

Arbeit & Wirtschaft



Ade, alte Schule!

Die Zukunftsforschung erklärt Bildung zum neuen Megatrend. Welche Kompetenzen wir morgen brauchen und warum wir Bildung radikal neu denken müssen.

Sinnlose Kurse? / 26

Die neue AMS-Vorständin
Petra Draxl im Interview

Kannst du (das) lesen? / 30

Analphabet:innen brechen
ihr Schweigen

IRENE STEINDL CHEFIN VOM DIENST
 THOMAS JARMER ART DIRECTOR & LAYOUT
 MARKUS ZAHRADNIK FOTOS
 MIRIAM MONE ILLUSTRATIONEN
 FLORIAN PRAXMARER LEKTORAT
 GERHARD AMANN STILISTISCHES LEKTORAT
 SONJA ADLER REDAKTIONSSASSISTENTIN

Mitarbeiter:innen dieser Ausgabe

Christian Bunke, Brigitte Daumen, Christian Domke Seidel, Johannes Greß, Robert Misik, Brigitte Pellar, Eva Reisinger, Alexandra Rotter, Udo Seelhofer, Sandra Knopp, Natascha Strobl, Alexia Weiss

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/impersum

Herausgeberin

Bundesarbeitskammer
 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22
 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

Michelle Övörnjek, Lukas Huemerlehner
 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 Herausgeberin. Jeder 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, sind nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe gestattet.

Einige Mitwirkende dieser Ausgabe



BRIGITTE PELLAR

HISTORIKERIN UND AUTORIN
 Brigitte ist ein Lexikon der Gewerkschaftsgeschichte. Seit 15 Jahren (!) schreibt die Historikerin für Arbeit&Wirtschaft die „Historie“, seit 1990 ist sie Teil des Redaktionskomitees. Dort mahnt sie uns: „Wer Zukunft gestalten will, muss die Vergangenheit verstehen!“



SONJA ADLER

REDAKTIONSASSISTENTIN
 Sonja bringt auch wirklich nichts aus der Ruhe. Nach 20 Jahren Redaktionsassistentenz für die Arbeit&Wirtschaft kennt sie all unsere Wehwehchen und hält immer das passende Pflaster parat – etwa durch Sätze wie „Ich kümmerge mich darum“ oder „Schon erledigt“.

Hinter den Kulissen



Für unsere Geschichte über Analphabetismus hat es Autorin **Alexandra Rotter** auch nach Oberösterreich verschlagen. Hier stärkt sie sich in Steyr beim Kichererbsensalat, den ihr Mann um 4 Uhr morgens gekocht hat – ging ja schon um 5:30 Uhr los. Zu lesen **ab Seite 30**.

Rainer Hofer, du Held!



IRENE STEINDL
 CHEFIN VOM DIENST

Es ist nicht so lange her, da stieß ich auf ein heikles Thema, das mich sehr bewegte: die zunehmende Lese- und Schreibwäche von Erwachsenen. Menschen, die davon betroffen sind, suchen oft nach Ausflüchten, um ihre Schwäche zu verbergen: „Ich habe meine Brille zu Hause vergessen, kannst du das bitte vorlesen?“ Oder: „Schreib du das, du kannst besser formulieren.“ A&W-Autorin Alexandra Rotter hat sich diesem Thema gewidmet und eine berührende Geschichte über Menschen mit sogenanntem funktionalem Analphabetismus geschrieben, von dem in Österreich immerhin eine Millionen Menschen betroffen sind.

Ein Held dieser Geschichte ist Rainer Hofer (Pseudonym), der mit 30 Jahren begann, lesen und schreiben zu lernen. Seine Familie weiß bis heute nichts von seiner einstigen Schwäche, denn die Scham sitzt tief. Diese Geschichte ist mein persönlicher Favorit dieser Ausgabe, da sie Mut thematisiert – den Mut, Neues zu erlernen, traditionelle Wege zu verlassen und sich ständig weiterzubilden. Mut zu Bildung ist das zentrale Thema dieser Ausgabe.

Leser:innen der Arbeit&Wirtschaft wissen: Wir legen den Finger in Wunden, und wir zeigen mögliche Lösungen auf. Stoff haben wir genug für die vielen „Krankheiten“ im Bildungssystem: überfüllte Klassen, ein massiver Bedarf an Schul-Fachkräften, ein verstaubter Lehrplan und das hartnäckige Problem der Bildungsvererbung. Daten der Statistik Austria belegen erneut, dass die Bildungschancen in Österreich stark vom Familienhintergrund abhängen, stärker als in den meisten EU-Ländern – ein Armutszeugnis. Wir zeigen aber auch, wie es anders ginge. Vorschläge, um Ungerechtigkeiten im gesamten Bildungsverlauf zu reduzieren, liegen längst auf dem Tisch.

Wir haben auch intensiv recherchiert, welche Bildung notwendig ist, um den Herausforderungen wie der Klimakrise, dem rasanten Wandel in der Arbeitswelt und den gesellschaftlichen Umbrüchen gerecht zu werden – sei es in der Schule, der Lehre, in der Arbeit oder im Betriebsrat. Unsere wichtigste Erkenntnis: Für Bildung ist es nie zu spät. Rainer Hofer und andere Lernende, die in dieser Ausgabe zu Wort kommen, sind lebende Beispiele dafür. Übrigens: Rainer Hofer hilft heute seinen Arbeitskolleg:innen beim Ausfüllen von Formularen und liest seinen Kindern leidenschaftlich gerne Bücher vor.

Lesen bildet. Ich wünsche Ihnen anregende Lektüre! ▶

© Pellar | Nürith Wagner-Strauss, Adler | privat

Inhalt

SCHULE RADIKAL UMBAUEN

06 Die Kinder und Jugendlichen von heute sind die dringend gesuchten Fachkräfte von morgen. Doch das Schulsystem schafft es nicht, jedes Kind bestmöglich zu fördern. An kleinen Schrauben zu drehen bringt nichts mehr. Es braucht ein radikales Umdenken.

EIN GREEN JOB KOMMT IN FAHRT

36 Sozial, ökologisch, zukunftssicher: Der neue Lehrberuf Fahrradmechatiker:in ist ein Musterbeispiel für die „Just Transition“. Besuch in einer jener Werkstätten, von denen es in Österreich hoffentlich bald mehr gibt.

DER VATER DES SOZIALSTAATS UND WIR

42 Vor 100 Jahren starb Ferdinand Hanusch. Bis heute aber profitieren wir von seinen Errungenschaften: Acht-Stunden-Tag, Arbeitslosenversicherung, Kollektivvertrags- und Betriebsrätegesetz und Arbeiterurlaubsgesetz. Eine Spurensuche.

Gibt es überhaupt „Bildungsferne“?	11
Die große Frage beantwortet Natascha Strobl	
Warum lerne ich das nicht in der Schule?	12
Rosa Danner und Elena Macura im großen Interview	
Tausendsassa sein und bleiben	18
Fachwissen und Soft Skills in der Betriebsratsarbeit	
Welche Weiterbildung braucht's im Betriebsrat?	21
Drei Betriebsrät:innen im Blitzlicht	
Wenn Lehrlinge grün machen	22
Mit Öko-Booster und Umweltfonds zur Fachkraft	
Betriebsrät:innen im Wissensdurst	24
Auf einen Blick: Wo sich Betriebsrät:innen schlau machen	
Kein Kurs ist sinnlos	26
Im Gespräch mit der neuen AMS-Vorständin Petra Draxl	
Kannst du (das) lesen?	30
Analphabet:innen brechen ihr Schweigen	
1980: Start für „Arbeitswelt und Schule“	35
Historie von Brigitte Pellar	
Qualifizierung von Menschen mit Pflichtschulabschluss	45
Eine Analyse aus dem A&W-Blog	
Gewerkschaftliche Bildung ist Ihr Recht!	46
Das letzte Wort hat Brigitte Daumen	

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 und Instagram** 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 /AundWMagazin

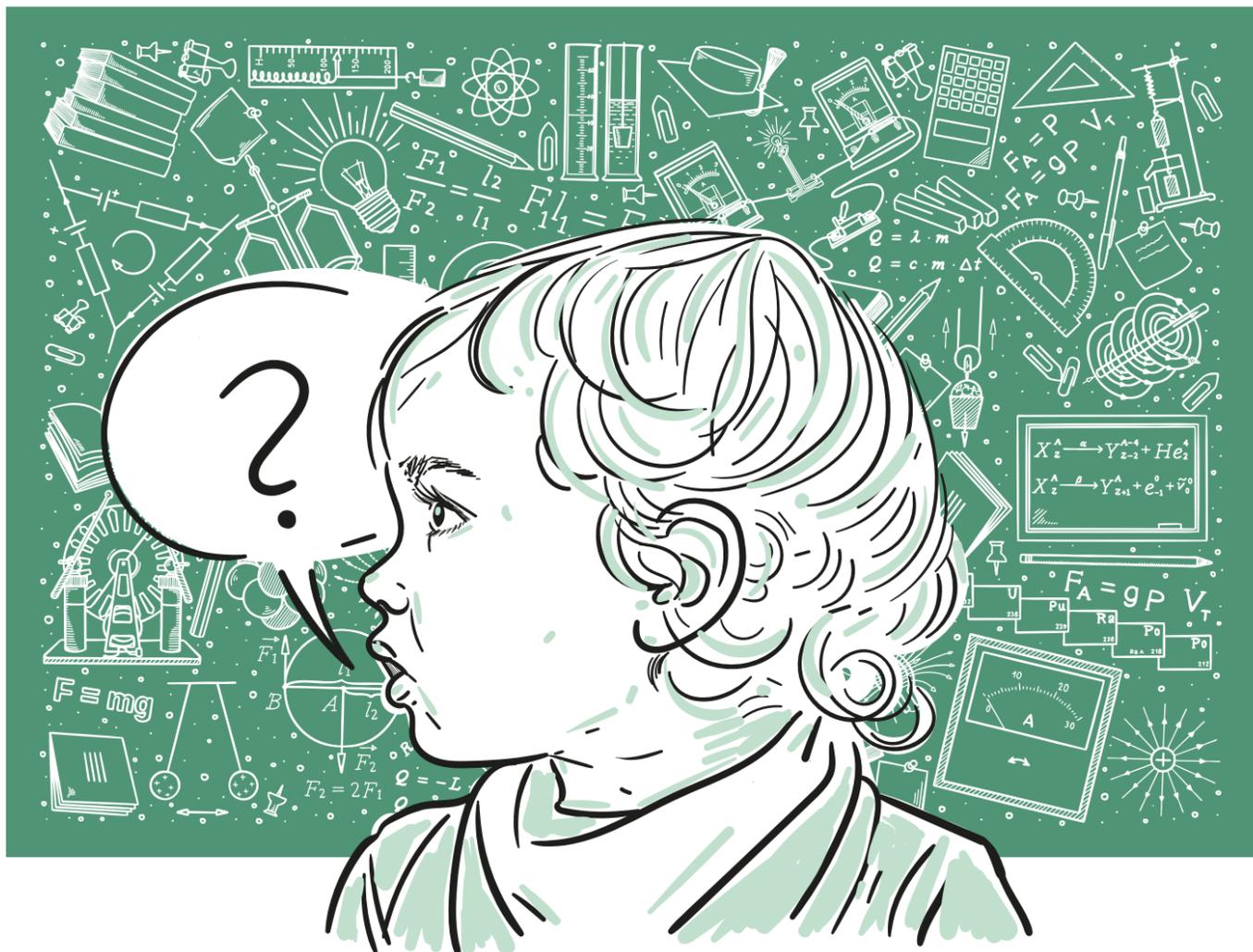
www.arbeit-wirtschaft.at



Schule radikal umbauen

Die Kinder und Jugendlichen von heute sind die dringend gesuchten Fachkräfte von morgen. Doch das Schulsystem schafft es nicht, jedes Kind bestmöglich zu fördern. An kleinen Schrauben zu drehen bringt nichts mehr. Es braucht ein radikales Umdenken.

TEXT ALEXIA WEISS



Es ist ein wiederkehrender Befund, doch geändert wird von der verantwortlichen Bildungspolitik kaum etwas: Österreichs Schulsystem ist nicht chancengerecht. Das untermauern ein ums andere Mal internationale Vergleichsstudien wie zuletzt diesen Mai die Ergebnisse der jüngsten Lesestudie PIRLS (Progress in International Reading Literacy Study). Sie zeigten, dass in Österreich jedes fünfte Kind am Ende der Volksschulzeit nicht sinnerfassend lesen kann und es bei der Lesekompetenz stark auf den sozioökonomischen Hintergrund der Eltern ankommt.

