- > Mitbestimmung
- > Arbeitsmarktteilhabe für alle
- > Joboffensive in Schlüsselbereichen wie Elementarpädagogik, Bildung, Pflege, Digitalisierung, Ökologisierung
- > Jobgarantie für Langzeitarbeitslose



WOHLSTAND

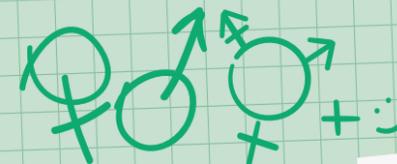
SOZIALSTAAT

- > Pflege, Gesundheit, Bildung, Wohnen verbessern
- > Keine Zweiklassenmedizin
- > Ganztagskindergärten und -schulen
- > Sozialer Wohnbau



FORTSCHRITT

EMANZIPATION



FREIHEIT

- > Arbeitszeit innovativ verkürzen
- > Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben vorantreiben
- > Einkommensgerechtigkeit für Frauen schaffen



GERECHTIGKEIT

und MACHT

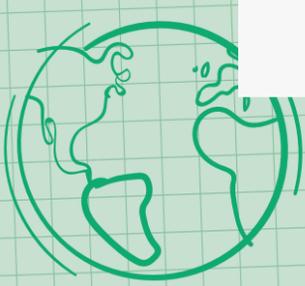
- > Überreichtum einiger weniger verringern
- > progressive Besteuerung von Vermögen, Vermögenseinkommen und Erbschaften



VERBESSERUNG

LEBENSWERTE
UMWELT

- > Klimasoziale Arbeitsmarktpolitik



Lebenslang lernen, lebenslang schuften?

Drei Betroffene berichten über ihren zweiten Bildungsweg. So vielfältig die Interessen, so vielfältig die Herausforderungen, denn Bildungs- und Aufstiegschancen sind in Österreich nach wie vor ungleich verteilt.

TEXT JOHANNES GRESS

Wenn ihre Freund:innen wochenends Party machten, ihre Kolleg:innen feierabends noch ein Bier trinken gingen – dann saß Jennifer Dorn* meist am Schreibtisch. Statt Hobbys nachzugehen, lernte sie für Prüfungen, erledigte Hausübungen. Nach Gymnasium, Ausbildung und dreijähriger Berufstätigkeit absolvierte die heute 30-Jährige ein Lehramtsstudium in den Fächern Deutsch, Geschichte und Politische Bildung. Erfolgreich, aber mit diversen Entbehrungen.

Sich weiterbilden, fortbilden, lebenslanges Lernen – das wirkt sich unbestreitbar positiv auf die eigene Erwerbsbiografie aus. Studien zeigen, dass es kaum einen besseren Schutz gegen (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und für beruflichen Aufstieg gibt als die regelmäßige Erweiterung professioneller Fähigkeiten.

Doch diesen Luxus muss man sich leisten können. Ausbildungskosten und Lohnausfall werden oft auf den Einzelnen abgewälzt. Was dazu führt, dass jene, die ohnehin gut dastehen, es leichter haben,

Kinder-Yoga, Rückentraining oder Seifenkistenrennen: Gabriele Stocks Bildungsweg ist ein abwechslungsreicher, aber er kreist stets ums Thema Kinder.



noch besser dazustehen – und umgekehrt. Anders formuliert: Lebenslanges Lernen kann Chance sein, um bestehende Ungleichheiten zu verringern – und Gefahr, diese nur noch weiter zu vertiefen.

Viele Möglichkeiten, viele Voraussetzungen

Manuel Denk* ist gewissermaßen Experte für unterschiedlichste Erwerbsbiografien und kennt beide Seiten des Arbeitsmarkts: Gut elf Jahre arbeitete er als Erstberater beim Arbeitsmarktservice (AMS), „eine lange Zeit“, wie er heute sagt. Ein Beruf, in dem man viele, mitunter belastende

Schicksale kennenlernt – und nicht selten mit nach Hause nimmt. Im Zuge der Corona-Pandemie wurde der Wunsch nach einem Berufswechsel immer lauter, letztlich unüberhörbar. Im Frühjahr 2021 entschied sich Denk, den Job an den Nagel zu hängen. Auf den Schlusstrich folgte die Frage: „Wieso nicht mal was machen, was mich wirklich interessiert?“ Derzeit absolviert der 37-Jährige in der CODERS.BAY des Berufsförderungsinstituts (BFI) eine Ausbildung zum Frontend-Developer.

In einem Seminarraum im dritten Stock eines unscheinbaren Gebäudes in der Nähe der S-Bahn-Station Wien-Rennweg breitet Gabriele Stock eine Yoga-Matte am Boden aus. Hier, in der „Vitalakademie“, absolvierte sie ab Oktober 2019 ihre einjährige Ausbildung zur diplomierten Gesundheitspädagogin, Schwerpunkt Kinderpädagogik. Ihr ehemaliger Dozent erlaubt, noch einmal einen Blick in die Räume zu werfen. Ein Ort, an dem sie sich sichtlich wohlfühlt. Nach der Polytechnischen Schule hatte die heute 50-Jährige einst Schneiderin gelernt. Widerwillig, ihren Eltern zuliebe. Ausgeübt hat sie den Beruf nie. „Ich war als Kind faul, erst mit 18 oder 19 habe ich bemerkt, ich will was machen aus meinem Leben!“ Schließlich absolvierte sie die Ausbildung zur OP- und Pflegeassistentin und studierte anschließend Medizintechnik.

Wie Berufe und Weiterbildungen selbst können Motivation und Interesse hinter dem zweiten Bildungsweg vielfältig sein. Unzufriedenheit mit dem bisherigen Job, Karrierechancen, Sicherheit und Prävention oder schlichtweg die Lust am Neuen, am Ausprobieren. Staatliche und (teil)staatliche Institutionen stellen hierfür diverse Förderungsprogramme zur Verfügung. Beispielsweise das Fachkräftestipendium, die Bildungskarenz, Bildungsteilzeit oder Studienfinanzierungen. Doch diese Programme sind oftmals an strenge Voraussetzungen geknüpft. Wer diese nicht erfüllt, muss sich eine Weiterbildung selbst finanzieren.

Das ist vor allem dann problematisch, wenn der Aspekt der Freiwilligkeit verloren

geht. Der Wandel der Arbeitswelt, Automatisierung und Digitalisierung machen Weiterbildungen und Lernen vielfach zum Muss. Vor allem Beschäftigte mit niedriger und mittlerer formeller Bildung und Qualifikation laufen Gefahr, den Anschluss zu verlieren. Das Schlagwort „lebenslanges Lernen“ kann Bereicherung oder „Hamsterrad“ bedeuten, Zuckerbrot oder Peitsche.

Wenn man Gabriele Stock zuhört, hat man nicht das Gefühl, „Berufliches“ stehe bei ihrem Bildungsweg an vorderster Stelle. Zum besseren Verständnis nummeriert Stock ihre beruflichen Stationen stets durch. Die „Vitalakademie“ war Station Nummer vier. Und soll auch nicht die letzte sein. Mit Ende Jänner beginnt sie ein Pflegepädagogikstudium an der FH in Wien. Zwei Dinge sind es, die Stock beständig, meist in Verbindung mit einem breiten Grinsen, wiederholt: „Ich bleib sicherlich nicht stehen“ und „Kinder“. Das sind die beiden Fixpunkte, um die ihr Bildungsweg zirkuliert. Denn die Arbeit mit Kindern ist es, die ihr am meisten Freude bereitet. Egal, ob in Form von Kinder-Yoga, Rückentraining, Entspannungsübungen oder die Vorbereitung für Seifenkistenrennen in ganz Österreich.

Es scheint Teil von Stocks Lebensphilosophie zu sein, dass sie sich gar nicht erst nach Förderungen umsieht – die Ausbildung an der Vitalakademie finanzierte sie sich mit ihrem Ersparten und einem Nebenjob. Das war „knallhart“, aber gehört für sie irgendwie dazu. Von nichts kommt nichts, findet sie. Doch das ist nicht für alle immer möglich.

Viele bleiben auf der Strecke

Für Jennifer Dorn war der Grund für eine Neuorientierung die Unsicherheit, die ihr Job als Coach in der Erwachsenenbildung mit sich brachte. Projektbasiertes Arbeiten, freie Dienstverträge, Honorarnoten – oder anders: nichts Fixes, ein Hangeln von einem Auftrag zum nächsten, danach periodische Ungewissheit. Hinzu kam die Lust, auch persönliche Interessen noch weiter zu

* Name von der Redaktion geändert.

„Die, die's ohnehin schwerer haben, bleiben auf der Strecke.“

Jennifer Dorn, Mittelschullehrerin

verfolgen. Nach drei Jahren hängte sie das Coaching an den Nagel und begann ihr Lehramtsstudium. Nebenher arbeitete sie bis zu 25 Wochenstunden als Nachhilfelehrerin an einer Wiener Volkshochschule. Für ein Selbsterhalterstipendium reichten die Durchrechnungszeiten nicht. „Es ist prinzipiell machbar, wenn man's will“, sagt Dorn. Nur das Wollen hatte seinen Preis, „und ich gehörte nicht zu den Glücklichen, die ein Stipendium bekommen haben“.

Viele in Dorns Bekanntenkreis wollten es auch: noch einmal umorientieren, weiterbilden, etwas (ganz) anderes machen. Aber einige fingen gar nicht erst an, andere gaben nach einem halben Jahr wieder auf. Vielfach entsprechen die Angebote nicht den Lebensrealitäten von Berufstätigen, kritisiert Dorn. Aus ihrer Sicht brauche es einerseits mehr finanzielle Unterstützung, andererseits bleibe digitales Potenzial ungenutzt. Zugangshürden könnten abgebaut werden, wenn beispielsweise Theoriearbeit digital erledigt und Praxiseinheiten dann geblockt vor Ort absolviert werden könnten.

Aber derzeit finde eine Art „Selektion“ statt: „Die Bessergestellten können sich's leisten, die anderen haben keine Möglichkeit aufzusteigen. Die, die's ohnehin schwerer haben, bleiben auf der Strecke.“

In Zahlen gegossen bedeutet das laut einer OECD-Studie: In Österreich braucht es im Schnitt fünf (hypothetische) Generationen, bis ein Kind aus der untersten Einkommensschicht das nationale Durchschnittseinkommen erreicht. In den skandinavischen Ländern dauert derselbe Aufstieg in etwa zwei bis drei Generationen. In Österreich sind Bildungsweg und sozialer Status nach wie vor eng an Einkommen, Vermögen

und Bildungsabschluss der Eltern geknüpft. Laut einer Studie des Arbeitsministeriums ist die soziale Mobilität in Österreich (Stand 2019) im europäischen Vergleich besonders gering, nur Portugal schneidet schlechter ab.