Hoher Bedarf an Nachhilfe

Die Chancenungleichheit belegt aber auch das seit mittlerweile 13 Jahren von der Arbeiterkammer durchgeführte Nachhilfebarometer. Demnach wurden im abgelaufenen Schuljahr 2022/23 78 Prozent der Kinder zumindest hin und wieder beim Aufgabenmachen, Lernen und Üben beaufsichtigt, knapp ein Viertel benötigte jeden Tag elterliche Hilfe, und fast ein Drittel der Schüler:innen bekam zusätzlich Nachhilfeunterricht. Am höchsten ist der Bedarf in der AHS-Oberstufe: Hier erhielten 44 Prozent der Jugendlichen Nachhilfe. Und in den Neuen Mittelschulen liegt die Nachhilfequote bei 39 Prozent.

„Schulsozialarbeit ist super, wenn man sie hat. Aber im momentanen System sind alle überlastet.“

Martina Prinz, Schuldirektorin

Tifernin Pletzer ist Schulsprecherin am BG/BRG Sillgasse in Innsbruck und stellvertretende AHS-Landesschulsprecherin in Tirol. Sie beklagt, dass das Machtverhältnis zwischen Lehrpersonen und Schüler:innen immer noch riesig sei, „daher trauen sich viele auch nicht nachzufragen“. Nicht allen, aber einigen Lehrer:innen sei es offenbar ziemlich egal, ob Schüler:innen den Stoff verstehen. Die Folge: „Viele Jugendliche sind auf Nachhilfe angewiesen. Aber das kann sich nicht jede Familie leisten. Jugendliche brechen also die Schule ab, weil sie es alleine nicht schaffen.“

Elke Larcher, Bildungsexpertin in der AK Wien, kennt das Problem aus Sicht der Arbeitnehmer:innen. „Viele Eltern lernen nach der Arbeit noch mit ihren Kindern, das ist absurd. Weder bekommen die Familien so die Freizeit, die sie zur Erholung brauchen, noch haben die meisten Eltern die Kompetenz, Lernstoff zu vermitteln – sie haben eben keine Ausbildung zur Lehrkraft.“ Viele Mütter und Väter würden sich dennoch bemühen, das Lernen mit den Kindern irgendwie hinzubekommen. Jenen, die selbst nur eine kurze Schulzeit hatten, sei es aber schlichtweg nicht möglich, das



„Viele Eltern lernen nach der Arbeit noch mit ihren Kindern, das ist absurd“, meint die AK-Bildungsexpertin Elke Larcher. Eltern würden selbst Freizeit für Erholung brauchen. Und sie seien nicht ausgebildet, um Lernstoff zu vermitteln.

zu leisten. „Sinnvoll ist es in beiden Fällen nicht“, betont Larcher. Jene Kinder allerdings, deren Eltern gar nicht helfen können, hätten schon „einen riesigen Startnachteil“.

Differenzierung schon bei Schuleintritt nötig

Wie groß dieser sein kann, weiß der Lehrer:innengewerkschafter Thomas Bulant. „Das pädagogisch größte Problem ist der Einstieg der Schüler:innen in die Schullaufbahn rund um den sechsten Geburtstag. Wir haben hier eine enorme Entwicklungsbandbreite – sie reicht vom Stand von Drei- bis zum Stand von Neunjährigen. Manche Kinder kommen schon mit einem Zahlenraumverständnis bis 100 in die Schule und können lesen, andere hinken motorisch um Jahre hinterher“, so der Personalvertreter für die Wiener Pflichtschullehrer:innen sowie Bundesvorsitzender der sozialdemokratischen Lehrer:innenvertretungen.

Die hier nötige Differenzierung könne von einem:einer Lehrer:in, der:die 25 Kinder zu unterrichten habe, nicht bewerkstelligt werden. Das unterstreicht auch die Bildungsexpertin Heidi Schrodt. „Die Volksschule hat in der Art, wie sie organisiert ist, keine Möglichkeit, die Defizite aufzuholen.“

Immer noch: Herkunft entscheidet

Dieser Entwicklungs- und Lernrückstandsruksack wird mit den Jahren größer statt kleiner. Martina Prinz leitet in Leonding eine Mittelschule mit Musikschwerpunkt. Durch diesen Schwerpunkt



Was das Bildungssystem dringend benötigt? Eine bessere Betreuungsdichte, einen früheren Kindergartenstart und eine gemeinsame Schule bis zum Pflichtschulabschluss, so Lehrer:innengewerkschafter Thomas Bulant.

habe sie an ihrer Schule noch eine gewisse Durchmischung der Schüler:innen. Das sei an vielen Mittelschulen, vor allem in den Städten, heute nicht mehr der Fall. „Die Trennlinie nach der Volksschule bildet nicht die Leistungsstärke, sondern die sozioökonomische Herkunft.“ Die Folge seien „Brennpunktschulen“, an denen Schüler:innen wenig voneinander lernen könnten und Pädagog:innen viel mit sozialen Problemen konfrontiert seien, wofür es aber wenig Unterstützung gebe. „Schulsozialarbeit ist super, wenn man sie hat. Aber im momentanen System sind alle überlastet.“

Das führt auch zur Überlastung von Lehrer:innen. Zusätzlich zur aktuellen Pensionierungswelle verlassen, ähnlich den Elementarpädagog:innen, immer mehr Lehrer:innen den Schuldienst. Das schwächt die Möglichkeiten der verbleibenden Pädagog:innen, den Bedürfnissen der Schüler:innen gerecht zu werden. Martina Prinz hat immerhin – dank zweier Quereinsteiger:innen – alle Lehrer:in-

nenstellen an ihrer Schule für den nächsten Herbst besetzt. Andere Schulleiter:innen wissen dagegen noch nicht einmal, ob ihr Team komplett sein wird.

Stichwort Arbeitswelt: Die Herausforderungen für Arbeitnehmer:innen werden in den kommenden Jahrzehnten andere sein als für vergangene Generationen. Elke Larcher nennt hier als Beispiele den Einsatz künstlicher Intelligenz, den Klimawandel, die Digitalisierung, „und all das können wir uns heute nur so ein bisschen vorstellen“. Entwicklungen schritten immer rasanter voran, hier reiche das in der Schule erworbene Wissen nicht aus. Schule von heute sei also nicht nur ungerecht in Bezug auf die Chancengleichheit von Kindern, indem sie so tue, als seien alle Kinder gleich und bräuchten das Gleiche, sie bereite alle Kinder schlecht auf die Herausforderungen vor, mit denen sie als Erwachsene konfrontiert werden.

„Wir brauchen einen anderen Lernzugang: weg vom Faktenwissen, hin zu Problemlösungskompetenz. Außerdem ist es wichtig, den Selbstwert von Schüler:innen zu stärken“, so die AK-Expertin. Junge Menschen müssten verinnerlicht haben, dass sie Probleme lösen können. Dazu müsse Lernen auch positiv besetzt sein, damit auch später Weiterbildung in Anspruch genommen werde. Schulangst, wie sie heute immer noch oft bestehe, sei da ein schlechter Berater.

Vorbild Schweden

Der Blick nach Skandinavien zeigt, wie all das gelingen könnte. Die Bildungswissenschaftlerin Barbara Schulte von der Universität Wien hat viele Jahre in Schweden gelebt und geforscht. Sie hält das Schulsystem dort sogar für das bessere Vorbild als von Finn-

Bedarf an Nachhilfe 2022/23 im Vergleich zu 2021/22

Quelle: AK-Nachhilfebarmeter 2023



land, das durch gute PISA-Ergebnisse – eine weitere internationale Vergleichsstudie – seit Jahren von sich reden macht. In Finnland gebe es aber weniger migrantische Schüler:innen und vor allem sehr wenig Kinderarmut. Schweden dagegen habe ähnliche Voraussetzungen wie Österreich.

Was macht Schweden in seinem Bildungssystem anders als Österreich? Schule beginnt mit dem Kindergarten, der Vorschule genannt wird. Alle Pädagog:innen werden universitär ausgebildet. Bildungsrückstände zum Zeitpunkt der Einschulung sind daher nicht so stark ausgeprägt wie hierzulande, die Betreuungsverhältnisse sind besser, und: Schule kostet nichts. „Theoretisch kann ein Kind ohne Stift in die Schule gehen. Keine Aktivität darf etwas kosten“, so Schulte.

„Österreich fokussiert zu stark auf das stoffbasierte Lernen. Das gibt Lehrkräften wenig Spielraum. In Skandinavien steht das problem- und projektbasierte Lernen im Vordergrund.“

Barbara Schulte, Bildungswissenschaftlerin

Auch der Zugang zum Unterrichten sei ein anderer. „Österreich fokussiert noch immer zu stark auf das stoffbasierte Lernen. Das gibt auch den Lehrkräften wenig Spielraum. In Skandinavien steht das problem- und projektbasierte Lernen im Vordergrund.“ Letzteres sei aber auch das nachhaltigere. Das betont auch AK-Bildungsexpertin Elke Larcher: „Wir wissen aus der Forschung, dass ein individualisiertes und interessengeleitetes Lernen stärker und effizienter ist als ein von oben aufgesetztes Lernen.“ Wichtig wäre auch, lebensnah

und aktuell zu unterrichten. Derzeit würde das etwa heißen: Themen wie der Krieg in der Ukraine, die Inflation, die Energiekrise oder der Klimawandel müssten in der Schule behandelt werden.

In Österreich kommen auch der soziale Aspekt und das Wohlbefinden der Kinder zu kurz, kritisiert Schulte. Der Zugang zu psychologischen und psychotherapeutischen Angeboten sei grundsätzlich – also auch außerhalb der Schule – schlecht. Schule braucht hier eine Struktur, die unterstützt. In Schweden etwa gibt es an jeder Schule eine:n Kurator:in. Diese:r ist meistens Sozialarbeiter:in und die erste Ansprechperson bei Problemen. Das sei, so Schulte, natürlich eine Ressource, die man bezahlen muss. „Aber es lohnt sich, weil man dann schon sehr früh reagieren kann.“

Gemeinsame und ganztägige Schule

Schule, wie sie heute in Österreich gelebt wird, funktioniert nicht mehr, sind sich die Bildungsexpert:innen einig. Was es nun dringend brauche, sei ein Kassasturz, sagt die Bildungsexpertin Heidi Schrodtr. „Wir müssen schauen: Woran mangelt es? Wo müssen wir prioritär ansetzen?“ Schrodtr definiert hier folgende Eckpunkte: Erstens beginnt Bildung bereits im Kindergarten, deshalb sollten Elementarpädagog:innen auch an der Uni oder einer Fachhochschule ausgebildet werden. Zweitens ist die Trennung im Alter von zehn Jahren kontraproduktiv. Diese frühe Trennung gibt es in keinem anderen OECD-Land. Die gemeinsame und ganztägig geführte Schule muss das Gebot der Stunde sein. Und drittens benötigt Schule viel mehr zusätzliches Personal unterschiedlichster Berufsbilder – Sozialarbeiter:innen, Psycholog:innen, aber auch verschiedenste Therapeut:innen und Förderpädagog:innen.

„Wir brauchen einen individualisierten Unterricht, der auf das einzelne Kind zugeschnitten ist, sodass kein Kind aufgrund seiner Herkunft zurückgelassen wird“, betont Schrodtr. All das bedinge einen viel höheren Personalbedarf. Und je größer die Herausfor-



Kein Kind dürfe aufgrund seiner Herkunft zurückgelassen werden, fordert die Bildungsexpertin Heidi Schrod. Dafür müsse Unterricht auf das einzelne Kind zugeschnitten werden.

derungen einer Bildungseinrichtung seien, desto mehr Ressourcen müsse es geben. Die AK hat hier mit dem Chancenindex auch ein Modell vorgelegt, mit welchem die Mittel besser verteilt würden – eben hin zu den Schulen, in denen es viele Kinder gibt, die Förderung brauchen.

Hier hakt auch die Direktorin Martina Prinz ein: Derzeit seien die Mittel für die Unterstützung von Schüler:innen mit besonderen Bedürfnissen gedeckelt. Inklusion sei so nur für einen Teil der Betroffenen möglich – denn die Anzahl der Kinder mit Beeinträchtigungen richte sich eben nicht nach der vorgegebenen Quote von 2,7 Prozent. Tatsächlich gebe es rund doppelt so viele Schüler:innen, die Förderung bräuchten.

Größere und kleinere Lernräume schaffen

Prinz fordert auch, sich dem Thema Schulbauten zu widmen. „Wir sollten die Kinder aufs Leben vorbereiten und sie nicht frontal beschallen. Aber in einer Gangschule aus der Zeit Maria Theresias ist das nicht möglich.“ Gerade in den Städten gebe es noch viele solcher Schulgebäude.

Es brauche an einer Schule größere und kleinere Lernräume. Das würde auch das ermöglichen, was der Lehrer:innengewerkschafter Thomas Bulant als wichtig erachtet: dass Kinder, die Defizite aufweisen, rasch unterstützt werden. „In Skandinavien wird dann in Kleingruppen daran gearbeitet, dass das rasch aufgeholt und das Kind schnell wieder in die Klasse integriert wird. Bei uns werden zuerst lange Belastungsberge aufgebaut, und wenn sie dann langsam abgebaut werden, entstehen schon die nächsten Belastungsberge.“ Bulants Fazit: „Das ganze System ist weder kinder- noch lehrer:innenfreundlich.“

Auch er sieht die Lösung in einem früheren Kindergartenstart für alle Kinder sowie in der gemeinsamen Schule bis zum Pflichtschulabschluss. Und es brauche Förderung nicht nur bei Schwächen, sondern auch bei Stärken. Das könne nur bewerkstelligt werden, wenn Lehrer:innen jeweils weniger Kinder zu unterrichten hätten, als dies heute der Fall sei. „Vor allem in der Volksschule braucht es mehr Betreuung, um sich jedem einzelnen Kind widmen zu können. Das ist das Wesentliche. Das werden wir auch nicht durch irgendeinen digitalen Schmonzes ersetzen können. Hier zählt der Mensch.“

Und was wünschen sich die Schüler:innen? „Wir wollen mitentscheiden können, was wir lernen“, sagt die Schüler:innenvertreterin Pletzer. „Wir wollen mehr fächerübergreifenden Unterricht, offenes Lernen und auch einfach mal hinausgehen aus dem Klassenzimmer.“ Pletzer weiß, dass auch Lehrer:innen unter Druck stehen, da sie im derzeitigen System den Stoff durchbringen müssten. Mehr Freiräume für Lehrpersonen würden daher auch den Schüler:innen zugutekommen, ist sie überzeugt. „Es geht ja darum, dass wir alle verstehen, was wir lernen.“



& ONLINE

Das ausführliche Interview mit Heidi Schrod finden Sie mittels QR-Code und unter www.arbeit-wirtschaft.at/interviews

Gibt es überhaupt „Bildungsferne“?

Es gibt eine lange und eine kurze Antwort auf diese Frage. Die kurze Antwort lautet: Nein. Die lange Antwort ist etwas differenzierter. Bildung wird in diesem Zusammenhang gerne als Formalbildung verstanden. Dabei wird zwischen einer Grundbildung und höherer Bildung bis hin zur akademischen Bildung unterschieden. Je früher eine Person dieses System verlässt, umso „bildungsferner“ ist sie. Klingt logisch, hat aber tiefe soziale Aspekte. Es hat nämlich nicht jede Person die gleichen Chancen im und den gleichen Zugang zum Bildungssystem, das in Österreich ext-

rem elitär ausgerichtet ist. Das zeigt sich an der frühen Trennung der Kinder nach der Volksschule. Der weitere Bildungsweg ist dann schon fast einzementiert. Je höher der Abschluss der Eltern, umso wahrscheinlicher ist ein hoher Bildungsabschluss für ihre Kinder. Bildung wird also vererbt. Bildung kann aber auch weiter gedacht werden: Sie findet nicht nur in der Schule, sondern auch eigenständig, in der Familie oder mit Freund:innen ganze ohne Zertifizierung statt. Insofern ist jeder Mensch gebildet, nicht jeder hat aber die Chance auf die gleichen Abschlüsse.



NATASCHA STROBL
POLITIKWISSENSCHAFTLERIN UND AUTORIN

Warum lerne ich das nicht in der Schule?

Die Generation Z ist digital superfit. Trotzdem hat sie noch viel zu lernen, etwa eine kritische Hinterfragung der Medien. Medienpädagogin Rosa Danner und Elena Macura als Vertreterin der Generation Z diskutieren über digitale Bildung, Fake-News und das echte Leben.

INTERVIEW EVA REISINGER

Als Elena Macura die Treppen hochkommt, streicht sie sich das Wasser aus dem Gesicht und nimmt die Kopfhörer runter. Rosa Danner will vor dem Interview die Schuhe wechseln. Die Straßen Wiens stehen im Wasser. Seit Stunden regnet es. Auf roten Sesseln im Foyer des Bildungsgebäudes der Arbeiterkammer nehmen sie Platz. Beide legen ihre Telefone neben sich zur Seite. Darum soll es in diesem Gespräch gehen: Mediennutzung, digitale Bildung und soziale Medien.

Länger und intensiver als jede Generation zuvor nützt die Generation Z digitale Medien. Gemeint sind alle, die zwischen 1995 und 2010 geboren wurden. Grundsätzlich gilt: Die heute 14- bis 29-Jährigen konsumieren mehr Video als Audio, nutzen soziale Medien mehr und dafür klassische Medien weniger. Eine Studie des Jugendstaatssekretariats gemeinsam mit Saferinternet.at zeigt, dass Österreichs Jugendliche beim Umgang mit Informationen im Internet in einem Dilemma stecken: Sie informieren sich zu Alltagsthemen vor allem über soziale Medien, vertrauen den dort bezogenen Informationen jedoch kaum. Elena Macura ist Teil dieser Generation. Sie ist 16 Jahre alt, besucht eine HAK/BMHS und ist in der Landesschüler:innenvertretung. Ihr gegenüber sitzt Rosa Danner. Sie ist Medi-

enpädagogin, besucht freiberuflich Schulen und ist in der Erwachsenenbildung tätig. Als Trainerin bei Saferinternet.at vermittelt sie Skills zur Medienmündigkeit von Kindern, Jugendlichen und deren Bezugspersonen.

Arbeit&Wirtschaft: Keine Generation nutzt das Internet so stark wie die Generation Z. Elena, seid ihr nicht deutlich fitter im Netz als die Millennials oder Boomer:innen?

Elena Macura: Wir sind die erste Generation, die von Anfang an in ihrem Leben Zugang zum Internet hat. Wir wurden sozusagen in die Digitalisierung reingeworfen. Man ließ eine ganze Generation auf das Internet los. Einerseits hat es für uns Vorteile, dass wir mit fünf Jahren gelernt haben, unsere ersten Worte auf dem iPad zu schreiben. Andererseits mussten wir lernen, wie wir mit dem Internet umgehen, bevor wir andere Werte lernten.

Was sind für euch die größten Gefahren im Internet?

Macura: Cybermobbing ist immer wieder ein Thema. Um zu verstehen, wie schnell ein Foto oder eine Beleidigung aus der Hand kommt, brauchst du Bildung. Aktuell ist es eher so, dass wir ohne Anleitung oder Hilfestellung selbst experimentieren. Das zweite große Thema sind Fakes.

Rosa Danner: Was du ansprichst, betrifft ja tatsächlich nicht nur Schüler:innen oder Kinder und Jugendliche, sondern alle. Aktuell sind Medien dauernd im Wandel, wir müssen ständig neu lernen, wie wir sie benutzen. Wie erkenne ich, ob eine echte Person mit mir chattet? Wie erkenne ich, ob eine SMS von einem Paketdienst echt ist? Ist der Mann am Telefon tatsächlich von Amazon, und welche Daten darf ich preisgeben? Die Digitalisierung betrifft jede Generation, egal ob Kind oder Oma.

Macura: Es wäre das Einfachste, gleich in der Schulzeit damit anzufangen. Jede:r sitzt unzählige Stunden die Woche in der Schule. Wir sollten alles lernen, was wir für unser Leben und unseren Beruf brauchen.

Elena, welche sozialen Medien nutzt deine Generation?

Macura: Ich bin hauptsächlich auf Instagram und verfolge dort auch die Posts von Medien wie dem Standard oder der ZIB oder der Oesterreichischen Nationalbank. Ich kriege dort gute Informationen und mag es, die Nachrichten in kurzen Headlines zu konsumieren. Wenn es mich interessiert, lese ich dazu später mehr. Dass klassische Medien jetzt stärker in den sozialen Medien posten, ist für meine Generation eine





ELENA MACURA ist 16 Jahre alt und Teil der Generation Z. Sie besucht eine HAK/BMHS in Wien und engagiert sich in der Landesschüler:innenvertretung. Ihre Eltern haben sie gut auf das Internet vorbereitet – ein Privileg.

absolute Bereicherung. Wir wollen wissen, was auf der Welt passiert, aber es muss auch unsere Lebensrealität widerspiegeln. TikTok nutze ich eher zur Unterhaltung und für Kochvideos. Meine Mutter ist Journalistin, darum habe ich früh gelernt, was eine gute Quelle ist und was nicht. Ich sehe in meinem Umfeld, dass das nicht bei allen so ist. Da postet eine Person etwas auf Instagram, und schnell verbreitet es sich weiter.

Wie erkennen wir, was Fake ist und was nicht?

Danner: Uns begegnen täglich 1.000 Fakes im Netz. Die einen sind eindeutiger zu erkennen, wie etwa betrügerische SMS. Zu Fake gehören aber auch Filter, die perfekte Körper zeigen – oder das perfekte Zuhause von Influencer:innen, die das Chaos im anderen Zimmer nicht filmen. Eine Regel lautet: Wenn etwas zu gut ist, um wahr zu sein, ist es oft ein Fake. Mit betrügerischen Online-Gewinnspielen kann ich zum Beispiel gut erklären, wie das funktioniert. Kinder und Jugendliche, die nicht so viel Geld haben, machen mit, ohne lange darüber nachzudenken, welche Daten sie angeben, weil sie auch das neue Handy haben wollen. Grundsätzlich werden bei Betrug im Netz ganz gezielt Emotionen angesprochen wie Gier,

Neid, Stress und Angst. Durch diese Emotionen fallen wir viel leichter auf Fakes rein. Woran erkenne ich also, ob etwas seriös ist? Als Erstes immer die Quellen prüfen, schauen, ob auch Qualitätsmedien darüber berichten, und nach einem Impressum suchen.

„Ich habe vier Stunden die Woche Informatik, aber keine digitale Bildung.“

Elena Macura,
Schüler:innenvertreterin

Auch klassische Medien fallen immer wieder auf Fakes rein, beispielsweise als österreichische Medien über einen DJ-Ötzi-Song berichteten, der angeblich Prinz Harry und seiner Frau Meghan in schweren Zeiten geholfen haben soll ...

Danner: Oder die Löwin in Berlin, die sich als Wildschwein entpuppte. Zeitungsenten kommen immer wieder vor.

Macura: Oder der Papst auf Instagram. Zum Glück sind die meisten meiner Freund:innen extrem aufgeklärt, was das betrifft. Und trotzdem kommt es vor, dass

ich ihnen über die Schulter schaue und sehe, wie sie in einem schwindligen Onlineshop bestellen wollen. Dann sage ich: „Mach das nicht!“

Elena, woran erkennst du, dass ein Shop im Internet unseriös ist?

Macura: Wenn viele unterschiedliche Models die Sachen tragen. Das weist darauf hin, dass die Bilder von anderen Seiten geklaut sind. Außerdem konnte man kaum etwas sehen, weil ständig Werbung aufpopte. Der Blick ins Impressum machte es für mich sofort klar.

Danner: Onlineshopping ist auch in den Workshops, die ich in Schulen gebe, ein Thema. Das Fiese daran ist, dass soziale Medien ja alle Infos über uns sammeln, die wir preisgeben mit dem, was wir anschauen, was wir anklicken, was wir kommentieren, was wir liken, was wir teilen. Das wird alles gesammelt. Im Endeffekt werden wir ständig manipuliert, etwas zu kaufen, zu wählen oder zu mögen.

Wie bereitet Schule auf all das vor?