„Die Wahrscheinlichkeit, Führungskraft zu werden“, schreibt Franziska Disslbacher, Referentin für Verteilungsfragen in der Arbeiterkammer Wien, „ist für Kinder von Führungskräften 3,3-mal höher als für Kinder aus Arbeiter:innenfamilien.“ Sie fügt hinzu: „Umgekehrt ist die Wahrscheinlichkeit, im Erwachsenenalter Arbeiter:in zu sein, für Kinder von Führungskräften nur ein Drittel so hoch wie für Kinder aus Arbeiter:innenfamilien.“

Abhilfe könnte ein sogenanntes „Qualifizierungsgeld“ schaffen, wie es die Arbeiterkammer fordert. Anstatt an strenge Kriterien geknüpft zu sein, soll es in Höhe von 1.220 Euro netto pro Monat allen Personen über 25 Jahren zustehen. Das würde institutionelle Hürden abbauen und könnte den Kreis der Bezieher:innen erweitern.

Vom AMS zum AMS zum AMS

Vor unserem Gespräch in den Räumlichkeiten der CODERS.BAY im Wiener Gasometer hat auch Manuel Denk schon einige berufliche Stationen hinter sich. Eine Lehre zum Buchhändler hat er abgebrochen, „weil ich damals 17 war“, und meint damit eine Art pubertäre Unvernunft. Auf den Zivildienst beim Samariterbund folgten diverse Gelegenheitsjobs, eine längerfristige berufliche Perspektive in der Gastronomie machte schließlich die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 zunichte. Danach ging's für Denk zum AMS, zunächst als Arbeitsloser,

später als Telefonberater. Nach elf Jahren wieder als Arbeitsloser.

Sein Vorteil: Sein Wunsch nach Weiterqualifizierung wird vom AMS durchaus unterstützt. Die Kosten für die Ausbildung übernimmt das AMS, seine Fixkosten zahlt er vom Arbeitslosengeld und privaten Ersparnissen. Monatlich bekommt er noch rund 150 Euro Bildungsbonus. „Geht sich aus“, sagt Denk sichtlich zufrieden.

Nach einer Bewerbung und einem fünf-wöchigen „Qualifying“ startete Denk Anfang November in der CODERS.BAY die fünfmonatige Ausbildung zum Frontend-Developer. Als solcher ist er zuständig für Design, Oberfläche („Frontend“) und Benutzerfreundlichkeit einer Website. Ein gefragter Beruf, dementsprechend gut schätzt er seine beruflichen Perspektiven ein. „Anfangs war's etwas abstrakt, das hat etwas gedauert“, aber mittlerweile fühlt er sich hier pudelwohl. Für Februar hat er bereits ein Praktikum in einer IT-Firma arrangiert, er will in der Branche bleiben. „Ich vermisste meinen alten Job keine Sekunde.“

Für Stock hingegen scheint nach wie vor alles offen. „Irgendwas mit Kindern“ soll's sein, das ist fix. Ihr FH-Studium will die 50-Jährige in den nächsten zwei bis drei Jahren abschließen – und sich bis spätestens 2024 selbstständig machen. „Ich bleibe sicherlich nicht stehen.“ Sie lächelt.

Jennifer Dorn hat ihr Lehramtsstudium bereits vor fünf Jahren abgeschlossen, sie unterrichtet derzeit an einer Mittelschule in Wien. Rückblickend, sagt sie, war das eine toughe Zeit, aber den Aufwand definitiv wert. „Ich würd's wieder machen.“ Nebenberuflich studiert sie derzeit Informatik. ▀

BLOG

Elke Larcher, Referentin für Ganztagschulen in der AK Wien
Philipp Schnell, Referent in der Abteilung Bildungspolitik der AK Wien

Gekürzt von Anja Melzer

Lernen am Esstisch statt in der Klasse – eine Zwischenbilanz aus Sicht der Eltern

Referate via Videokonferenz, Englischunterricht mit Eltern an der Seite und sehr viele erledigte oder verstaubte Arbeitsblätter: In den langen Wochen und Monaten der Pandemie wurde der Schul- und Lernalltag der Kinder und Jugendlichen massiv eingeschränkt. Kinder, deren Eltern nicht über Geld, Zeit und Bildung verfügen, spüren negative Konsequenzen auf ihrem Bildungsweg noch unmittelbar: schlechtere Noten, Klassenwiederholungen und Schulabbruch werden wahrscheinlicher – wie die Ergebnisse verschiedener Befragungen der AK-Schulkostenstudie zeigen. Obwohl die vergangenen zwölf Schulmonate historisch außergewöhnlich waren, wurden weder die Lernziele noch die Beurteilung maßgeblich an die neuen Voraussetzungen angepasst. Vielmehr werden die hohen Ansprüche und Lernziele im Distance-Learning weitertradiert. Das bringt Druck, Frustration und psychische Konsequenzen mit sich. Das äußert sich vor allem durch gestiegene Nervosität (28 Prozent), Gereiztheit (36 Prozent) oder Verängstigung (30 Prozent). Dieses Muster war konstant über alle Schultypen und sozialen Stellungen der Eltern hinweg beobachtbar. Laut den zuletzt befragten Eltern sind ihre Kinder im Vergleich zur Zeit vor der COVID-19-Pandemie verängstigter (30 Prozent), nervöser (44 Prozent) oder gereizter (76 Prozent). Das Fehlen sozialer Kontakte und klarer Perspektiven äußert sich vor allem im hohen Ausmaß an empfundener Einsamkeit (68 Prozent), die bei jungen Menschen nicht selten zu Antriebslosigkeit, Erschöpfung und depressiver Stimmung führen kann.

Es ist für die kommenden Pandemiemonate entscheidend, die hohe Gefährdung von Kindern, Jugendlichen und ihren Eltern im Blick zu haben. In der COVID-Krise muss es für Kinder und Jugendliche besondere Regeln geben, die sie einhalten können und die nicht auf Kosten ihrer psychisch-emotionalen Gesundheit gehen. In jeder Phase der Pandemie muss gewährleistet sein, dass Kinder und Jugendliche Kontakt zu anderen Gleichaltrigen haben. Das gemeinsame Spielen und Austauschen ist für die Bewältigung essenziell. Sosehr die Lernrückstände Sorgen machen, das Wohlbefinden der Kinder und Jugendlichen sollte Vorrang haben. Tests, Schularbeiten und anderes muss hintangestellt werden.

**So bekommen Sie alle aktuellen Beiträge direkt in Ihr Postfach:
A&W-Blog abonnieren unter awblog.at/blog-abo**

Machtfaktor Bildung

Seit Jahren weht ein rauer Wind durch die Betriebsratszimmer. Die Sozialpartnerschaft im Betrieb wird brüchiger, der Druck auf Betriebsrät:innen steigt. Gewerkschaften und VÖGB wollen nun gegensteuern – mit guter Bildung.



TEXT IRENE STEINDL

Gegenmacht – das Wort geistert seit zwei Jahren durch die Bildungsprogramme der Gewerkschaften und des Verbands österreichischer gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB). Dabei ist der Begriff alles andere als glücklich gewählt, denn er weckt Bilder von Streik, Konflikt, Kampf. Streik ist aber die letzte Eskalationsstufe. Vielmehr meint Gegenmacht, Betriebsrät:innen zu rüsten, um im eigenen Betrieb wieder mehr Machtfaktor zu sein. Die Belegschaft hinter sich zu bringen. Sich Kompetenzen anzueignen, um zu verhandeln, mitzugestalten und mitzubestimmen. Kurzum: die Position der Arbeitnehmer:innen auf betrieblicher Ebene zu stärken. Denn das, davon sind Bildungsverantwortliche überzeugt, wird notwendig werden.

Der Wind wird rauer

Das Ziel, Gegenmacht zu bilden, kommt nicht von irgendwo. „Der große politische Rahmen war die Veränderung innerhalb der Sozialpartnerschaft in den letzten Jahren“, so Sabine Letz, Leiterin des VÖGB. Mit der Pandemie sei die Rolle der Sozialpartner zwar wieder gestärkt, Stichwort Kurzarbeit, diesem Waffenstillstand sei aber nicht zu trauen. Die türkis-blaue Regierung hat Institutionen des Wohlfahrtsstaats sukzessive angegriffen und Rechte der Arbeitnehmer:innen abgebaut, etwa bei den Leistungskürzungen in der Sozialversicherung oder dem 12-Stunden-Tag. Dass der Wind rauer wird, zeigt sich auch in der deutlich härteren Kollektivvertragspolitik. Zukünftig wird es mehr Konflikte geben, da sei es wichtig, Kante zu zeigen, ist auch Wolfgang Greif überzeugt, der Leiter der GPA-Bildungsabteilung. Aus dieser politischen Situation heraus ist die Diskussion entstanden: Welche Bildungsangebote brauchen Betriebsrät:innen, um handlungsfähiger und konfliktfähiger zu



Wolfgang Greif, Leiter der GPA-Bildungsabteilung, hält Bildung für Betriebsrät:innen für besonders wichtig. Sie müssen handlungsfähig sein.

sein? Denn gut ausgebildete Betriebsrät:innen sind besser gerüstet, bei Angriffen auf Arbeitnehmer:innen dagegenzuhalten.

Das Ergebnis dieser Auseinandersetzung ist ein umfangreicher Strategieprozess: Wen wollen wir mit unseren Bildungsangeboten (neu) erreichen? Welche Formate eignen sich dafür? Was müssen wir inhaltlich umstellen, neu denken? „Wir haben zum Beispiel unseren einwöchigen Grundkurs BR 3 umgebaut“, erzählt Peter Schissler, Bildungsleiter der Gewerkschaft PRO-GE. „Nachdem die Kolleg:innen gelernt haben, welche rechtlichen Möglichkeiten sie haben, sollen sie nun Instrumente erproben, wie sie selbst Auseinandersetzungen im Betrieb führen können.“ Rechtliche Auseinandersetzungen werden gern an ein Gericht ausgelagert, das wollen viele Betriebsrät:innen nicht selbst machen. „Wir zeigen ihnen in unseren Kursen, welche Eskalationsstufen es gibt, damit sie den Konflikt selbst ausfechten und nicht auslagern. Das ermächtigt sie und stärkt ihre Position im Betrieb.“ Die Instrumente dafür beginnen bei der routinemäßigen Abhaltung von Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen und gehen im Ernstfall bis zu großen Mobilisierungen. „Wir planen viel neuen Aktionismus ein, das macht Betriebsrät:innen in den Kursen auch Spaß. Es muss ja nicht immer das Flugblatt sein“, so Schissler. Wichtig sei, dass Betriebsrät:innen ins Gespräch kommen mit „ihren Leuten“ und Diskussionen führen.

Rauer wird der Wind auch innerhalb der Betriebe. Betriebsrät:innen werden zunehmend eingeschüchtert, wenn sie eine Weiterbildung besuchen wollen. Eine beliebte Methode von Arbeitgeber:innen sei, so Schissler, die Arbeitskolleg:innen gegen den Betriebsrat aufzubringen. Etwa: „Wenn du auf Kurs fährst, verlieren wir unsere Gruppenprämie.“ Oder die Betriebsrät:innen so sehr mit Arbeit einzudecken, dass eine mehrtägige Weiterbildung

zulasten der Kolleg:innen geht. Betriebsrät:innen quälen sich dann mit Fragen wie: „War das notwendig, dass ich so lange wegfahre?“ Oder: „Was bin ich für eine Vertreterin, wenn ich jetzt meine Leute im Stich lasse?“ Die Methoden seien viel feiner geworden, psychologischer, weniger direkt.

Immer schneller, immer kürzer?

Der Druck im Betriebsratsalltag führt zum Wunsch nach kürzeren Seminaren. Viele Bildungsabteilungen haben darauf mit kürzeren Angeboten reagiert, so werden etwa Vier-Tages-Seminare auf zweieinhalb Tage verkürzt usw. Auch die Mobilität innerhalb Österreichs ist deutlich weniger geworden. Wochenseminare in einem anderen Bundesland waren lange begehrt, heute sind viele Betriebsrät:innen froh, wenn sie nicht weit wegfahren müssen. Es wird immer enger mit der Zeit. „Wir kommen diesen Bedürfnissen entgegen, weil wir sonst keine Anmeldungen mehr haben“, so Sabine Letz. In dieser Dynamik gehe aber viel verloren. Bildung verkomme zur Ware, werde gern schnell mal zwischendurch gesnackt. Lernen brauche aber Zeit zum Verarbeiten, zum Austauschen. Wo sonst kommen Betriebsrät:innen zusammen, um ihre Erfahrungen zu teilen? Abends beim gemütlichen Zusammenhocken wird oft weiterdiskutiert. „Wie machst du das bei dir im Betrieb?“ – „Wie bist du die Betriebsvereinbarung angegangen?“ – „Echt, das Problem hast du auch?“ Die große Herausforderung werde darin liegen, so Letz, auf der einen Seite Rahmenbedingungen für kompakte und flexible Bildungsangebote zu bieten und andererseits Räume zum Austausch und zur Reflexion zu schaffen. Aktualisierungen im Arbeitsrecht etwa müssen keine mehrtägigen Präsenzseminare sein, das geht auch in Form digitaler Bildungshäppchen.



Der Wind werde rauer, erst recht seit der Pandemie. Bildung könne dem etwas entgegenhalten, so VÖGB-Leiterin Sabine Letz.

Mehr Vielfalt bei den Zielgruppen

Aus der Diskussion zur Gegenmacht ist die Idee entstanden, mehr Angebote für politisch interessierte Gewerkschaftsmitglieder zu schaffen. Derzeit können Mitglieder die zweijährige Gewerkschaftsschule sowie Kulturangebote besuchen, die meisten Seminare und Lehrgänge des VÖGB sind Betriebsrät:innen vorbehalten. „Es gibt viele politisch interessierte Gewerkschaftsmitglieder, die sich gerne engagieren würden, ohne gleich eine Funktion zu übernehmen. Für diese Gruppe brauchen wir noch mehr Angebote“, so Letz. An Angeboten für Gewerkschaftsmitglieder arbeitet derzeit auch die GPA-Bildungsabteilung, vor allem online. „Bildungsangebote sind auch eine Frage von Ressourcen. Online können wir kostengünstig viel mehr in die Breite gehen und auch bei Gewerkschaftsmitgliedern sichtbar werden“, so Greif.

„Ohne Corona-Krise würden wir vielleicht immer noch über Webinare reden, ohne je eines gehalten zu haben.“

Wolfgang Greif,
Leiter der GPA-Bildungsabteilung

Was das anbelangt, habe die Pandemie durchaus Gutes gebracht. Die Pandemie war ein Innovationsschub. „Ohne Corona-Krise würden wir vielleicht immer noch über Webinare reden, ohne je eines gehalten zu haben“, meint Greif. Was der Schub gebracht hat, zeigt die Statistik: 35 Prozent jener, die zu Beginn der Pandemie ein Online-Seminar bei der GPA besucht haben, waren seit fünf Jahren in keinem Präsenzseminar mehr. Unter den Teilnehmer:innen sind tendenziell mehr Frauen, Jüngere, Kolleg:innen außerhalb Wiens und aus kleineren Betrieben als bei Präsenzseminaren. Sprich: Online schafft tendenziell mehr Diversität. Und die ist wichtig, soll die Interessenvertretung im Betrieb auf breite Füße gestellt werden.

„In der Bildung Online-Formate zu entwickeln, ist eine Investition in die Zukunft“, ist Wolfgang Greif überzeugt. „Kinder und Jugendliche, die jetzt groß werden, sind ganz andere Schulungen gewohnt. Und erwarten von uns, dass wir da mitgehen. Wir müssen schon jetzt an die next generation denken und uns vorbereiten für die generation after next.“

Das Persönliche mit dem Politischen verzahnen

Verändert habe sich in den letzten fünf, zehn Jahren auch die Nachfrage nach Kursinhalten. Während Seminare in Richtung Persönlichkeitsentwicklung, strategische Gesprächsführung, Burnout und Suchtprävention boomen, sind die Anmeldungen bei klassisch kollektiven Themen wie etwa Sozialstaat rückläufig. „Dabei wäre gerade hier so viel zu diskutieren“, meint Peter Schissler von der Produktionsgewerkschaft. Etwa: Was bedeutet der Vorschlag, die Lohnnebenkosten zu senken, für Arbeitnehmer:innen? Wer finanziert wie unser Gesundheitssystem? Welche Folgen hat es, wenn der Staat weniger Einnahmen hat? Das sind keine Themen für einen schnellen Konsum. Dass das Interesse an politischen Inhalten weniger geworden ist, hätten die Gewerkschaften zum Teil durchaus selbst zu verantworten, so Wolfgang Greif. „Wir hatten mit unseren Bildungsangeboten über Jahrzehnte zu Recht einen Fokus: gut qualifizierte Betriebsrät:innen auszubilden, damit sie vor Ort ihre Kolleg:innen gut unterstützen können. Wir haben sie auf Augenhöhe mit dem Management gebracht – mit hoher rechtlicher Kompetenz und ökonomischem Know-how.“ Auf der Strecke geblieben sei dabei mitunter die politische Sensibilisierung, die interessenpolitische Aufladung der Bildungsangebote. Zukünftig



Peter Schissler, Bildungsleiter der PRO-GE:
„Wir zeigen den Betriebsrät:innen in unseren Kursen, welche Eskalationsstufen es gibt, damit sie den Konflikt selbst ausfechten und nicht auslagern.“

kommt die Bildungsarbeit nicht umhin, neben Wissen auch Haltung zu vermitteln. Dazu braucht es auch neue und innovativere Inhalte und Formate. Die sogenannten Soft Skills wie Kommunikation oder Verhandlungstaktik müssen mit dem Politischen verzahnt werden. Zum Beispiel, indem das Argumentationstraining mit Fragen zur Sozialversicherung verknüpft wird.

Den digitalen Wandel gestalten

Mit Bildung den Wandel in der Arbeitswelt zu gestalten heißt auch, den Fokus vermehrt auf Digitalisierung zu legen. Wie gelingt es durch Bildungsarbeit, Betriebsrät:innen zu Begleiter:innen des digitalen Wandels zu machen? Etwa im Bereich des Datenschutzes oder der digitalen Kommunikation. Mit welchen Tools können Betriebsrät:innen gut mit ihrer Belegschaft kommunizieren, wenn die Arbeit immer mobiler und dezentraler wird, das persönliche Gespräch nicht immer möglich ist? „Der digitale Wandel überrascht nicht, er ist kalkulierbar“, so Greif. In der gewerkschaftlichen Bildung gehe es darum, Entwicklungen abzusehen und mitzugestalten. Also den digitalen Wandel im Betrieb einzuschätzen und darauf reagieren zu können. Wie ändern sich dadurch Geschäftsmodelle? Wie wirkt sich das auf die Belegschaft aus? Welche Qualifikation brauchen die Mitarbeiter:innen? Wer droht auf der Strecke zu bleiben? All das sind Aufgaben, die Betriebsrät:innen aus der Rolle der Anwäl:innen locken und zu einem Machtfaktor im Betrieb machen. Und Bildung ist ein wichtiger Schlüssel dafür. ▶

VIER FRAGEN ZUM THEMA

Im Herbst 2022 startet der frauenpolitische Lehrgang des VÖGB unter dem Motto „Frauen auf die Überholspur“. Tina-Bianca Ennikl leitet den Lehrgang in enger Abstimmung mit den ÖGB Frauen.

Warum ein frauenpolitischer Lehrgang?

Frauen sind innerhalb von Betriebsratskörperschaften, Personalvertretungen und Gewerkschaften unterrepräsentiert. Wir möchten mit dem Lehrgang Arbeitnehmer:innenvertreterinnen stärken und mehr Frauen in Führungspositionen bringen. Das erfordert viel Bewusstseinsarbeit. Dieses Empowerment gelingt besser in geschlossenen Räumen als in gemischten Gruppen.

Wie ist der Lehrgang aufgebaut?

In vier Modulen à drei Tage lernen die Teilnehmerinnen über gewerkschaftliche Frauengeschichte, Gleichstellung, Einkommensberichte, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen, Frauenbilder in den Medien u.v.m. Mit sehr viel Praxis in Kommunikation, Storytelling, Verhandlungstraining und Aktionismus. Sie lernen, unterschiedliche Werkzeuge und Strategien für die eigene Arbeit zu nutzen und den eigenen Ausdruck zu stärken. Im Vordergrund stehen die Persönlichkeitsentwicklung und die Vernetzung mit Kolleginnen. Der Lehrgang geht über ein halbes Jahr und endet mit einem Zertifikat.

An wen richtet sich der Lehrgang?

An aktive Betriebsrätinnen, Personalvertreterinnen und Frauensekretärinnen aus den Gewerkschaften. Die Gruppen sind sehr heterogen – einige haben ganz frisch im Betriebsrat angefangen, andere sind seit vielen Jahren dabei.

Was ist heuer besonders?

Wir haben mehr Praxis in den Lehrgang eingebaut und das Rüstzeug für mehr Gegenmacht und Durchsetzungskraft erweitert. Die Idee: Wie kann ich das Gelernte umsetzen? Wie kann ich Botschaften gut argumentieren und vermitteln? Wie erreiche ich die Belegschaft am besten? Wie setze ich gewerkschaftliche Ziele durch und werde kampagnenfähig im Betrieb?

Tagesschule statt Schlüsselkinder

1993 gelang es AK und ÖGB, die starren politischen Fronten aufzuweichen und die gesetzliche Sperre für den Ausbau ganztägiger Schulen zu beseitigen – im Interesse berufstätiger Eltern und ihrer Kinder. An der Umsetzung mangelt es allerdings noch immer.