Macura: Leider wirklich wenig. Ich habe verhältnismäßig viel Informatik, aber es wird deutlich mehr auf Programme fokussiert als



ROSA DANNER ist Medienpädagogin an Schulen und in der Erwachsenenbildung. Neben ihrem Podcast www.medienzirkus.at und ihrer Arbeit für Saferinternet.at setzt sie sich für eine stärkere digitale Grundausbildung aller Generationen ein.

auf das Internet. Es gab schon in der Unterstufe bei mir immer wieder Fälle, wo zum Beispiel ein Klassenvorstand reingekommen ist und gesagt hat, dass wir unsere Quellen besser prüfen müssen und es nicht okay ist, unseriöse Seiten zu benutzen. Ich habe das alles durch den Beruf meiner Mutter gelernt, aber viele Kinder haben dieses Privileg nicht. Wenn es sich dann nicht einzelne Lehrer:innen zur Aufgabe machen, uns Schüler:innen zu helfen, haben wir keine Chance.

Seit diesem Jahr gibt es das Fach Digitale Grundbildung. Elena, wie wirkt sich das auf dich aus?

Macura: Ich persönlich habe keine Digitale Grundbildung, weil ich schon die 10. Schulstufe abgeschlossen habe. In der Schüler:innenvertretung bekomme ich aber mit, dass wichtige Themen nur sehr oberflächlich behandelt werden und viel zu wenig Zeit für das Fach bleibt. Von meiner Nachbarin weiß ich, dass sie jetzt das Fach haben, aber keine Notebooks. Das bedeutet, die Digitale Grundbildung wird als Frontalunterricht gelehrt. Das kann doch keinen Sinn haben.

Die Zeitschrift profil titelt, das Fach sei peinlich für die Republik. Was kann das Fach?

Danner: Was ich bisher aus der Praxis mitbekommen habe, ist, dass es viel zu nahe am klassischen Informatikunterricht ist. Viele Lehrer:innen und Eltern sind von dem, was sie zur digitalen Bildung in die Hand bekommen, frustriert. Es gibt noch viel zu wenig Fortbildungsmöglichkeiten für die Lehrenden selbst. Dazu kommt der Lehrenden-Mangel. Am Ende wird das Fach irgendwo reingequetscht, und dafür ist es viel zu wichtig.

„Eine Regel lautet: Wenn etwas zu gut ist, um wahr zu sein, ist es oft ein Fake.“

Rosa Danner,
Medienpädagogin

Schüler:innen sollten in diesem Fach lernen, zwischen Fakes und Fakten zu unterscheiden. Passiert das?

Danner: Jein. Es kommt total auf die Schule und die Lehrenden an. Manche fangen bereits in der Volksschule mit den Basics an. Sie lernen: Was ist ein gutes Passwort? Welche Fotos zeige ich von mir her? Dann gibt es Schulen, da kommt das nie vor. In

manchen Schulen fehlt es immer noch an Hardware, in anderen wird sie nicht genutzt. Es mangelt in den Schulen an der Auseinandersetzung mit Medienthematen, die die Kinder im Alltag beschäftigen – wie Influencer:innen-Marketing oder Cybermobbing. Darum macht es wenig Sinn, die digitale Bildung in ein Fach zu quetschen. Sie müsste in jedem Fach stattfinden. Bei manchen bietet es sich regelrecht an: Geschichte, Geografie, Deutsch, Religion. Es geht nicht nur um Fake News, sondern auch darum: Wie gehen wir miteinander um? Wie ist es, wenn jemand dieses und jenes postet? Wie fühlt sich das an? Mit wem kann ich darüber sprechen?

Wie kann diese praktische Umsetzung aussehen?

Danner: Ich mache gerne eine Übung, bei der Kinder und Jugendliche anonym auf Zettel schreiben, was das Ärgste war, das sie jemals gepostet haben, und was ihnen jemand geschickt hat, das sie verletzt hat. Das lese ich dann vor, und wir diskutieren darüber. Für die Kinder macht es einen großen Unterschied, wenn sie verstanden haben, dass Online-Kommunikation die gleichen Gefühle auslöst, wie wenn sie es jemandem ins Gesicht sagen, dass aber die Hemmschwelle im Netz niedriger ist. Mein Fazit zum Fach Digitale Grundbildung: Es gibt viel Luft nach oben, und es braucht viele Fortbildungsmöglichkeiten. Es bedarf auch Unterstützungsmöglichkeiten für die Bezugspersonen der Kinder zu Hause: Die sind zum Teil ratlos und wissen nicht, welche Sicherheitseinstellungen Sinn machen – oder wie Kinder und Jugendliche lernen sollen, das Handy auch wieder wegzulegen. Das fällt uns Erwachsenen schon schwer. Bei Kindern ist es so, dass diese Selbstregulierung noch gar nicht vorhanden ist. Die kommt erst mit der Zeit, und die muss man lernen.

Macura: Ich habe vier Stunden die Woche Informatik und lerne dort im Grunde nur

Es brauche dringend eine gute Bildungs-Partner:innenschaft zwischen Eltern und Lehrenden, sagt Rosa Danner.

den Umgang mit Microsoft-Office-Programmen. Statt die hundertste Tabelle zu machen, wäre es doch viel wichtiger, auch in andere Themen reinzuschnuppern wie: Taugt es mir, Bilder zu bearbeiten oder programmieren zu lernen? Leider ermöglicht das auch das neue Fach nicht. So bleibt es an den Eltern hängen, uns zu zeigen, was wir für Möglichkeiten haben.

Danner: So ist auch die digitale Bildung eine Klassenfrage. Die einen bekommen es, die anderen nicht. So darf Bildung nicht ablaufen.

Macura: Finde ich auch! An meiner Schule haben wir mehrmals gefordert, dass wir etwas über künstliche Intelligenz lernen. Wir wünschen uns ein Update im Lehrplan, und das nicht erst in 20 Jahren, sondern jetzt.

Und?

Macura: Es wurde gesagt, dass das nicht so schnell möglich ist. Unsere einzigen bisherigen Berührungspunkte damit sind negativ besetzt. Unsere Englischlehrerin kam einmal mit unseren Arbeiten in die Klasse und sagte, dass sie enttäuscht von uns sei, weil wir unsere Aufsätze mit ChatGPT geschrieben hätten. Die Hälfte sank in ihre Sessel. In Wirklichkeit haben es nur zwei tatsächlich benutzt.

Danner: Ich finde, das ist eine verschenkte Chance. Es wäre so wichtig, diese Technologien in den Lehrplan einzubinden. Bei der Generation davor gab es dieselbe Diskussion zu Wikipedia. Die Schüler:innen benutzen es ohnehin. Genau darum ist es wichtig, sich gemeinsam anzuschauen, wie



Elena Macura fehlen die Themen in der Schule, die wirklich nahe an ihrem Leben sind.

Macura: Für die letzte Schulwahl habe ich vorgeschlagen, mit der digitalen Signatur zu wählen. Dann hätten wir das alle einmal geübt, und später brauchen wir das ja ohnehin. Mir wurde gesagt, dass sei nicht möglich, denn die habe niemand.

Danner: Das wäre ein tolles Projekt, wenn alle an der Schule lernen, wie man eine digitale Signatur anmeldet und wie man diese benutzt.

Was braucht es also?

Danner: Es braucht eine gute Bildungs-Partner:innenschaft zwischen Eltern und Lehrenden, denn nur gemeinsam kann eine funktionierende digitale Grundausbildung umgesetzt werden. Viele Kinder bekommen bereits in der Volksschule ihr erstes Smartphone, und dann dürfen wir sie damit nicht alleine lassen, sondern wir müssen sie unterstützen. Digitale Bildung ist kein privates Problem. Außerdem sind viele Familien überhaupt nicht imstande, diese Bildung alleine zu leisten.

Macura: Ich weiß noch, ich war etwa elf, als ich mein erstes Handy bekommen habe. Ich habe mit meinen Eltern einen Vertrag gemacht: Ich durfte eine gewisse Zeit das Handy nutzen, und wir haben uns viele Apps gemeinsam angeschaut. Mittlerweile ist das selbstverständlich nicht mehr gültig, aber es war ein guter Ansatz. Damals habe ich meine Mitschüler:innen beneidet, die am Handy machen durften, was sie wollten. Heute weiß ich, dass es ein Privileg ist, dass mich jemand auf das Internet vorbereitet hat. ▀

es zu benutzen ist. Wofür sollte ChatGPT verwendet werden, wofür nicht? Woher nimmt es die Quellen? Wie funktioniert es? Wenn Schüler:innen lernen, dass ChatGPT dazu programmiert wurde, etwas frei zu erfinden, wenn es etwas nicht weiß, dann werden sie es anders einsetzen.

„Statt Verbote auszusprechen, die sowieso umgangen werden, sollten wir uns in der Schule öfter fragen: Wie könnten wir es praktisch verwenden? Was macht Spaß? Was ist blöd? Wo muss man aufpassen?“

Rosa Danner,
Medienpädagogin

Macura: Ich bin auch der Meinung, dass man lernen sollte, wo man was wie am besten nachschaut – auch während Prüfungen und Tests. Im späteren Leben genügt reines Auswendiglernen ja auch nicht.

Danner: Ja! Spielen wir mit offenen Karten. Trauen wir uns, zur jungen Generation zu sagen: „Ich habe auch keine Ahnung, wie das funktioniert, aber schauen wir es uns gemeinsam an!“ Auch Erwachsene wissen nicht alles und kommen bei all den technischen Updates nicht mit. Selbst ich als Expertin entdecke andauernd etwas Neues. Statt Verbote auszusprechen, die sowieso umgangen werden, sollten wir uns in der Schule öfter fragen: Wie könnten wir es praktisch verwenden? Was macht Spaß? Was ist blöd? Wo muss man aufpassen?

Wo können sich Lehrende dieses Wissen holen?

Danner: Petra Grimm hat zehn Gebote zur digitalen Ethik geschrieben. Die kann man sich super mit der Klasse gemeinsam ansehen. Noch etwas zur künstlichen Intelligenz: Ich finde es fatal, dass das nicht viel stärker im Lehrplan vertreten ist. Denn in der Lebenswelt der Schüler:innen ist es längst vorhanden. Sie sehen den Papst in Designerklamotten oder Merkel und Obama, die am Strand tanzen.

Macura: Eben. Ich verstehe nicht, warum der Lehrstoff dazu nicht jährlich überarbei-

tet wird. Ich will wissen, dass ich Fake-Bilder zum Beispiel anhand der Hände oder der Haut erkenne. Warum lerne ich das nicht in der Schule?

Danner: Ganz banal haben die meisten Schulen zu wenig Geld, um ausführlich etwas in Richtung digitale Bildung zu machen. Meistens werde ich auch nur eingeladen, um die absoluten Basics zu lehren. Das heißt, in der Volksschule behandeln wir die Frage: Wie sieht ein sicheres Selfie oder ein gutes Passwort aus? Später geht es dann viel um Mobbing und Onlinedating, Privatsphäre und Einstellungen. Digitale Bildung braucht Geld. Und es macht natürlich überhaupt keinen Sinn, Frontalunterricht über digitale Bildung zu führen. Dabei muss auch immer über leistbare Geräte gesprochen werden und darüber, wer diese in den Schulen betreut. Damit meine ich nicht nur die technische Betreuung, sondern auch, wer mit den Eltern arbeitet, was mit dem Tablet zu Hause passiert. Genauso wichtig ist die Frage: Gibt es Ansprechpersonen, wenn mir Dinge im Internet Angst machen – oder wenn ich Mist gebaut habe? Anlaufstellen sind ganz wichtig.

Was fehlt dir in der Schule aktuell am meisten?

Macura: Leider einiges. Mir fehlen die Themen, die wirklich nahe an unserem Leben sind, wie etwa: Welche Berufe könnten mich interessieren? Was gibt es alles neben Jus, Medizin und Betriebswirtschaft? Ich möchte mehr auf das echte Leben vorbereitet werden. Warum haben wir keine Fächer, in denen wir lernen, wie Versicherungen funktionieren und wie wir Steuern zahlen? Oder noch banaler gesprochen: Warum lernen wir nicht, wie Wäsche zu waschen ist?

Danner: Die Lehrer:innen würden sagen: „Wieso bin ich dafür zuständig, den Kindern in der Schule beizubringen, wie man Waschmaschinen einschaltet?“ Aber ja, manchmal denke ich schon, dass in den Lehrplänen das Praktische abhandengekommen ist. Ich hatte damals in der Hauptschule noch Fächer wie Hauswirtschaft und habe viel über das Kochen für mein späteres Leben gelernt. Um zum Thema zurückzukommen: Eine ordentliche digitale Grundausbildung darf keine Klassenfrage bleiben, sondern wäre Pflicht für alle.