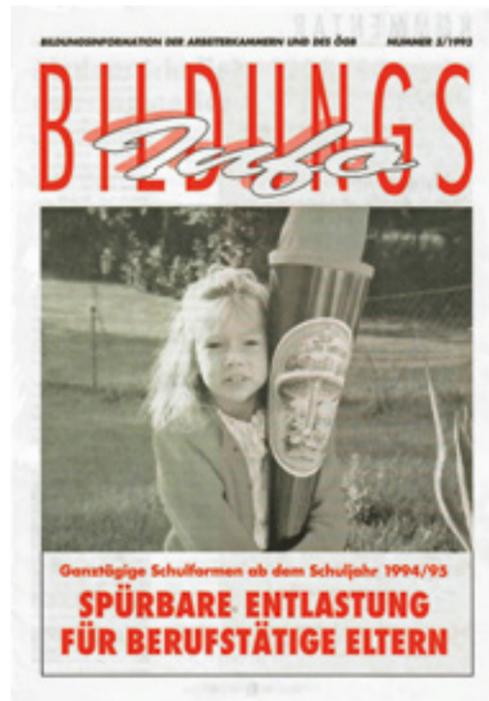
TEXT BRIGITTE PELLAR

Vor 1990 war „Der Leihopa“ eine der beliebtesten österreichischen Fernsehserien. Das hatte wohl auch mit der Story zu tun, die ein Problem ansprach, das damals noch mehr als heute viele berufstätige Eltern mit Schulkindern belastete: die Sorge um den Nachwuchs, wenn das Kind nach dem Ende des Unterrichts bis zur Heimkehr der Eltern nach der Arbeit auf sich allein gestellt ist.

„Schlüsselkinder“ nannte man sie früher, weil vor allem die Jüngeren den Wohnungsschlüssel um den Hals hängen hatten, damit sie ihn nicht verloren. Fast überall in Europa stand zu der Zeit schon ein ausreichendes Angebot an öffentlichen „Tagesschulen“ bereit. Österreich zählte zu den wenigen Staaten, die hinterherhinkten. Bis Mitte der 1970er Jahre gab es für die Pflichtschulen überhaupt kein öffentliches Angebot. Wer das nötige Kleingeld hatte, schickte seine Kinder bei Bedarf in teure Privatschulen oder heuerte private Betreuer:innen an. In den 1970er Jahren konnte dann wenigstens die gesetzliche Basis für eine begrenzte Anzahl an Schulversuchen mit Tagesangebot erreicht werden.

Die Ursache für die verlangsamte Modernisierung: Das Schulorganisationsgesetz ist ein „Zweidrittelgesetz“, Änderungen können also nur mit den Stimmen von zwei Dritteln aller Abgeordneten vorgenommen werden. In der Frage der Tagesschulen lagen aber die Positionen der Parlamentsparteien so weit auseinander, dass schon die Zustimmung der Volkspartei zu den Schulversuchen einer kleinen Sensation gleichkam. Für die Mehrheit in der ÖVP hat der Einfluss der Familie Vorrang, und die Eltern sollen uneingeschränkte Wahlfreiheit haben. Die Freiheitliche Partei vertritt ähnliche Positionen, beide akzeptierten damals höchstens eine „offene Tagesschule“ mit Unterricht nur am Vormittag und (fallweiser) Betreuung am Nachmittag. Die

Das bis 1999 publizierte Info-Blatt für die Bildungsarbeit von AK und ÖGB gab nach dem Gesetzesbeschluss 1993 Hinweise zur Inanspruchnahme der neuen Möglichkeiten beim Schulbesuch.



© Institut für historische Sozialforschung des ÖGB und der BAK/Archiv

„Schlüsselkinder“ nannte man sie früher, weil vor allem die Jüngeren den Wohnungsschlüssel um den Hals hängen hatten, damit sie ihn nicht verloren.

sozialdemokratische Seite trat dagegen immer für das Konzept der „verschränkten“ oder „echten“ Ganztagschule ein, am liebsten wie in Frankreich als Prinzip für die gesamte Schulorganisation. Hier sind Unterricht, Üben und Freizeit abwechselnd auf den ganzen Tag verteilt, was bedeutet, dass niemand einfach wegbleiben kann, ohne etwas zu versäumen.

Die meisten Bildungsexpert:innen halten diese „echte Ganztagschule“ für die bessere Lösung, weil berufstätige Eltern mit durchschnittlichem Einkommen ohnehin keine Wahlfreiheit haben, außer zwischen „Schlüsselkindern“ und schulischer Betreuung. Außerdem sind hier auch die Chancen besser, junge Menschen zu fördern, die zu Hause keine Lernunterstützung bekommen können. Die Bildungsexpert:innen von Arbeiterkammer und Gewerkschaft teilen diese Einschätzung, aber für sie stand Anfang der 1990er Jahre das Ziel im Vordergrund, zunächst ein dem Bedarf entsprechendes Angebot an Nachmittagsbetreuung zu ermöglichen. Dafür war eine Gesetzesänderung notwendig, die ganztägige Schulformen als reguläres öffentliches Angebot anerkannte und damit die mit den Schulversuchen verbundene Ausbaubeschränkung aufhob.

Im Rahmen der Sozialpartnerschaft konnte bald eine gemeinsame Linie gefunden werden, denn die Entlastung der Eltern liegt auch im Interesse der Arbeitgeber:innen. Gemeinsam gelang es, die starren Parteifronten aufzuweichen, und so konnte 1993 die Novelle zum Schulorganisationsgesetz beschlossen werden. Der Kompromiss sieht vor, dass der Ausbau des Angebots den Bundesländern überlassen bleibt und dass Eltern und Lehrer:innen gemeinsam über die Form entscheiden – ob „echte Ganztagschule“ oder nur Nachmittagsbetreuung.

Während der folgenden Jahrzehnte stieg der Bedarf angesichts der Veränderungen in der Arbeitswelt laufend, aber die Ausbaupläne der Länder hielten abgesehen von Wien damit nicht Schritt. Deshalb ergriff die SPÖ-ÖVP-Koalition 2017 die Initiative und schnürte ein Milliardenpaket, um nicht nur mehr Kindergärten, sondern auch mehr ganztägige Schulen zu schaffen. Beides wurde durch die folgende ÖVP-FPÖ-Mehrheit wieder eingeschränkt – hoffentlich nur vorübergehend. Trotzdem: Ohne den Durchbruch von 1993 wären weder die bescheidenen Fortschritte noch das Wiener Ganztagschulprojekt von 1920 möglich geworden. ▶



Sondernummer der AK-Wien-Zeitschrift für Kolleg:innen aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien. Für zugewanderte Arbeitnehmer:innen-Familien war und ist die ganztägige Schule als Weg zur Chancengleichheit besonders wichtig.

Dieses teure Leben

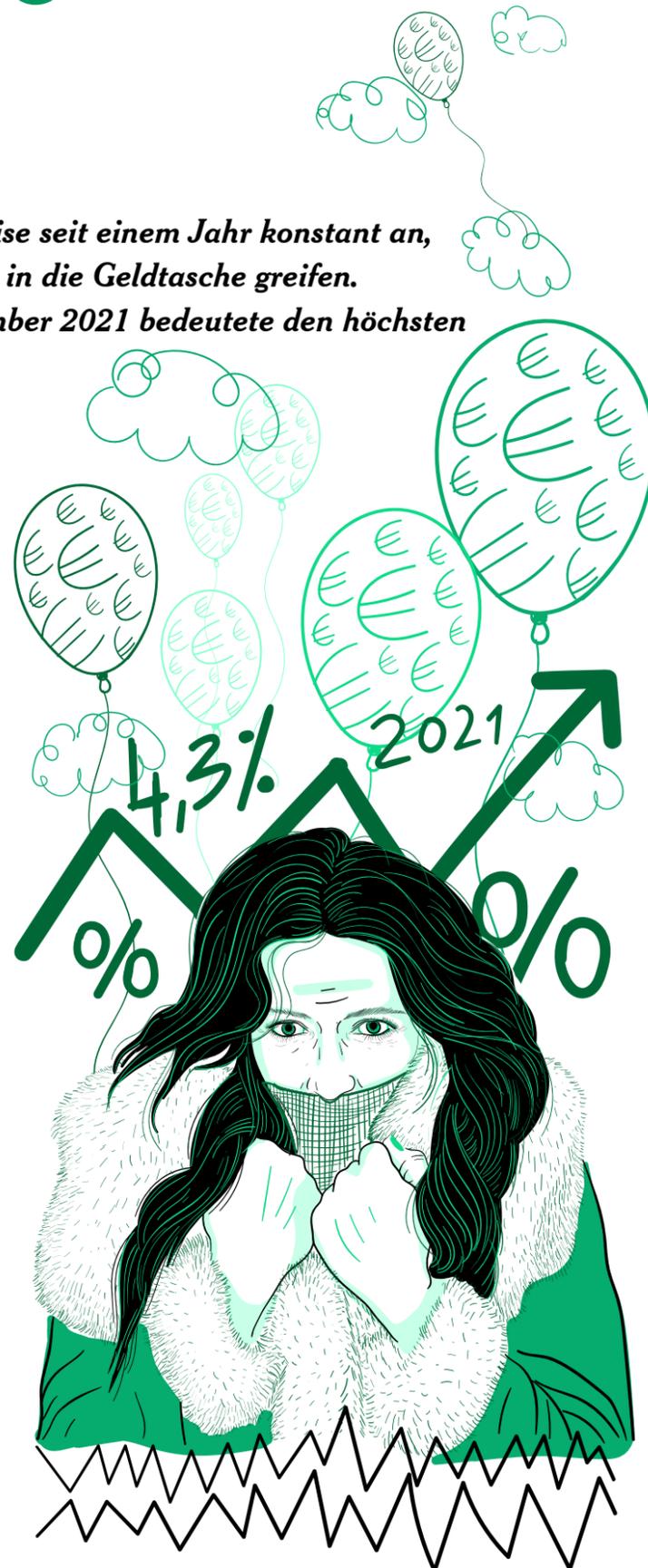
In fast allen Lebensbereichen steigen die Preise seit einem Jahr konstant an, und Konsument:innen müssen dadurch tiefer in die Geldtasche greifen. Eine Inflationsrate von 4,3 Prozent im November 2021 bedeutete den höchsten Monatswert seit 1992. Ist ein Ende in Sicht?

TEXT STEFAN MAYER

Die Wintermonate sind teure Monate. Und in diesem Winter ganz speziell. Heizkosten machen jährlich einen hohen Anteil der Haushaltsausgaben in Österreich aus. Im Vergleich der Jahre 2020 und 2021 mussten bei Brennstoffen wie Gas oder Heizöl immense Anstiege hingenommen werden. Für Gas wurden im Schnitt 16 Prozent und für Heizöl stolze 61 Prozent mehr verlangt als nur wenige Monate zuvor. Die Preise steigen aktuell noch weiter und das nicht nur im Energiesektor.