Tausendsassa sein und bleiben

Neues Fachwissen spielt für die Betriebsratsarbeit eine genauso große Rolle wie das Feilen an den Soft Skills – besonders im Aufsichtsrat. Dank Weiterbildung verhandeln Betriebsrät:innen auf Augenhöhe mit Geschäftsführung, Vorstand und Kapitalvertreter:innen.

TEXT CHRISTIAN DOMKE SEIDEL

Manche Stürme tosen besonders heftig. Das war so, als im Jahr 2018 die damalige Koalition aus ÖVP und FPÖ eine Arbeitszeitverlängerung auf bis zu 60 Stunden in der Woche durchgedrückt hatte, und das war so, als Corona das Arbeitsleben auf den Kopf stellte. Jetzt fürchten sich Beschäftigte wegen der Digitalisierung vor Überwachung und wegen der Klimakatastrophe vor noch schlechteren Arbeitsbedingungen. Dazu kommen Sparpakete, Gleichberechtigungsthemen, Inflation, Überstunden – und des Öfteren auch Vorgesetzte, die gegen geltendes Recht verstoßen. Bei jedem dieser Themen sind Betriebsrät:innen die Ersthelfer:innen, Seelsorger:innen und Chefverhandler:innen. All das sein zu können ist bereits ein Mammutprojekt. Doch damit endet die Verantwortung nicht, denn sie müssen bei all den Themen auch noch auf dem neuesten Stand sein. Weiterbildung ist für Betriebsrät:innen deshalb ein zentraler Baustein.

Betriebsratsarbeit im Wandel

Grundsätzlich neu sei das alles aber nicht, betont Dina Affenzeller-Greif. Sie leitet die Abteilung Weiterbildung für Arbeitneh-



„Es ist ein großer Aufwand, bei den Themen up to date zu bleiben. Die Vorbereitung auf eine Aufsichtsratssitzung dauert mehrere Stunden“, erzählt Barbara Pichler, Betriebsratsvorsitzende der Erste Group.

Beispiel Digitalisierung

Aktuell treibt die Digitalisierung viele Betriebsrät:innen um. An ihr lässt sich sehr gut erkennen, wie vielschichtig die Aufgaben sind und wie wichtig Weiterbildung: Zum einen geht es darum, neue Technologien zum eigenen Vorteil zu nutzen sowie die Meinung und Sorgen der Beschäftigten zu erfahren, die man vielleicht gar nicht mehr persönlich trifft. „Das betrifft nicht nur Büros, sondern auch Werkstätten und Läden, bei denen die Öffnungszeiten sehr ausgedehnt und nicht alle Beschäftigten gleichzeitig vor Ort sind. Dort ist es für Betriebsrät:innen wichtig, digitale Tools nutzen zu können, sonst kommen sie an die Menschen nicht mehr heran“, führt Affenzeller-Greif aus. Doch diese Tools müssen die Verantwortlichen kennen und nutzen lernen. Zum anderen ist die Kernaufgabe der Betriebsrät:innen natürlich, die Stimme der Belegschaft zu sein. Wonach diese Stimme rufen muss, weiß sie natürlich nur, wenn sie einschätzen kann, wie der digitale Wandel die Arbeitsplätze verändert. „Fehlt den Betriebsrät:innen die Kenntnis über die Digitalisierung und die Auswirkungen auf die Beschäftigten, können sie nichts fordern bzw. aushandeln“, mahnt Affenzeller-Greif. Und das sind nur die tendenziell positiven Auswirkungen des technischen Fortschritts. Stellenabbau und andere Einsparungsmaßnahmen kommen noch obendrauf.

Im Aufsichtsrat mitwirken

Betriebsrät:innen wie Pichler und Spitz haben mit ihrem Sitz im Aufsichtsrat noch einmal einen zusätzlichen Aufgabenbereich. „Es ist ein großer Aufwand, bei den

mervorteiler:innen in der Arbeiterkammer Wien. „Betriebsratsarbeit war immer schon umfangreich, und die Aufgaben unterliegen ständigen Veränderungen. Was aber auffällt, sind Geschwindigkeit, Wucht und Fülle des Wandels, mit denen Betriebsrät:innen konfrontiert sind.“

Das Einzige von Bestand ist die Veränderung, was auch die alltägliche Praxis der Betriebsratsarbeit prägt. „Die Arbeit hat sich verändert. Als ich angefangen habe in der Gewerkschaft, ging es in erster Linie um Dinge wie Überstunden, Konflikte mit dem Chef oder Betriebsvereinbarungen zum Thema Arbeitszeit. Inzwischen ist das dominierende Thema alles Mögliche rund

um elektronische Datenauswertung und Überwachungsmöglichkeiten“, so Verena Spitz. Sie ist Vorsitzende des Betriebsrats bei der BAWAG und damit auch im Aufsichtsrat der Bank – eine Position, die noch einen weiteren Aspekt der Arbeit von Betriebsrät:innen deutlich macht: „Man muss eine Bilanz lesen können und wissen, wo man hinschauen muss. Volkswirtschaftliches Grundwissen und wirtschaftliche Kennzahlen, deren Zusammenhänge und Konsequenzen sind etwas, das man sich erarbeiten muss“ – eine Herausforderung, auf die auch Barbara Pichler, Betriebsratsvorsitzende bei der Erste Group und Mitglied des Aufsichtsrats, hinweist.

„Früher ging es im Betriebsrat um Überstunden, Konflikte mit dem Chef oder Betriebsvereinbarungen zum Thema Arbeitszeit. Inzwischen ist das dominierende Thema elektronische Datenauswertung und Überwachung.“

Verena Spitz, Betriebsratsvorsitzende bei der BAWAG und Mitglied im Aufsichtsrat



„Betriebsratsarbeit war immer schon umfangreich. Was aber auffällt, sind Geschwindigkeit, Wucht und Fülle des Wandels, mit denen Betriebsrät:innen konfrontiert sind“, weiß Dina Affenzeller-Greif. Sie leitet die Abteilung Weiterbildung für Arbeitnehmervertreter:innen in der AK Wien.

Themen up to date zu bleiben. Die Vorbereitung auf eine Aufsichtsratssitzung dauert mehrere Stunden“, berichtet Pichler. Dazu kommen rechtliche und politische Themen. Seit Pichler den Posten übernommen hat, habe sich die Dauer der Sitzungen verdoppelt.

Technik, Recht, Volkswirtschaft, Politik: Expert:innen, die alle diese Themen ausreichend beherrschen, um mit ihrem Wissen für Tausende Beschäftigte einstehen zu können, gibt es schlichtweg nicht. Spitz erklärt deshalb, wie sie und ihre Kolleg:innen im Betriebsrat dieses Problem lösen: „Im Idealfall teilt man sich die Arbeit auf. Wenn es jemanden gibt, der technikaffin ist, kümmert er sich um Technologiethemata. Arbeitet jemand in der Abteilung, der oder die sich um Nachhaltigkeitsthemen kümmert, bearbeitet er bzw. sie auch im Betriebsrat diesen Bereich. Wer glaubt, alles alleine zu können, schafft die Arbeit nicht.“

Unterstützung holen

Doch natürlich gibt es zusätzlich auch externe Hilfe, beispielsweise fachlicher Natur: „Wenn ich mir bei einer heiklen Sache

nicht sicher bin, halte ich Rücksprache mit den Kolleg:innen der Arbeiterkammer, bevor wir uns bei einem Thema auf eine Rechtsauffassung festlegen, die dann auch ins Protokoll muss. Da geht es um konkrete Fälle, bei denen man sehr spezifische Rechtsauskünfte von Jurist:innen braucht“, berichtet Pichler aus ihrem Arbeitsalltag.

Dazu kommen gezielte Schulungen, wie etwa das IFAM-Seminar von AK und ÖGB. Es vermittelt rechtliches und betriebswirtschaftliches Grundwissen für die Arbeit im Aufsichtsrat. Außerdem spielen Soft Skills wie soziale und kommunikative Kompetenzen eine wichtige Rolle, denn im Aufsichtsrat treffen die Vertreter:innen der Belegschaft auf die des Kapitals. Damit diese Treffen auf Augenhöhe stattfinden, müssen die Hausaufgaben gemacht sein, das Basiswissen muss sitzen. „Die Kapitalvertreter:innen sehen uns im Aufsichtsrat häufig als Fremdkörper. Man muss freundlich im Tonfall, aber hart in der Sache sein. Und man muss sich auskennen. Wenn man Fachwissen mitbringt, gezielt nachfragt und fundierte Beiträge liefert, sehen sie, dass der Betriebsrat nicht nur den Mitarbeiter:innen nutzt, sondern auch dem Unternehmen“, erklärt Spitz.

Das beste Beispiel dafür ist der ESG-Report, der vor ein paar Jahren für große Konzerne zur Pflicht wurde. Die Abkürzung steht für „Environmental, Social and Governance“ – alles Themen, die sich nicht um die Finanzkennzahlen drehen. Ohne den Input der Betriebsrät:innen täten sich die Konzerne schwer. „Das ist eine Schlussbilanz im Non-Financial-Bereich. Vor allem für das ‚S‘ spielt der Betriebsrat eine wichtige Rolle. Die Bedeutung dieses Nachhaltigkeitsberichts nimmt zu. Denn der Unterschied zwischen den Banken liegt immer mehr im Non-Financial-Bereich“, weiß Pichler.

Ein Schwerpunkt in der Weiterbildung sind politische Themen. Das zeigte sich beispielsweise im Jahr 2018, als die schwarzblaue Regierung das Arbeitszeitverlängerungsgesetz verabschiedete. „Da war es ganz wichtig für die Gewerkschaftsbewegung und für die Betriebsrät:innen, sich als Gegengewicht stark zu machen und gute betriebliche Vereinbarungen abzuschließen, um den Verschlechterungen im Gesetz Grenzen zu setzen“, erinnert sich Affenzeller-Greif.

Weiterbildung fördern

Unternehmen scheinen jedoch die Bedeutung eines funktionierenden Betriebsrats entdeckt zu haben. „Eine systematische Verhinderung von Bildungsfreistellungen nehmen wir so gut wie gar nicht wahr. Wir nehmen an, dass Unternehmen sehr wohl wissen, was sie von gut qualifizierten Betriebsrät:innen haben“, erzählt Affenzeller-Greif. Das liege auch daran, dass bei Weiterbildungen – anders als in Deutschland – für die Unternehmen keine Seminarkosten anfallen, da diese von Arbeiterkammern und Gewerkschaften übernommen werden.

Tatsächlich ist Zeit für Weiterbildung die viel größere Hürde. In dieselbe Kerbe schlägt auch Spitz: „Ich glaube eher nicht, dass alle Betriebsrät:innen ihren gesetzlichen Anspruch auf Bildungsfreistellung voll ausnutzen. Selbst in meinem Betriebsratsteam gehe ich regelmäßig rum und dränge darauf, dass sie sich Seminare aussuchen.“ ▸

Welche Weiterbildung braucht's im Betriebsrat?

„Life Long Learning“ klingt nach Floskel. Für Betriebsrät:innen gehören ständiges Auffrischen, Umlernen und Informieren aber zum Arbeitsalltag. Das Thema gewinnt an Relevanz.



HEIDEMARIE SUPPER

STV. BETRIEBSRATSVORSITZENDE DER VOLKSHILFE WIEN (DERZEIT SOZAK)
Arbeitgeber:innen bringen viel Expertise mit. Wir im Betriebsrat müssen uns das Wissen erst aneignen, um auf Augenhöhe diskutieren zu können. Die Arbeitswelt ändert sich gerade massiv, das spüren wir – etwa bei der Frage, wie wir Kolleg:innen im Homeoffice mit digitalen Tools erreichen. Aber es geht auch darum, wie wir Nachhaltigkeit mit Blick auf Beschäftigte erreichen oder wie wir als diverses Unternehmen Betriebsversammlungen für jüngere und ältere Kolleg:innen lebendig gestalten. All das erfordert stete Weiterbildung.



MARION POLASCHEK

STV. BETRIEBSRATSVORSITZENDE ALLGEMEINES PERSONAL UNIVERSITÄT WIEN
Weiterbildung ist ein riesiges Thema bei uns im Gremium. Dringend benötigen wir Skills, um Veränderungsprozesse gut begleiten zu können. Wir erleben gerade große Paradigmenwechsel in der Arbeit – auch im Betriebsrat müssen wir völlig umdenken. Wir brauchen auch mehr Wissen im psychischen Arbeitnehmer:innenschutz. Eine Leiter richtig aufzustellen ist wichtig, aber wie gehen wir mit Konflikten, Burnout und Arbeitsverdichtung um?