Eine ähnliche Situation zeigt sich bei den Kraftstoffen Benzin und Diesel. Hier sind es 29 und 35 Prozent Teuerung. Wer gerne Restaurantbesuche macht, zahlt momentan 4,3 Prozent mehr, und wer damit spekuliert, sich einen Gebrauchtwagen zu kaufen, sollte sich mit einem um 9,2 Prozent erhöhten Preis anfreunden. Diese Liste kann man lange weiterführen, denn fast in allen Lebensbereichen ist sie aktuell so intensiv zu spüren wie seit 1992 nicht mehr: die Inflation.

Weshalb die Preise so deutlich ansteigen, hat unterschiedliche Gründe. Speziell Corona trägt hier Mitschuld. „Es handelt sich um ein vielschichtiges Problem. Im Laufe der COVID-Pandemie ist es in einigen Branchen zu einer Erholung bei der Gasnachfrage gekommen, vor allem auch in Asien, weiters gibt es Lieferengpässe bei Gas und Öl in Europa, und ein dritter Grund ist der kalte Winter vergangenes Jahr in Europa. Daher hatten die Gasspeicher am Beginn dieses Winters einen niedrigen Füllungsstand“, erklärt Martin Reiter, Fachexperte im Volkswirtschaftlichen Referat des ÖGB. „Wenn man Wien als Beispiel heranzieht, ergibt das zusätzliche Kosten zwischen 570 und 860 Euro pro Jahr.“



Hyperinflation vor 100 Jahren

Um Inflation nachvollziehen zu können, muss man etwas weiter in die Geschichte zurückgehen. Bereits der englische Staatstheoretiker Thomas Hobbes, bekannt für sein Hauptwerk „Leviathan“, beschrieb 1651 das Phänomen der Inflation. Also in einer Zeit, in der wir noch ein gutes Stück von der Industriellen Revolution entfernt waren und die meisten Menschen in der Landwirtschaft beschäftigt gewesen sind. Aber die Inflationsgeschichte beginnt bereits im 16. Jahrhundert. Über 100 Jahre stiegen die Preise einzelner Waren um das Drei- bis Vierfache. Was über diesen Zeitraum dann eine Inflation von 1,5 Prozent jährlich ergab. Man spricht heute von der Preisrevolution des 16. Jahrhunderts.

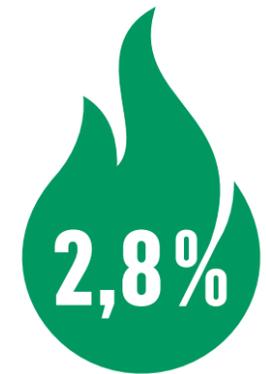
Weitere Preistreiber waren der Dreißigjährige Krieg (1618–1648) und die Französische Revolution (1789–1799). Das Marktgleichgewicht wurde damals durch Angebot und Nachfrage bestimmt, nicht anders, als es auch heutzutage passiert. Das Wort „inflatio“ stammt aus dem Lateinischen und bedeutet „sich aufblasen“. In Österreich wurde die Inflation im und nach dem Ersten Weltkrieg zu einem erheblichen Problem. Im Laufe des Kriegs verarmte die Bevölkerung zunehmend, und durch die Niederlage und Zerschlagung des Habsburgerreichs brach eine neue Zeit an. Zwischen 1914 und 1921 verdoppelten sich jährlich die Preise. Ab Herbst 1921 ging es dann noch rasanter, monatlich nahmen die Preise um 50 Prozent zu, und im August 1922 explodierten die Verbraucherpreise ein weiteres Mal und sie verdoppelten sich. Österreich war mitten in eine Hyperinflation geschlittert. Berechnungen ergaben, dass die Lebenshaltungskosten von der Zeit vor dem Ersten Weltkrieg bis zum Sommer 1922 um das 14.000-Fache gestiegen waren. Besonders hart traf es damals Menschen mit Sparguthaben und Bezieher:innen von Renten. Denn die Pensionen konnten nicht mit der steigenden Inflation Schritt halten. Auch Löhne und Gehälter taten das nicht.

Riskante Spekulationen von Banken

Viele neue Banken und Bankfilialen entstanden um 1920. Manche davon betrieben hochriskante Spekulationen. Wenige Zeit später gingen viele bereits wieder bankrott. Durch die Währungsreform 1924/25 und die Einführung des Schillings zeigte sich, wie instabil die Lage war. So konnte zwar die Hyperinflation langsam in den Griff bekommen werden, doch Wirtschaftsskandale prägten die Zwischenkriegszeit, und Länder, in denen zuvor die Hyperinflation gewütet hatte, waren auf dem Weg, Diktaturen zu werden. Interessant ist dabei vor allem die Tatsache, wie man damals der Inflation gegenzusteuern versuchte. Allein in Oberösterreich gab es 425 unterschiedliche Gemeinden und Institutionen, die ein sogenanntes Notgeld herausgaben. Von Kleinstgemeinden im Hausruckviertel über Feuerwehren bis zu Narrenvereinen gab es so einige, die sich

Inflationsrate für Österreich 2021

Quelle: Statistik Austria
Jänner 2022



als Gelddrucker betätigten. Doch mit 1921 hatte sich das Drucken bereits wieder erledigt. Schuld war die Hyperinflation selbst, denn Papier und Druckkosten wurden einfach zu teuer, um das mit den Nennwerten auf den Scheinen ausgleichen zu können.

Stabile Werte über Jahrzehnte

In den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg ging die Inflation stetig zurück. In den 1960er Jahren und auch danach unterlag der Wert zwar teilweise stärkeren Schwankungen, doch spätestens ab Mitte der achtziger Jahre bewegte sich die Inflation jährlich zwischen 0,5 und vier Prozent. Aktuell erleben wir eine Steigerung wie zuletzt vor 30 Jahren. Sollte man sich deshalb Sorgen machen?

„Die bestimmenden Elemente der Inflation und des Preisniveaus sind die Basiseffekte. Wir starten hier von einer sehr geringen Messgröße, wie die Preise beim Öl, die sehr gering waren in der näheren Vergangenheit. Es deutet allerdings nichts darauf hin, dass sich die große Preissteigerung in Zukunft hält. Ich würde hier den internationalen Expert:innen recht geben, die davon ausgehen, dass es sich um eine vorübergehende Erscheinung handelt“, sagt Reinhold Russinger von der Abteilung für Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien im Gespräch mit Arbeit&Wirtschaft.

Bereits seit 1958 misst die Statistik Austria Monat für Monat Preisänderungen und hat somit einen regelmäßigen Maßstab für die aktuelle Inflationsentwicklung. Das geschieht über den Verbraucherpreisindex (VPI). Durch den harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI) können die Statistiker:innen die Werte mit anderen Staaten in Europa vergleichen und somit die Unterschiede und Gemeinsamkeiten sichtbar machen. Der VPI hat neben seiner Funktion als Indikationsfaktor für die Wertschöpfung von Geldbeträgen noch weitere Aufgaben. Für Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen lässt sich am VPI zumeist ablesen, in welche Stoßrichtung die kommenden Kollektivvertragsverhandlungen gehen werden. Steigt der Index, dann sollte auch ein höherer Abschluss zustande kommen, um so zumindest die steigenden Inflationsraten abzugelten. Gemessen wird das alles über einen Warenkorb, in dem sich zwölf unterschiedliche Verbrauchsgruppen befinden. Einzelne Posten werden durch Gesamtausgaben des Durchschnittshaushalts gewichtet und mit Werten versehen.



„Die Regierung sollte schnell und kurzfristig energiewache Haushalte unterstützen“, fordert AK-Energieexpertin Sandra Matzinger.

Digitalisierung voran, und das machte sich insbesondere bei Kapazitätsengpässen bei Halbleitern (Chips) bemerkbar. Und dann ist da noch das Thema Klimakrise. Diese trug 2021 erneut zu Ernteaussfällen bei.

Politiker:innen taten ebenfalls das ihrige, um die Inflation zu erhöhen. Der russische Präsident Wladimir Putin lieferte nur zögerlich Gas nach Europa, daher war auch das ein Faktor, der die Preise anziehen ließ. Die aktuelle Zuspitzung rund um die Ukraine wirkt weiter verschärfend. Problematisch wird es, wenn Energieanbieter die Preiserhöhungen zur Gänze auf die Konsument:innen abzuwälzen versuchen. Beim Verein für Konsumentinformation (VKI) gingen in den vergangenen Monaten mehr als 6.500 Beschwerden wegen Preiserhöhungen durch die Energieanbieter ein, da die vorgeschriebenen monatlichen Kosten oftmals deutlich höher waren als vereinbart. Manche Kund:innen traf es dabei sogar noch schlimmer, denn Versorger kündigten gültige Verträge einfach auf. Wenn man die jeweils aktuellen Strom- und Gaspreise erfahren möchte, ist der Weg auf die Homepage der Regulierungsbehörde E-Control die beste Möglichkeit, um sich auf dem Laufenden zu halten. Dort lassen sich außerdem über den Tarifkalkulator die unterschiedlichen Tarife miteinander vergleichen.

Wenn die Wohnung kalt bleibt

128.000 Haushalte in Österreich können sich diesen Winter das Heizen nicht oder nur selten leisten und müssen daher die Heizkörper abgedreht lassen. Durch die hohen Energiekosten stieg auch die Energiearmut an. Das betrifft Menschen, die Strom, Gas & Co. nicht mehr bezahlen können und ihr Leben dadurch nur intensiv eingeschränkt führen. Schätzungen ergeben, dass das in der Europäischen Union bis zu 2,7 Millionen Haushalte betrifft. „Energiearmut hat Auswirkungen auf den ganzen Lebensalltag. Es gibt Menschen, die im Winter am Abend früh ins Bett gehen und morgens bald die Wohnung verlassen, um so Energie zu sparen“, sagt die AK-Energie-Expertin und Lektorin an der Wirtschaftsuniversität Wien, Sandra Matzinger. „Die Regierung sollte schnell und kurzfristig auf die steigenden Energiepreise reagieren und einkommensarme und energiewache Haushalte unterstützen.“ Die Preise werden auch in den kommenden Monaten noch hoch bleiben. Die Expertin rechnet damit, dass sich eine erste preisliche Entlastung beim Gas bis zum Ende der Heizsaison ergeben wird und sich die Preise bis 2024 einpendeln werden. Weiter steigen werden aber wohl die Strompreise. „Die Energierechnung setzt sich aus dem Energiepreis, dem Netzpreis sowie Steuern und Abgaben zusammen“, so Matzinger. Mit der neuen ökosozialen Steuerreform sollen nun die Verbraucher:innen finanziell bei Steuern und Abgaben entlastet werden. Eine weitere Entlastung gibt es bei den Ökostrom-Förderkosten. Diese müssen Verbraucher:innen im Jahr 2022 nicht bezahlen. Laut Klimaschutzministerium können in



Ein Abschalte-Stopp bei Strom und Gas wäre eine unmittelbare Hilfestellung, meint ÖGB-Volkswirtschaftler Martin Reiter.

einem durchschnittlichen Haushalt mit einem jährlichen Stromverbrauch von 3.500 Kilowattstunden (kWh) rund 110 Euro in den kommenden zwölf Monaten gespart werden.

Winterpaket

Der ÖGB schlug kürzlich ein „Winterpaket“ vor, um gegen Energiearmut vorzugehen. „Es sind vier Elemente, die wir mit dem Paket fordern: einen finanziellen Zuschuss für einkommensarme Haushalte, um eine unmittelbare Hilfestellung zu bieten, eine zeitlich begrenzte Senkung der Umsatzsteuer auf Strom und Gas für alle Haushalte, ein Abschalte-Stopp der Energieanbieter ist unsere dritte Forderung, und um diese Maßnahmen wissenschaftlich zu begleiten, sollte es vonseiten der Regierung einen Auftrag an das WIFO geben, um darauf aufbauend auch weitere Maßnahmen zu bemessen“, sagt Martin Reiter vom Volkswirtschaftlichen Referat des ÖGB im Gespräch.

Zu diesen kurz- und mittelfristigen Vorschlägen möchte der ÖGB, dass langfristige Ideen entwickelt werden, wie man Energie effizienter nutzen und einsparen kann. Auch die AK fordert Hilfe und Lösungen. Mit dem Energie- und Klimahilfsfonds soll beispielsweise energiearmen Haushalten kurzfristig beim Bezahlen der Rechnungen unter die Arme gegriffen werden, mittelfristig eine leistbare Energieversorgung sichergestellt werden und langfristig „Haushalten mit niedrigsten Einkommen die Teilhabe an einer klimaneutralen Zukunft ermöglicht werden, um so Energiearmut nachhaltig zu bekämpfen“, wie es im Positionspapier steht. „Das Paket sollte mit den Forderungen von ÖGB und AK bei der Politik angekommen sein“, sagt Reiter. Welche der Vorschläge in der Politik Gehör finden werden, wird sich zeigen. Ein Leben, in dem man sich durch die hohe Inflation lebensnotwendige Dinge nicht mehr leisten kann, soll es nicht geben. ▶

DREI FAKTEN ZUM THEMA

1 / Das Gegenteil einer Inflation ist die **Deflation**. Eine Deflation entsteht, wenn Waren und Dienstleistungen dauerhaft günstiger werden. Einschränkende, geldpolitische Eingriffe durch die Zentralbanken können ebenso dazu führen wie eine Überproduktion von Gütern. Sind die Zinsen niedrig, kann günstiger und mehr produziert werden. Auch eine sinkende Exportnachfrage kann die Folgen vorantreiben. Einige EU-Staaten wie Griechenland oder Bulgarien hatten im vergangenen Jahrzehnt mit einer Deflation zu kämpfen.

2 / Wenn das Wirtschaftswachstum gleich bleibt oder sinkt, während die Arbeitslosigkeit und die Inflation ansteigen, dann spricht man von **Stagflation**. Das Wort wird aus Stagnation und Inflation gebildet. Bekannt wurde dieses Phänomen durch die Ölkrise in den 1970er Jahren. Politische Spannungen im Nahen Osten trieben die Ölpreise in die Höhe und gleichzeitig nahm die Zahl der Erwerbsarbeitslosen in vielen westlichen Ländern deutlich zu.

3 / Der **Konjunkturzyklus** besteht aus unterschiedlichen Phasen. Befindet sich die Konjunktur im Aufschwung, spricht man von einer expansiven Phase. Die Auftragslage und die Produktion steigen an, während die Arbeitslosigkeit sinkt. In der Phase der Hochkonjunktur herrscht Vollbeschäftigung. Löhne und Gehälter legen zu, ebenfalls die Preise bei Gütern und Dienstleistungen sowie die Zinsen. Auf diese Boom-Phase folgt der Abschwung, auch bekannt als **Rezession**. Die Auftragsbücher der Unternehmen sind weniger voll als zuvor, da die Nachfrage sinkt.

Folgen davon sind Kurzarbeit und fehlende Investitionen. Die schlimmste Phase ist die der **Depression**. Einmal in einem Konjunkturtief, ist so schnell kein Ende absehbar. Massenarbeitslosigkeit ist die Folge. Der New Yorker Börsencrash 1929 löste die wohl bekannteste Weltwirtschaftskrise aus.

Insel der Seligen?

Alle paar Jahre landet Island international in den Medien: mit unaussprechlichen Vulkanen, aber auch mit der Vier-Tage-Woche oder der Abschaffung des Gender-Pay-Gap. Auf der Insel im Nordatlantik ansässige Österreicher:innen haben Arbeit&Wirtschaft erzählt, wie es sich damit lebt.

TEXT MARKUS ZAHRADNIK



Katarina Huber, ehemalige Werbegrafikerin aus Kärnten, beim jährlichen Almbtrieb der Schafe in Mýrasýsla im Westen Islands.

Vor einem Menschenalter ein bitterarmes Land, heute eines der reichsten der Welt. Trinkwasser sprudelt aus der Leitung, eiskalt und wohlschmeckend, wie von einem Gletscher im April. Elektrizität stammt großteils aus erneuerbaren Quellen, schon seit Generationen. Überhaupt ist es hier friedlich und sicher und die Lebensqualität wohl die bestmögliche – zumindest laut Expats in der Stadt. Menschen, die in Österreich leben, wissen (oder hören es ständig): Es ist ein gutes Land, sauber und schön.

Doch auch knapp dreitausend Kilometer weiter nordwestlich ist das Wasser das klarste, der Strom der grünste, die Lebensqualität die höchste – und anders als im Land der Berge, wo die Erzählung von diesen Superlativen zumindest teilweise durch Folklore und geschicktes Marketing getragen wird, scheint sie im Land der Vulkane dem internationalen Vergleich standzuhalten. Island ist die Nummer eins im Global Peace Index, in der absoluten Spitzengruppe des World Happiness Index, hat den weltweit höchsten Anteil erneuerbarer Energieproduktion; und ja: was hier aus dem Kaltwasserhahn kommt, ist von besserer Qualität als das hierzulande so gepriesene Wiener Hochquellwasser.

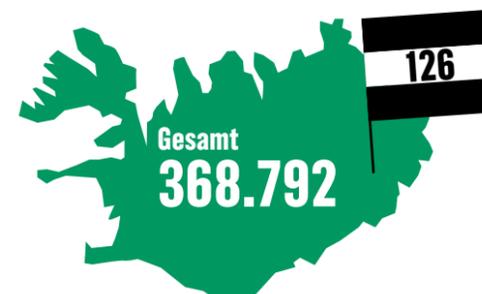
Gletscher und Gleichstellung

Einige dieser Bestnoten basieren auf der Geografie und spärlichen Besiedlung. Das Land hat eine deutlich größere Fläche als Österreich und eine deutlich kleinere Bevölkerung als Vorarlberg; Wasserkraft und Geothermie speisen beinahe den gesamten Strom- und Heizbedarf und haben fast unbegrenzt Potenzial für zukünftiges Wachstum. Arbeitnehmer:innenrechte und Gleichstellung sind dagegen nicht naturgegeben, sondern benötigen vorrangig gesellschaftliche Initiative. Und gerade diese Felder sind es, in denen sich Island nicht einfach in die progressive Gruppe der nordischen Staaten einreicht, sondern Ideen aus aller Welt aufgreift und einen Weg auf Basis der eigenen Kulturgeschichte geht.

So liegt das Land bereits zwölf Jahre in Folge an erster Stelle des Global Gender Gap Report, weit vor Österreich, das auf Rang 21 rangiert. Grundlage dieses Spitzenplatzes ist das im Jahr 2008 in Kraft getretene Gesetz über Gleichstellung und Gleichberech-

Einwohner:innen Island 2021, davon österreichische Staatsbürger:innen

Quelle: Statistics Iceland



tigung von Frauen und Männern, das nach einer Novelle im Jahr 2017 als „gesetzliche Abschaffung des Gender-Pay-Gap“ weltweite Aufmerksamkeit erfuhr. Darin geht es um mehr als gleichen Lohn für gleiche Arbeit: Das Ziel ist der grundlegende Ausgleich zwischen derzeit schlechter bezahlten, weiblichen Tätigkeitsfeldern und besser bezahlten, männlichen Berufen.

In dieselbe Kerbe schlägt auch das Karenzmodell: Jeder Elternteil hat Anspruch auf sechs Monate Dienstfreistellung, wobei einmonatig getauscht werden können. Außerdem ist werdenden Müttern vor dem Entbindungstermin die Arbeit nicht grundsätzlich verboten. Neun von zehn isländischen Vätern nehmen die Karenz in Anspruch (in Österreich sind es zwei von zehn), die Arbeitsmarktnachteile von Frauen im Familiengründungsalter sind gemildert, die Geburtenrate ist die höchste in Europa.

Kurze Wintertage, kurze Arbeitswochen

Ebenso bekannt aus den internationalen Medien: die Einführung der Vier-Tage-Woche. Dahinter stecken zwei Feldversuche, die nach einer gemeinsamen Kampagne von Gewerkschaften und Zivilgesellschaft durch die Regierung der Hauptstadt Reykjavík sowie die nationale Regierung durchgeführt wurden. An einer ersten, vier Jahre laufenden Untersuchung waren ab 2015 rund 2.500 unselbstständig Beschäftigte beteiligt – mehr als ein Prozent der in Erwerbsarbeit befindlichen Bevölkerung. Ab 2017 lief eine zweite Studie mit

Trotz Verkürzung der Arbeitszeit wurde die Produktivität zumindest erhalten, oft sogar gesteigert – etwa durch Optimierung und Modernisierung von Abläufen.

etwa 400 Personen und einer etwa genauso großen Kontrollgruppe. Die Teilnehmenden kamen aus unterschiedlichsten beruflichen Feldern, ihre Wochenarbeitszeit wurde bei vollem Lohnausgleich von den bis dahin üblichen 40 auf 35 bis 36 Stunden reduziert, ihr Arbeitsleben wissenschaftlich begleitet. Die Ergebnisse wurden Mitte 2021 publiziert und waren recht eindeutig: Die Produktivität wurde zumindest erhalten, oft sogar gesteigert – etwa durch Optimierung und Modernisierung von Abläufen. Gleichzeitig ist der vorab von Kritiker:innen befürchtete Anstieg informeller Überstunden nicht eingetreten – es wurde tatsächlich weniger gearbeitet. Stress wurde reduziert, die Work-Life-Balance verbessert und die gewonnene Freizeit sinnstiftend genutzt.

Die Möglichkeit zur Reduktion der Wochenarbeitszeit auf 36 Stunden wurde bereits in den 2019 verhandelten Kollektivverträgen implementiert und wird nun für rund 86 Prozent aller



Carmen Fuchs, Ergotherapeutin aus Oberösterreich, im Hafen von Hafnarfjörður, der drittgrößten Stadt Islands.