CHRISTOPHER CECH

ZENTRALBETRIEBSRATSVORSITZENDER BEI RWA RAIFFEISEN WARE AUSTRIA AG
Arbeitsrecht und Arbeitszeit stellen wichtige Grundpfeiler dar. Zukünftig werden aber persönliche Skills zur Beratung in Sachen Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie Diversity und Inklusion wichtiger. Wir müssen als Betriebsrat bestimmte Fähigkeiten schärfen, z. B. digitale Kompetenz, Ethik und die Kommunikation von Betriebsrät:innen. Die Art und Weise, wie Informationen vermittelt werden, verändert sich durch Technologie und soziale Medien. Wir müssen uns über diese neuen Möglichkeiten weiterbilden.



Wenn Lehrlinge grün machen



In Österreich werden Hunderttausende Fachkräfte für den klimagerechten Umbau benötigt. Einige werden über Umweltfonds und Öko-Booster ausgebildet. Zwei angehende Fachkräfte berichten, wie sie Umweltschutz ins Handwerk integrieren.

TEXT CHRISTIAN BUNKE

Espressomaschinen sind komplexe Geräte mit Tausenden von Einzelteilen. Gehen sie kaputt, landen sie aufgrund der oft schwierigen Reparatur häufig auf dem Müll. Hier kommt Sarah Zand ins Spiel: Sie absolviert gerade eine Ausbildung als Mechatronikerin und repariert Espressomaschinen der Marke La Marzocco. „Das ist mir wichtig, auch aus Umweltschutzgründen. Wir versuchen, Einzelteile wiederzuverwerten, sie aus Geräten auszubauen und in andere einzubauen, beispielsweise, wenn es einen Hydraulikschaden gibt.“ Bei Sarah Zand liegt das Interesse an Maschinen und Technik in der Familie: „Alle meine Geschwister hatten mit Technik zu tun. Das wollte ich auch. Mechatronik hat mir gut gefallen.“

Sarah Zand absolviert ihre Ausbildung im Rahmen der Umweltstiftung. Sie wurde von ÖGB und Wirtschaftskammer mit dem Ziel etabliert, Erwerbslosen eine Berufsausbildung im Umweltbereich zu ermöglichen. Zehn Millionen Euro stehen bereit, um rund 1.000 Menschen zu qualifizieren. Als Trägerin der Stiftung tritt die AUFLEB GmbH auf, die seit 1995 Erwerbslose an den österreichischen Arbeitsmarkt vermittelt.

Ausbildung in verkürzter Lehrzeit

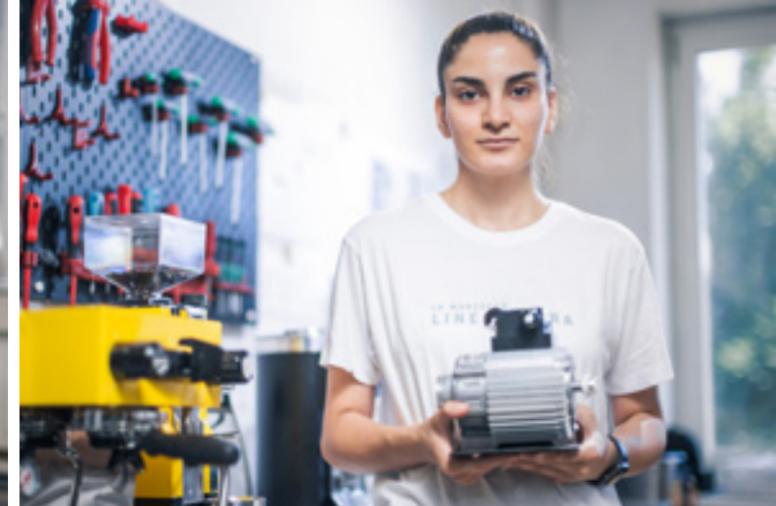
„Die Umweltstiftung richtet sich an Menschen, die über keine auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Ausbildung verfügen“, sagt AUFLEB-Geschäftsführer Paul Köfler. „Wir helfen diesen Menschen quasi dabei, aufzuleben – ein schönes Bild, wie ich finde.“ Doch auch die Wirtschaft profitiert von dem Angebot. „Über AUFLEB können wir für die Wirtschaft qualifizierte Fachkräfte bereitstellen, die dann einen Beitrag zur Ökologisierung in den Betrieben leisten werden. Solche Fachkräfte werden immer stärker nachgefragt.“ Ein besonderer Clou dabei: Lehrabschlüsse sind über die Umweltstiftung mit verkürzter Ausbildungsdauer möglich. Die Palette der Ausbildungen reicht von der Abfall- und Ressourcenwirtschaft über den Bildungsbereich, die Energieaufbringung und die Gebäudetechnik bis in die Forstwirtschaft.

Bewusst richtet die Umweltstiftung ihr Angebot an Frauen, um diese in handwerkliche und technologische Bereiche zu bringen. Das ist auch Sarah Zand ein Anliegen, die an ihrer derzeitigen Ausbildungsstätte noch die einzige Frau ist. „Frauen sollten stärker in die Technik kommen“, sagt sie. „Aber viele trauen sich nicht, weil Männer dort dominieren – obwohl wir Frauen sehr genau arbeiten.“

Der Bedarf an Fachkräften für die Umsetzung der Ökologisierung zeigt sich besonders im Wohnbereich. Allein in Wien müssen bis zum Jahr 2040 Hunderttausende von Gasheizungen gegen grüne Fernwärme ausgetauscht werden. Das weiß Elisabeth Felbermair, die bei der Arbeiterkammer Wien das Projekt Öko-Booster leitet – ein gemeinsames Programm der Wiener Arbeiterkammer, des AMS Wien und des waff. Es richtet sich an



Hazem Almater hat gerade eine Ausbildung als Elektrotechniker im Rahmen des Öko-Boosters begonnen. Er will dazu beitragen, die vielen Gasheizungen in den Wohnungen auszutauschen.



Sarah Zand repariert Espressomaschinen der Marke La Marzocco. Das sei ihr wichtig, auch aus Umweltgründen. Ihre Ausbildung zur Mechatronikerin absolviert sie im Rahmen der Umweltstiftung.

arbeitsuchende Wiener:innen im Alter zwischen 18 und 24 Jahren ohne abgeschlossene Lehrausbildung. Der Öko-Booster ermöglicht eine Intensivausbildung in den Bereichen Elektrotechnik sowie Installations- und Gebäudetechnik – inklusive Vormodul zur Auffrischung der Deutsch- und Grundkompetenzen. „Viele unserer Teilnehmenden haben eine Fluchtgeschichte“, sagt Felbermair. „Ihre Motivation ist sehr hoch. Für sie gibt es nach Abschluss der Ausbildung viele Berufschancen und auch die Möglichkeit, sich selbstständig zu machen. Ihre Auftragslage wird sehr gut sein. Allein die Wiener Netze brauchen Tausende neue Beschäftigte für die ökologische Wende.“

Hazem Almater hat gerade eine Ausbildung im Rahmen des Öko-Boosters begonnen. „Ich habe von einer Lehrerin davon erfahren“, erzählt er im Interview. „Ich lerne Elektrotechnik – meinen Traumberuf. Und ich kann später dazu beitragen, die vielen Gasheizungen in den Wohnungen auszutauschen.“ Vor drei Jahren kam der gebürtige Syrer als Flüchtling nach Österreich. Der Anfang in seiner neuen Heimat war schwer: Der Vater war verstorben. Mit seiner Ausbildung verbindet Almater auch die Hoffnung, österreichischer Staatsbürger zu werden und seinen Beruf hier dauerhaft ausüben zu können.

Ziel des Projekts Öko-Booster ist es, bis 2027 mindestens 100 junge Menschen zu Fachkräften auszubilden. Dabei geht es nicht nur um die Ausbildung an sich. Teil des Programms sind eine sozialpädagogische und psychosoziale Betreuung sowie zahlreiche Workshops und Exkursionen. Gemeinsam mit seinen Kolleg:innen war Hazem Almater unlängst unter anderem im frisch sanierten österreichischen Parlamentsgebäude. In den Workshops geht es etwa um das persönliche Finanzmanagement oder um die Frage, wie im Berufsalltag Konflikte vermieden oder beigelegt werden können.

„Im Jahr 2025 werden die ersten Teilnehmer:innen am Öko-Booster mit ihrer Ausbildung fertig sein“, sagt Elisabeth Felbermair. „Bis Ende 2025 ist aus derzeitiger Sicht ein Einstieg für neue Interessent:innen alle drei Monate möglich. Wir sind derzeit viel unterwegs, um den Öko-Booster in AMS-Maßnahmen, bei Beratungseinrichtungen und unter Sozialarbeiter:innen vorzustellen. Die Resonanz ist sehr gut.“ Auch ein Eintritt in eine Ausbildung im Rahmen der Umweltstiftung ist noch bis Ende März 2025 möglich. „Wir machen dafür in Wien und in den Bundesländern zahlreiche Informationsveranstaltungen“, sagt AUFLEB-Geschäftsführer Paul Köfler. Sowohl für den Öko-Booster als auch für die Umweltstiftung gilt hierbei, dass Interessent:innen über das AMS vermittelt werden müssen.

Im Jahr 2025 wird Sarah Zand ihre Ausbildung als Mechatronikerin beendet haben. Schon jetzt weiß sie: „Ich werde danach bei der Firma La Marzocco weiterarbeiten.“ Somit wird sie an Espressomaschinen herumschrauben – damit sie möglichst lange halten mögen und nicht frühzeitig auf dem Müll landen. ▀

Betriebsrät:innen im Wissensdurst



Wo informieren sich Betriebsratsmitglieder für ihre Betriebsratsarbeit? Wie umfassend nutzen sie die Bildungsfreistellung? Welche Unterschiede zeigen sich hinsichtlich Geschlecht, Alter und Betriebs-

größe? Und sind sie wirklich freigestellt? In der großen Mitbestimmungsstudie 2022 hat IFES im Auftrag der Arbeiterkammer über 2.770 Betriebsratsmitglieder und Personalvertreter:innen befragt.

3 Wochen und 3 Tage Bildungsfreistellung!

Jedes Betriebsratsmitglied hat Anspruch auf 3 Wochen und 3 Arbeitstage bezahlte Bildungsfreistellung innerhalb einer Funktionsperiode.

In Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten ist die Bildungsfreistellung unbezahlt (§ 118 (1) Arbeitsverfassungsgesetz). In dem Fall übernehmen meist Gewerkschaften die Entgeltfortzahlung.

Wo informieren sich Betriebsratsmitglieder für ihre Betriebsratsarbeit?

- 97 % Internetseiten (z. B. AK, Gewerkschaft)
- 90 % Expert:innen aus Gewerkschaften, ÖGB und AK
- 81 % Zeitschriften und Broschüren der AK und Gewerkschaft
- 78 % Seminare im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildung
- 9 % private Schulungsanbieter:innen

BILDUNGSFREISTELLUNG

INFORMATIONEN



Kein Kurs ist sinnlos

Mit 40 Jahren noch einmal was ganz anderes machen? Mechatroniker:in werden? Oder Pflegefachkraft? Geht das? Klar, sagt Petra Draxl. Die neue AMS-Vorständin über Bildung, den gespaltenen Arbeitsmarkt und die Chancen für Langzeitarbeitslose.

INTERVIEW ROBERT MISIK



„Es gibt in Wien Programme, die langzeitarbeitslosen Menschen über längere Zeit auch ein Gefühl von Sicherheit geben. Man unterschätzt leicht, wie wichtig dieses Sicherheitsgefühl ist“, sagt die neue AMS-Vorständin Petra Draxl.

In der AMS-Zentrale in Wien-Brigittenau stehen Werkzeug und Baumaterial in den Gängen, im ganzen Haus sind die Böden abgedeckt, und Petra Draxl arbeitet inmitten einer Baustelle. Die Umgebung soll freundlicher, einladender werden, sagt sie. Seit Juli ist Draxl im zweiköpfigen Vorstand des Arbeitsmarktservice, gemeinsam mit Johannes Kopf. Aber Expertise hat sie jetzt schon genug: Davor leitete sie das Wiener AMS.