Arbeitsplätze ausgerollt. Eine tatsächliche Umstellung auf die Vier-Tage-Woche wird nur für einen Teil von ihnen erwartet, großteils rechnen die Gewerkschaften und Studienverantwortlichen eher mit verkürzten Arbeitstagen. Eine wichtige Konsequenz wird die Verteuerung von besonders langen Arbeitszeiten sein, denn solche sind derzeit noch häufig: Obwohl die maximale Wochenarbeitszeit mit 48 Stunden gedeckelt ist, war 2017 der Anteil der unselbstständig Erwerbstätigen, deren Arbeitswochen mehr als 40 Stunden dauerten, laut OECD um die Hälfte größer als in Österreich.

Allround-Paket Gewerkschaft

Dass gesellschaftliche Fortschritte, die zu internationalen Schlagzeilen führen, auf gewerkschaftlicher Initiative basieren, ist kein Zufall. Der Organisationsgrad ist der höchste aller OECD-Staaten, im Jahr 2020 waren 92,2 Prozent aller Arbeitnehmer:innen Mitglieder in einer der mehr als 200 nationalen und regionalen Vertretungen. Die Mitgliedschaft ist nicht verpflichtend, aber mit vielfältigen Vorteilen verbunden: Neben Kollektivvertragsverhandlungen, Rechtsberatung und Streikfonds – die allesamt auch den nicht organisierten Erwerbstätigen zugutekommen – bilden die Gewerkschaften eine tragende Säule des Sozialversicherungssystems.

Brillen, Zahnersatz, Physiotherapie: Werden von Gewerkschaften bezahlt oder bezuschusst. Entgeltfortzahlung über die gesetzlichen Krankentage hinaus, psychologische Unterstützung: Die Gewerkschaften springen ein. Weiters tragen sie die Kosten



Links: Sonja Kovacevic, Theaterwissenschaftlerin aus Kärnten, am historischen Fischfangplatz Grímsstaðavör im Westen der Hauptstadt Reykjavík. Rechts: Georg Ziegler, Informatiker aus Wien, vor der Hallgrímskirkja im Zentrum der Stadt.

Carmen absolviert derzeit ein Master-Studium in Public Health – in tageweiser Bildungskarenz, auf die sie einen Rechtsanspruch hat. Das Altersspektrum der Studierenden kommt ihr deutlich breiter als an österreichischen Hochschulen vor: „Bei mir ging es von den Jungen, die frisch vom Bachelor-Abschluss kommen, bis hin zur Uroma, die gegen Ende ihrer aktiven Karriere noch eine Qualifikation erwirbt.“ Außerdem befindet sie sich in Elternkarenz, und darin sieht sie auch die größten Unterschiede zu Österreich: „Hier ist es normal, dass Frauen nur ein halbes Jahr zu Hause bleiben. In Österreich werden für Männer weniger Anreize zur Beteiligung an Sorgearbeit gesetzt – wenn auf das erste Kind bald ein zweites folgt, kann es schnell passieren, dass du als Frau jahrelang aus dem Arbeitsprozess fällst. Wenn Väter dagegen ähnlich lang in Karenz sind wie Mütter, kommt bei Personalverantwortlichen nicht so rasch die Überlegung auf: „Lieber keine Frau einstellen, die könnte ja Kinder bekommen.““

Sonja Kovacevic, Theaterwissenschaftlerin aus Kärnten

„Wer nicht aus Island ist, weiß anfangs sehr wenig über Arbeitnehmer:innenrechte und Gehalt. Es ist nicht leicht durchschaubar, wie viel du verdienen solltest und was dir sonst noch zusteht“, sagt Sonja Kovacevic. Die Theater-, Film- und Medienwissenschaftlerin aus Kärnten musste diese Erfahrung selbst machen – und wurde deshalb gewerkschaftliche Vertrauensperson in einem bis dahin



nicht organisierten Betrieb. In Österreich hat sie unter anderem an großen und kleinen Theatern gearbeitet, als Regie-Assistentin, im Sekretariat, auch mit eigenen Produktionen. Nach Island hat sie die Teilnahme an einer Konferenz geführt, dort wurde sie von einer lokalen NGO angeworben. Zuerst nur für einen Sommer, und im zweiten Sommer blieb sie im Land – bis heute, mittlerweile zehn Jahre.

An einem weiteren Arbeitsplatz – als Schichtmanagerin und Barista in einem Café – kam es zu Problemen mit Arbeitszeiten und Bezahlung. „Ich bin mit diesen Sorgen zuerst zu den Gewerkschaften gegangen, da wusste ich noch gar nicht, dass es die gewerkschaftlichen Vertrauenspersonen überhaupt gibt. Dann haben wir Beschäftigten uns abgestimmt, um gegenüber den Arbeitgebern mit einer Stimme zu sprechen. Die anderen haben sich nicht getraut, etwas zu sagen, weshalb ich das Reden übernommen habe. Aus dieser Situation heraus wurde ich zur Vertrauensperson gewählt“, erinnert sich Sonja. Später wurde sie auch Delegierte bei einer der größten Gewerkschaften des Landes.

Zwischenzeitlich hat sie einen MFA-Titel in darstellender Kunst an der Kunstakademie Islands erworben, steht kurz vor ihrem Master-Abschluss als Kunstlehrerin und ist von ihrem aktuellen Arbeitsplatz an einer städtischen Schule in Reykjavík als junge Mutter kareziert – natürlich in zeitlicher Teilung mit dem Vater. Was die Einhaltung von Arbeitszeiten betrifft, hat Sonja im Bildungsbereich ähnliche Erfahrungen wie Carmen Fuchs im Gesundheitswesen gemacht: „Es gibt keine Überstunden. Bei einem

„Die meiste Zeit ist es kalt und finster, aber Informatiker sollten eh kühl und dunkel gelagert werden.“

Georg Ziegler, Auswanderer

Schul austausch mit britischen Lehrenden haben diese von ihrer Überarbeitung erzählt – die isländischen Kolleg:innen waren davon durch die Bank entsetzt.“

Georg Ziegler,
Informatiker aus Wien

„Du kommst mal zwischendrin nach Österreich, und es gibt immer alles zum halben Preis, immer alles im Ausverkauf. Die ersten paar Jahre habe ich mein Einkommen immer in Euro umgerechnet und gesehen, dass es jeden Monat eine Gehaltserhöhung gegeben hat“, sagt Georg Ziegler. Der in technischer Chemie promovierte Informatiker aus Wien ist vor acht Jahren nach Island ausgewandert. Nach mehreren Urlauben sowie regelmäßigen Besuchen bei seiner Freundin, die hier ein Erasmus-Jahr verbracht hat, bekam er einen Eindruck vom Winter: „Die meiste Zeit ist es kalt und finster, aber Informatiker sollten eh kühl und dunkel gelagert werden.“ Seine eingangszitierte Freude über den wachsenden Kaufkraftunterschied datiert auf die Jahre bis 2016, als sich die isländische Wirtschaft nach dem Bankencrash von 2008 erholte, der das Land besonders hart getroffen hatte. Vor der Krise war der Abstand zu Österreich noch größer: „Als ich das erste Mal hier war, im Jahr 2007, war alles unerschwinglich teuer.“

Die höheren Lebenshaltungskosten werden durch die höheren Einkommen mehr als aufgewogen, so auch bei Georg, der als Software-Entwickler für eine große isländische Bank arbeitet. Allerdings nimmt er wahr, dass es nicht allen so geht – trotz aller progressiver Gleichstellungspolitik: „Als weißer, heterosexueller Cis-Mann mittleren Alters ist man hier einfach privilegiert. Als Österreicher hat man einen zusätzlichen Exoten-Bonus. Es gibt latente Xenophobie, schon bei den Menschen aus EU-Staaten wird etwa zwischen Deutschen und Polen unterschieden. Und dunkelhäutige Personen haben es hier noch schwerer.“ Zudem sieht er die Sprache als Schlüssel zu gesellschaftlicher und ökonomischer Teilhabe. „Ich spreche fließend Isländisch, bin aber kein Muttersprachler – für mich wäre eine Führungsposition schwerer erreichbar als für eine hier geborene Person. Doch wenn du gar nicht Isländisch kannst

und nicht großes Glück hast, dann bleiben dir nur Hilfstätigkeiten.“ Der geringst entlohnte Kollektivvertrag bringt nach Steuern monatlich umgerechnet 1.700 Euro – so viel, wie die Miete einer 60-Quadratmeter-Wohnung in Reykjavík kosten würde.

Katarina Huber,
Werbegrafikerin aus Kärnten

„Wenn man aus dem Ausland kommt, wird man immer Ausländerin bleiben. Auch wenn man schon 20 oder 30 Jahre hier ist: Bevor man die Chance hat, sich zu beweisen, wird einem weniger zugetraut“, sagt Katarina Huber. Die Werbegrafikerin aus Kärnten hat sich in Island bereits in sehr unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen bewiesen. Die Natur und Kultur des Landes haben sie schon seit ihrer Jugend fasziniert, deshalb hat sie vor sieben Jahren dem Leben in Wien den Rücken gekehrt und ist auf eine kleine Insel vor der Südküste gezogen. Dort hat sie zuerst in einem Bistro gearbeitet, dann in einer Fischverarbeitungsfabrik, danach als Artdirektorin in einer großen Werbeagentur in Reykjavík, und vor Kurzem hat sie sich in der Hauptstadt als Betreiberin eines Studios für Yoga und Bodywork selbstständig gemacht.

In zwei dieser Berufsfelder hat sie den direkten Vergleich zu Österreich. In Island sei viel mehr Eigenverantwortung gefragt, nicht nur im positiven Sinn: „Im Bistro wurde ich als Kellnerin eingestellt, musste aber zusätzlich Management-Aufgaben übernehmen. Nicht weil ich explizit dazu gezwungen wurde, sondern weil die Arbeit sonst liegen geblieben wäre. In der Agentur musste man jeden einzelnen Lohnzettel kontrollieren, da sich die Buchhaltung fast immer verrechnet hat – bei den Überstunden, seltener aber auch bei den Steuern, was dann zu überraschenden Nachforderungen vom Finanzamt geführt hat. Das wäre in Österreich bei einem seriösen Unternehmen unvorstellbar – hierzulande ist das gang und gäbe.“

In der Fischverarbeitungsfabrik waren die Unregelmäßigkeiten am Lohnzettel seltener, die Arbeitsabläufe waren präzise standardisiert. Katarina hat hier Fische entwürmt, filetiert, verpackt – im Normalfall in Vollzeitarbeit, während spezieller Fangsaisonen in



Marianne Irina Giesswein, Tourismusmanagerin aus Salzburg, nahe der Stadt Selfoss im Süden Islands.