Arbeit&Wirtschaft: Die Nachrichten sind voll vom sogenannten Fachkräftemangel. Schon ist vom paradiesischen Arbeitsmarkt die Rede, auf dem sich die Arbeitssuchenden ihre Arbeitgeber:innen aussuchen können. Hat sich der Arbeitsmarkt tatsächlich so stark verändert?

Petra Draxl: Es ist für das AMS sicherlich eine erfreuliche Situation, dass Menschen auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt sind. Aber jede neue Situation sorgt für eigene Herausforderungen. Heute ist die Herausforderung: Wie finden wir im Pool der arbeitssuchenden Menschen jene, die gut und leicht vermittelbar sind, und jene, die mehr Qualifizierung brauchen? Fachkräftemangel bedeutet schließlich auch, dass es an Menschen mit Lehrabschlüssen in den nachgefragten Berufen mangelt. Eine andere Herausforderung ist, dass wir über Mobilität sprechen müssen. Und zugleich haben wir natürlich auch Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

Mobilität, das heißt, der Kellner aus Wien soll dann nach Tirol oder Vorarlberg übersiedeln? Menschen haben Familie, ein soziales Netz. Und gerade Geringverdiener:innen kommen ohne dieses Netz nicht so leicht über die Runden.

Menschen sind mobil, in ganz Europa und auch innerhalb Österreichs. Es ist doch ohnehin nur pessimistische Schwarzmalerei, so zu tun, als würden sich Menschen gegen

Mobilität und Ortsveränderungen wehren. Das stimmt im Allgemeinen nicht, doch im Einzelfall ist es vielleicht nicht so einfach. Oft ist das mit viel Informations- und Betreuungsaufwand verbunden. Wir müssen auch die zwei Arten von Mobilität unterscheiden. Die eine ist die Saisonmobilität: Meist steht eine Unterkunft zur Verfügung, und die Menschen wechseln nicht ihr soziales Umfeld. Die andere ist die dauerhafte Übersiedlung.

Aber ganz zu übersiedeln ist eine andere Sache: Oft hängt eine ganze Familie dran. Und wenn man alleine ist, muss man auch erst der Typ dafür sein, wohin zu gehen, wo man niemanden kennt.

Bei einer echten Übersiedlung ist es komplexer. Auch das ist natürlich völlig normal, aber es ist aufwendiger, und zwar für alle Beteiligten – für die aufnehmenden Regionen genauso wie für jene, die übersiedeln. Es scheitert oft auch an den aufnehmenden Regionen. So ist beispielsweise schon die Frage des Wohnraums zentral. Es braucht eine regelrechte Welcome-Struktur. Auch



PETRA DRAXL

Geboren 1960, arbeitete als Unternehmensberaterin, leitete ein Jugendbeschäftigungsprojekt und war später Abteilungsleiterin im Sozialministerium. 2012 wurde sie zur Wiener AMS-Geschäftsführerin bestellt. Im Juli rückte sie als Nachfolgerin von Herbert Buchinger in den Vorstand des österreichischen Arbeitsmarktservice auf.

Arbeitskräfte müssen willkommen heißen werden. Das müssen wir erst lernen. Erst unlängst haben wir eine Gruppe junger Mechatroniker:innen aus Wien für ein Praktikum nach Salzburg vermittelt, und ich habe nur positive Rückmeldungen. Wir haben gesagt: Warum machen wir nicht so etwas wie Erasmus in der Lehre? Junge Menschen, die in Wien eine Lehre in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte machen, ziehen temporär in andere Regionen. Das ist aber kein Selbstläufer, das ist ressourcenintensiv.

Das heißt: Die Krise auf dem Wohnungsmarkt ist ein Schlüssel für den Arbeitsmarkt?

Ja, einige Bundesländer sind wirklich gefordert, einmal zu erheben, wie viel Wohnraum sie zur Verfügung stellen bzw. mobilisieren können. Länder und Gemeinden müssen auch in den Wohnbau investieren, wenn da jemand hinziehen und arbeiten soll.

Bilden Unternehmen eigentlich überhaupt noch aus? Wer drei Jahre eine Fachkraft ausbildet, macht dann oft die Erfahrung, dass sie ihm von der Konkurrenz abgeworben wird.

Die Empirie widerspricht da: In den technologischen Feldern, und nicht zuletzt in jenen mit Verbindung zur Ökologie, steigen die Lehrlingszahlen. Was wir teilweise als begrenzend erleben, ist die hohe Auslastung der Unternehmen. Wie schafft man es, noch Lehrlinge auszubilden, wenn eh für alles die Zeit fehlt? Deshalb sage ich: Wir müssen die jungen Leute eben selbst ausbilden, zwar in Kooperation mit den Unternehmen, aber in überbetrieblicher Ausbildung.

Das AMS bildet in relevanter Zahl aus?

Gemeinsam mit entsprechenden Trägern, also Institutionen, die von uns unterstützt



Was tun, wenn Unternehmen immer weniger junge Menschen ausbilden?
Dann müsse das AMS einspringen und überbetrieblich ausbilden, sagt Petra Draxl.

Viel Kritik hagelt es an sinnlosen AMS-Schulungen. Für Petra Draxl ist das Schnee von gestern: Hier wurde bereinigt, analysiert, verbessert. Draxl: „Ich kenne keinen Sinnloskurs mehr beim AMS.“

und langfristig finanziert werden. Einerseits geht es da um junge Lehrlinge, die einfach die mehrjährige Ausbildung machen, andererseits auch um eine Intensivausbildung zu Facharbeiter:innen für Leute über zwanzig.

Gibt es eine Zweiteilung des Arbeitsmarktes – also die, um die sich alle reißen, und sehr unterqualifizierte Menschen, die kaum mehr eine Chance haben? Geht hier auf dem Arbeitsmarkt eine Schere auf?

Diese Zweiteilung hat es natürlich immer schon gegeben. In einer guten Arbeitsmarktsituation mit niedriger Arbeitslosigkeit sind auch die Chancen für Langzeitarbeitslose, für Menschen mit niedrigen Qualifikationen oder mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen wesentlich besser. Kostenintensiv ist es immer, denn es braucht gut ausgestattete Programme, um benachteiligte Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Was braucht es, um Menschen, die Langzeitarbeitslosigkeit und damit Dequalifizierung erfahren haben, wieder eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu sichern?

Erstens zunächst die entsprechenden Eingliederungsprogramme – das ist sowieso

die Voraussetzung – und zweitens viel Beratung und Begleitung. Bei fast jedem Schritt erleben die Betroffenen Hürden. Es gibt in Wien Programme, ganz ähnlich wie das Experiment in Gramatneusiedl mit der Jobgarantie für Langzeitarbeitslose, die den Menschen über längere Zeit auch ein Gefühl von Sicherheit geben. Man unterschätzt leicht, wie wichtig dieses Sicherheitsgefühl ist. Menschen brauchen ein Netz von Beratung und Unterstützung, etwa dass man sagt: „Wenn du auch eine Schuldnerberatung brauchst, dann können wir dir auch da helfen.“ Die Betroffenen machen den Sprung in Firmen, in eine Gemeinde oder etwa in NGOs. Oft gibt es Aufnahmeverfahren, und für Menschen, die seit Jahren aus all dem raus sind, ist das ein immenser Stress. Ohne Begleitung gibt es vielleicht so viel Stress und Überforderung, dass es die Menschen aus der Kurve werfen würde.

Was bringen Schulungen des AMS? Es gibt ja viel Kritik an sinnlosen Trainings...

Da gab es eine Bereinigung. Wir haben auch eine klare Analyse gemacht: Was ist sinnvoll, worauf soll man in Episoden von Arbeitslosigkeit achten? Auch im Zu-

sammenhang mit einer Zuwanderergesellschaft ist klar: Das ist die Basisbildung, also Deutschkurse, digitale Kenntnisse, Mathematik, denn ohne schafft man keine Ausbildung in technischen Berufen. Ich kenne keinen Sinnloskurs mehr.

„Es ist doch ohnehin nur pessimistische Schwarzmalerei, so zu tun, als würden sich Menschen gegen Mobilität und Ortsveränderungen wehren.“

Petra Draxl, AMS-Vorständin

Wie macht man jemanden, der die bisher eine harte körperliche Tätigkeit ausgeübt hat, zu einem: einer Pfleger:in?

Wir haben hier ein breites Portfolio, im gesamten medizinisch-pflegerischen Bereich, das ja von der Optikerassistenz über die Laborassistenz bis zur Pflege oder zur Sozialpädagogik reicht. Menschen, die sich dafür interessieren, werden intensiv bera-

ten. Ein Großteil dieser Berufe ist wiederum mit Aufnahmeprüfungen verbunden. Da gibt es sehr viel Interesse. Das reicht von Handelsangestellten bis zu Flugbegleiter:innen. Wir sehen ja, dass wir die Ausbildungsplätze alle füllen. Es ist keineswegs trivial, die nötigen Ausbildungskapazitäten aufzubauen. Jeden Platz können wir mit einem Bewerber oder einer Bewerberin besetzen. Hier reden wir in ganz Österreich von vielen Tausend Menschen. Und auch wenn wir dafür Menschen aus Drittstaaten gewinnen, stellt sich die Frage von Nostrifizierungsverfahren (Anm. d. Redaktion: Anerkennung von ausländischen Prüfungszeugnissen), und auch dafür braucht es die Kapazitäten. Ein Nostrifizierungslehrgang dauert ein halbes oder Dreivierteljahr.

Deutschland ist in einer Rezession, wir haben eine hohe Inflation, den Menschen geht das Geld aus. Ist die günstige Arbeitsmarktlage demnächst Vergangenheit?

Was uns wirklich Sorgen macht, ist die Bauwirtschaft. Das hat stark mit der Zinsentwicklung zu tun, mit den Kostenstrukturen und vielen weiteren Faktoren. Gleichzeitig sehen wir, dass die Arbeits-

losigkeit wegen der Demografie und der Arbeitskräftenachfrage stabil bleiben soll – jedenfalls sind das die Prognosen.

Ein ewiges Thema ist die Unterprivilegiertheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Aber kann Bildung und Qualifizierung überhaupt etwas beitragen zur Lösung des Problems?

Das drängendste Problem ist immer noch – leider – die fehlende Kinderbetreuung. Was wir als Arbeitsmarktservice immer noch machen, ist, Frauen stärker zu fördern als Männer im Verhältnis zu ihrer Betroffenheit von Arbeitslosigkeit.

Sind Frauen von Arbeitslosigkeit stärker betroffen?

Nein, aber sie haben eine deutlich niedrigere Erwerbsquote, verdienen weniger und haben nach wie vor schlechtere Berufspositionen.

In den populistisch aufgeheizten Debatten sind die Flüchtlinge das größte Problem. Wie sieht da die Realität aus?

Wir hatten ja verschiedene Flüchtlingsbewegungen. Denken wir nur an die Tschetschen:innen: Die allermeisten kamen deutlich vor der jüngsten großen Flücht-

bewegung. Da haben wir zu wenig Programme aufgelegt, und das macht uns bis heute Probleme. Dann gibt es die klassische Flüchtlingswelle von 2015. Vieles ist uns gelungen. Wir wissen auch, dass Integration in Ballungsräumen passiert, wie Graz, Wels und natürlich Wien. Menschen ziehen in Ballungsräume, weil es in diesen schon Netzwerke und Communitys gibt. Es sind auch sehr viele Hochqualifizierte gekommen, man denke nur an die 250 Ärzt:innen aus Syrien, die nostrifiziert wurden. Nicht sehr gut ist es gelungen, die Beschäftigungsquote der Frauen zu heben. Die war schon in den Herkunftsländern niedrig, auch bei Höherqualifizierten. Und dann dürfen wir nicht vergessen, dass es die Flüchtlingsbewegungen nach 2015 gegeben hat. Das sind junge Leute, die ein Potenzial haben, aber da tun wir nicht genug. Ich finde, dass wir hier auch etwas einfordern können. Wir sollten auch nicht vergessen, dass sich die Gruppe geändert hat. 2015 kamen viele junge Menschen, die das gute syrische Bildungssystem durchlaufen hatten. Die neue Gruppe ist ja viel niedriger qualifiziert: Die haben oft jahrelang in Lagern gelebt und haben keine syrische oder irakische Matura. ▶

Können Sie (das) lesen?