12-Stunden-Schichten. Tags und nachts, ohne freie Tage, bis kein Fisch mehr da war. „Das Längste, was ich in der Schichtarbeit am Stück durchgearbeitet habe, waren fünf Wochen: Man hat dann kein Leben mehr. Man weiß aber schon vorher, wofür man unterschreibt – und für einen ungelerten Beruf verdient man wirklich gut.“

Marianne Irina Giesswein,
Tourismusmanagerin aus Salzburg

„Unbezahlte Praktika sind illegal. Höfe dürfen nicht inserieren, ‚Wir suchen jemand zum Trainieren von Pferden, für Logis und Taschengeld‘, sondern sie müssen ein Mindestgehalt zahlen“, sagt Marianne Irina Giesswein, und das Thema geht ihr nahe: Die Salzburgerin war während der Schulzeit für eine Reittour in Island und ist in den folgenden Sommern dorthin zurückgekehrt, „für den typischen Ponymädel-Job“.

Auf die Schule folgte das Studium des Tourismusmanagements und unter anderem ein Praxissemester in New York, wo eine bei Iceland Air arbeitende Freundin sie wieder mit dem Land in Kontakt brachte. Das Wetter hatte ihr gefehlt, die Pferde hatten ihr gefehlt – sie ging in den hohen Norden und ist heute, 22 Jahre später, noch immer dort. In diesem Zeitraum hat Marianne in der

Tourismusbranche für Unternehmen unterschiedlicher Größe gearbeitet, in regulären und temporären Dienstverhältnissen, an der Rezeption, in Organisation und Marketing, heute hauptsächlich als Reiseleiterin. In ihrer Erfahrung ist die Branche in Hinblick auf Arbeitszeiten und Überstunden weniger prekär als in der alten Heimat: „Das wird strenger genommen als in Österreich oder auch Deutschland. Da bin ich immer erschrocken, wie lang die Leute arbeiten, wie lang ihre Anwesenheitszeiten sind.“

Als alleinerziehende Mutter hat Marianne die Gleichstellungspolitik des Landes als sehr positiv erlebt. Die nach ihrer Einschätzung besseren Betreuungsmöglichkeiten als in Österreich, gleichzeitig die geringeren Karrierefallen für Mütter: Ist das womöglich ein Grund dafür, warum es in Island viel mehr Österreicherinnen als Österreicher gibt? „Man kommt zwar nicht speziell deshalb nach Island – es ist aber etwas, woran man sich durchaus erfreut, sobald man hier ist.“ Den Grundstein dafür sieht sie bereits in der Frühgeschichte des Landes gelegt: Island wurde im Frühmittelalter von Wikingern besiedelt, die Natur war feindselig, die Anzahl der Menschen gering – es mussten alle gleichermaßen anpacken können, die Hälfte der Bevölkerung anders zu behandeln hätte zu Problemen geführt: „Das ist ganz tief in der isländischen Mentalität verankert. Die raue Natur hat die Menschen geprägt.“

Die fetten Jahre sind vorbei



WILLI MERNYI
LEITENDER SEKRETÄR DES ÖGB

Zwei Jahre Coronavirus-Pandemie haben uns viel abverlangt. Und sie haben unser Land weiter gespalten. Arbeitnehmer:innen haben beispielsweise durch Kurzarbeit oder Jobverlust Teile ihres Einkommens verloren. Unser Sozialstaat, den wir Gewerkschafter:innen auf- und ausgebaut haben, hat Schlimmstes verhindert. Jener Sozialstaat, den neoliberale Kräfte ständig aushungern und privatisieren wollen. Demgegenüber haben andere fette Gewinne geschrieben. Die Millionäre wurden laut einer Schweizer Studie während der Pandemie noch reicher. Zum Teil sogar mit Corona-Hilfsgeldern. Bereits im ersten Jahr der Pandemie hatte Österreich nach der Schweiz, den Niederlanden und Belgien die höchste Millionärsdichte in Europa. Es gibt mehr Millionäre als Jobsuchende, als Sozialhilfeempfänger:innen oder als intensiv pflegebedürftige Personen. Millionäre zahlen in Österreich fast keine vermögensbezogenen Steuern mehr. Und trotzdem sollen für Millionäre und große Unternehmen die Steuern weiter gesenkt werden. Für uns Gewerkschafter:innen ist das undenkbar!

Wir haben keineswegs ein zu hohes Steuer- oder Abgabensystem. Und unser Sozialstaat steht grundsätzlich auf soliden Beinen. Nur: Wenn nicht mehr alle mitzahlen, so wie es ursprünglich (gesetzlich) verankert war und lange Zeit praktiziert wurde, dann bricht auch das beste System irgendwann zusammen. Zum Beispiel wurde die Körperschaftsteuer für Unternehmen in den letzten Jahrzehnten mehr als halbiert. Und sie soll noch weiter gesenkt werden. Gleichzeitig soll es Ausnahmen von der Kapitalertragsteuer geben. Wer davon profitiert? Wiederum die Millionäre. Wer zahlt drauf? Die Arbeitnehmer:innen. Sie sollen für den Steuerausfall aufkommen. Und auch für die Milliarden, die die Pandemie bisher verschlungen hat. In Zeiten, in denen die Ausgaben für Strom und Heizen explodieren und die Wohnkosten für Arbeitnehmer:innen kaum mehr leistbar sind.

Die Pandemie hat die Spaltung unseres Landes beschleunigt. Begonnen hat sie aber bereits zuvor. Heute ist die Situation brandgefährlich. Für jene, die die Zeichen der Zeit erkennen, ist klar: Die fetten Jahre für die Millionäre sind vorbei. Wir brauchen jetzt ein gerechtes Steuersystem – und das heißt: Runter mit den Steuern und Abgaben für Arbeitnehmer:innen und rauf mit den Steuern für Millionäre und große Unternehmen! Die Arbeitnehmer:innen haben sich mehr Respekt für ihre Leistung verdient. Dazu gehört eine faire Bezahlung. Dafür braucht es ein Miteinander von uns – von uns vielen! ►

Aktuelle Bücher aus dem ÖGB-Verlag



Buch

Klassenreise

Wie die soziale Herkunft unser Leben prägt

Betina Aumair, Brigitte Theißl

Varia | 140 Seiten | 2020 | EUR 19,90
ISBN 978-3-99046-429-8

Klassenreisende begeben sich auf einen Weg, der für sie nicht vorgesehen ist: Aufgewachsen in einkommensarmen Haushalten, sind sie oft die ersten in der Familie, die an einer Universität studieren. Weder in der einen noch in der anderen Welt zuhause, fühlen sich viele ihr Leben lang im Dazwischen. Dort, wo sie sind, dürften sie eigentlich nicht sein. Sie erleben den „Aufstieg“ als Chance, aber auch als Bruch und als schmerzhaft Erfahrung. Die Autorinnen porträtieren elf Personen, deren Geschichte, mit dem Mythos „Aufstieg durch Leistung“ brechen. Sie machen deutlich, wie stark uns die soziale Herkunft prägt und welche Rolle dabei Geschlecht oder Migration spielen. Die Klassenreisen-Porträts, sind aber auch ein Stück Zeitgeschichte, sie erzählen vom Stadt-Land-Gefälle, von Regionalentwicklung und österreichischer Sozialpolitik.



Buch

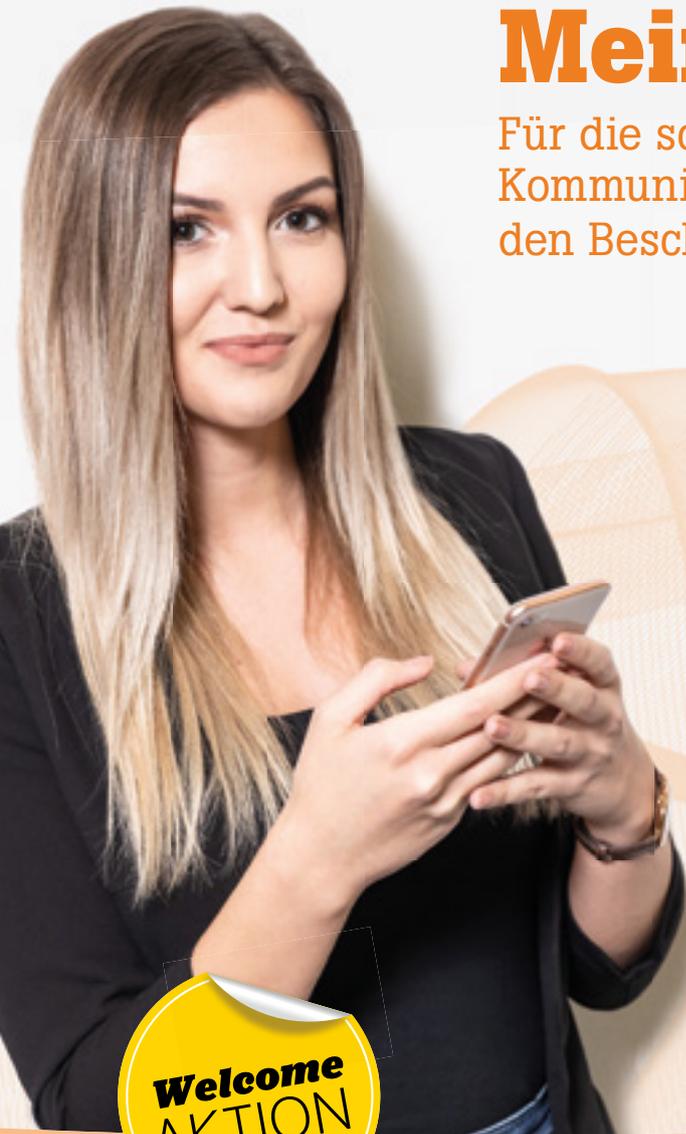
lesen.macht.bildung

100 Jahre AK Bibliotheken

Ute Wödl/Michael Bloch (Hrsg.)

Zeitgeschichte | 2021 | 300 Seiten | EUR 39,00
ISBN 978-3-99046-529-5

Zum 100. Geburtstag der Arbeiterkammern – der zugleich (zumindest in der Planung) die Geburtsstunde vieler Arbeiterkammer-Bibliotheken ist – entstand das erste gemeinsame Porträt aller Bibliotheken der Arbeiterkammern aller neun Bundesländer. In drei Teilen wird auf die bewegte Geschichte der Vergangenheit, die digitale Bibliothek im Heute sowie die standortspezifisch maßgeschneiderten Angebote der Zukunft eingegangen.



Die MeinBR-App

Für die schnelle und sichere
Kommunikation mit
den Beschäftigten



Das kann die App:

- News
- Umfragen
- FAQ
- BR-Leistungen
- Push-Nachrichten
- rechtliche Infos

außerdem bekommst du als Betriebsrat

- eine persönliche Einschulung
- individuellen Support
- zahlreiche Hilfsmaterialien



Wir bieten unverbindliche Online-Präsentationen der MeinBR-App an. Dort zeigen wir dir, wie du die MeinBR-App im Unternehmen einsetzen kannst.



Lass dir die MeinBR-App präsentieren!



**Die Einrichtungskosten werden
aktuell durch unsere
Welcome-Aktion halbiert.**

Mehr Informationen unter
start.meinbr.online

Für Rückfragen: +43 664 412 78 55

■ Gefördert mit Mitteln aus dem **AK Digitalisierungsfonds**

Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:
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

AW