Rund eine Million Menschen in Österreich können diesen Text nicht lesen. Sie sind „funktionale Analphabet:innen“. Im Alltag und Arbeitsleben finden sie kreative Aus- und Umwege, um ihre Lese- und Schreibschwäche zu kompensieren und teilweise zu verheimlichen. Selbst Betriebsrät:innen sind davon betroffen.

TEXT ALEXANDRA ROTTER

Rainer Hofer lebt mit einem Geheimnis, das nicht einmal seine Frau und seine Kinder kennen. Deshalb ist Rainer Hofer ein Pseudonym. Auch einige Details aus seinem Leben verfälscht er im Gespräch mit Medien, damit niemand Rückschlüsse auf seine wahre Identität ziehen kann. Was ist sein Geheimnis? Arbeitet er als Drogendealer? Ist er ein Mörder? Hat er Steuern hinterzogen oder eine Bank überfallen? Nichts von alledem. Rainer Hofer verheimlicht, dass er bis Anfang 30 praktisch nicht schreiben und lesen konnte. Selbst dass er es heute kann und sogar gerne liest, ändert nichts an der tiefsitzenden Scham.

Dabei ist Rainer Hofer kein Einzelfall: In Österreich leben rund eine Million funktionale Analphabet:innen. Das ist jeder neunte Mensch. Die Zahl wurde vor mehr als zehn Jahren von der

OECD für die PIAAC-Studie ermittelt. Darin wurden neben anderen Schlüsselkompetenzen die Lesekompetenzen von Erwachsenen überprüft – Schreibkompetenzen wurden nicht getestet. Das Ergebnis: Eine knappe Million Menschen in Österreich können nicht lesen oder haben nur geringe Lesekenntnisse. Sonja Muckenhuber, Gründerin und Leiterin des B!LL Instituts für Bildungsentwicklung Linz, die schon seit den 1990er-Jahren im Bereich Basisbildung tätig ist, erklärt: „Zu dieser Million gehören auch Menschen, die ganz einfache Texte lesen können, aber ein bisschen anspruchsvollere nicht mehr. Sie können mit Sicherheit weder eine Wahlinformation noch einen Beipackzettel oder einen Aufklärungszettel im Krankenhaus lesen.“ Gleiches gilt für eine amtliche Vorladung, einen Brief vom AMS oder einen Arbeitsvertrag.



Lili Yudzhel spricht mehrere Sprachen fließend. Deutsch versteht sie dank ihrer Kolleg:innen. Nun lernt sie auch lesen und schreiben.



Rainer Hofer lebt mit einem Geheimnis, das nicht einmal seine Frau und seine Kinder kennen: Bis Anfang 30 konnte er nicht schreiben und lesen.

Verzicht auf Arbeitslosengeld

Als Rainer Hofer so gut wie nicht lesen konnte, war sein Leben sehr anstrengend. Gab es im Restaurant kein Menü mit Bildern, deutete er auf irgendeinen Tisch und bestellte dasselbe – ob es ihm schmeckte oder nicht. Gab es keine anderen Gäste, kam er ins Schwitzen. Die Buchhaltung machte seine Frau. Zwar hat er den Führerschein, weil er für die Prüfung den Stoff, den ihm ein Freund vorlas, auswendig lernte. Doch dann fuhr der Oberösterreicher fast nur auf Landstraßen. Stadtfahrten vermied er, weil dort zu viele Hinweisschilder zu lesen waren. Auch bei der Arbeit hatte Hofer Probleme: Er arbeitete am Bau, wo es Phasen von Arbeitslosigkeit gab. Da er den Antrag auf Arbeitslosengeld nicht ausfüllen konnte, verzichtete er auf das Geld – insgesamt kamen sechs Monate ohne Einkommen zusammen. Aber das Schlimmste von allem war die Angst aufzufliegen. Sie besteht bis heute, obwohl er dank der kostenlosen Basisbildungskurse, die er schließlich besucht hat, schon seit rund 15 Jahren einwandfrei lesen und schreiben kann: „Es wäre für mich eine Katastrophe, mich zu outen.“ Der Mittfünfziger lacht: „Vielleicht sollte ich ein paar Stunden beim Psychiater nehmen, damit ich das Outing schaffe.“

Was ihn richtig ärgert, ist die Bagatellisierung von Analphabismus, wie sie vor allem in ländlichen Gegenden noch vorkommt: „Wenn jemand nicht lesen kann, wird das oft als Lappalie abgetan – nach dem Motto: ‚Sei froh, dass du gesund bist, schau dir andere an, die sitzen im Rollstuhl.‘“ Das bestätigt auch Sonja Muckenhuber, die seit Jahrzehnten im Bereich Basisbildung und Deutsch als Erstsprache arbeitet: „Auf dem Land findet man immer noch die Haltung: Das sind liebe Kinder – die werden schon ihren Weg machen, auch wenn sie nicht lesen und schreiben können.“

Kreatives Kompensieren

Für Außenstehende sind Lese- und Schreibschwächen oft schwer erkennbar. Schließlich suchen und finden viele Betroffene zahlreiche Aus- und Umwege. Rainer Hofer sagt: „Durch mein Defizit bin ich kreativ geworden.“ Ein Klassiker ist zu sagen, man habe seine Brille vergessen – etwa am Amt oder beim Arbeitgeber. Dann darf man Formulare oder Verträge mit nach Hause nehmen. Oder man sagt: „Bitte schreib du das, du kannst viel besser formulieren.“ Sonja Muckenhuber erzählt, dass viele Betroffene ein hervorragendes Gedächtnis entwickeln: „Sie können einen Text, der ihnen einmal vorgelesen wurde, einwandfrei wiedergeben.“ Andere können zwar lesen, aber verstehen den Text nicht. Sie sagen dann etwas wie: „Ich kann eh lesen, ich weiß halt nur nicht mehr, was ich gelesen habe.“ Diese Menschen können mitunter auch schreiben. Übrigens: Texte abschreiben können viele Analphabet:innen, wobei sie die Buchstaben genau genommen abmalen.

Für Rainer Hofer bedeutet lesen und schreiben zu können Lebensqualität. Auslöser, den Kurs „Deutsch als Erstsprache“ zu besuchen, waren seine Kinder: „Ich wollte mit meinen Kindern lernen. Da habe ich gewusst: Ich muss was tun.“ Er pendelte Woche für Woche zum Kurs nach Linz. Während die meisten Teilnehmenden die Kurse zwei bis drei Jahre lang besuchen, drückte Rainer Hofer acht Jahre lang die Kursbank – weil er sich lange nicht sicher genug fühlte und weil die Kursgruppe zu seiner zweiten Familie wurde, die ihn gestärkt hat. Heute hilft er in der Arbeit Kolleg:innen, Arbeitszeiten aufzuschreiben oder Arbeitsberichte zu verfassen: „Das ist eigentlich banal, aber früher war das unvorstellbar.“

„Wenn jemand nicht lesen kann, wird das oft als Lappalie abgetan – nach dem Motto: ‚Sei froh, dass du gesund bist!‘“

Rainer Hofer (Pseudonym), ehemaliger Analphabet

Fehlende familiäre Unterstützung

Doch wie ist es möglich, in einem Land mit Schulpflicht nicht oder kaum lesen und schreiben zu können? Doris Wyskitensky, Leiterin der Abteilung Erwachsenenbildung im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, sagt: „In den meisten Fällen ist es ein Zusammenspiel verschiedener Faktoren. Dazu gehört fehlende familiäre Unterstützung. Manche Familien messen Bildung keinen großen Wert bei. Das kann damit zu tun haben, dass Schulen in früheren Zeiten sehr große Klassen hatten, sodass die Unterstützung, die eine Person gebraucht hätte, nicht möglich war.“ Heute gebe es eine Reihe von Unterstützungsinstrumenten in den Schulen sowie gute außerschulische Angebote.

Rainer Hofer erzählt, seine Lehrer:innen hätten immer gesagt, er sei zu blöd und werde das alles eh nie lernen: „Sie haben mich einfach mit Fünfern benotet.“ Seine Eltern glaubten den Lehrkräften: „Was die Lehrer:innen gesagt haben, war Gesetz.“ Auch Schicksalsschläge und Krankheiten können Gründe sein, dass Menschen trotz Schulbesuchs nicht ausreichend lesen und schreiben lernen. Doris Wyskitensky verweist darauf, dass Lese- und Schreibkompetenzen, wenn sie im Alltag und am Arbeitsplatz wenig genutzt werden, auch wieder verlernt werden können. Und es gibt auch Menschen, die in anderen Ländern aufgewachsen sind und deren Erstsprache nicht Deutsch ist. Manche von ihnen haben noch nie eine Schule besucht und können in keiner Sprache schreiben und lesen. Andere beherrschen ihre Muttersprache und manchmal weitere Sprachen wunderbar in Wort und Schrift.

Unterstützung durch Kinder

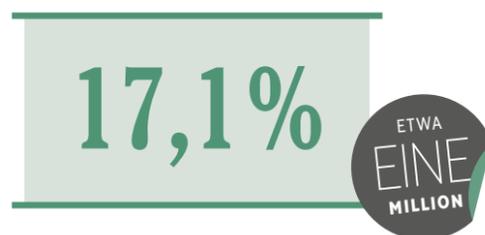
Zu Letzteren gehört Lili Yudzhel, die seit 19 Jahren in Österreich lebt. 16 davon hat sie als Reinigungskraft in einem Hotel und einer Papierfabrik gearbeitet. Die 38-Jährige spricht mehrere Sprachen, darunter Englisch, Türkisch und ihre beiden Muttersprachen Romanes und Bulgarisch. In einigen kann sie lesen und schreiben. Deutsch hat sie bei der Arbeit von ihren Kolleg:innen gelernt und kann sich darin fast fehlerfrei ausdrücken. Sie spricht schnell und

erzählt gern. Musste sie etwas lesen, unterstützten sie ihre älteste Tochter und ihr heute zwölfjähriger Sohn. Ihre jüngste Tochter ist gerade fünf geworden. Als sich Lili Yudzhel im vergangenen Jahr scheiden ließ, wurde ihr klar, dass sie Deutsch lesen und schreiben lernen will: „Irgendwann sind die Kinder nicht mehr bei mir, und dann muss ich das alleine schaffen.“

Deshalb besucht Yudzhel seit Jänner an der VHS Floridsdorf einen Basisbildungskurs – nach einer Sommerpause geht es weiter. Lesen und schreiben zu lernen ist nur ein Etappenziel: „Wenn ich die Chance habe, mache ich den Schulabschluss. Ich schaffe das. Ich finde mich sehr stark.“ Ihr Traum: „Ich liebe es zu kochen.“ Sie möchte später als Köchin arbeiten, am liebsten bei der Stadt Wien und auf jeden Fall Vollzeit, denn das war bisher wegen der Kinder schwierig – Yudzhel wurde mit 16 Jahren zum ersten Mal Mutter. Den nächsten Arbeitsvertrag, den sie unterschreibt, wird sie lesen können – das war bisher nicht der Fall. Ihr Glück: Ihre Chefin war selbst aus Bulgarien und wusste Bescheid, dass Yudzhel nicht lesen konnte. Sie erklärte ihr alles auf Bulgarisch, und Yudzhel unterschrieb, obwohl sie den Vertrag auch zuerst mit nach Hause nehmen hätte können: „Ich habe ihr vertraut. Eine Chefin lügt nicht.“

Menschen mit niedriger Lesekompetenz in Österreich (im Alter von 16 bis 65 Jahren)

Quelle: PIACC-Studie, 2013



Die PIACC-Studie wird alle zehn Jahre durchgeführt. Die nächsten Ergebnisse sollen Ende 2024 veröffentlicht werden.

Trotzdem fragte sie im Anschluss ihren damaligen Mann: „Kannst du mal schauen, was ich unterschrieben hab?“ Zum Glück war alles in Ordnung. Dennoch: Der Verdienst war bescheiden – das will sie durch die Basisbildungskurse, den Schulabschluss und einen neuen Beruf ändern.

Arbeitsrechtliches Vokabular

Zur Basisbildung gehören auch mathematische Grundkompetenzen und Informations- und Kommunikations-Technologien, also etwa der Umgang mit Handy, Laptop, dem Bankomaten oder Fahrkartensystemen. In eine Kursgruppe gehen an der VHS Floridsdorf maximal zehn Teilnehmende, was es den Kursleiter:innen ermöglicht, auf individuelle Bedürfnisse und Themen einzugehen. Manuela Ziegler, Kursleiterin für Basisbildung an der VHS Floridsdorf, berichtet, dass sie in den Kursen oft mit den Teilnehmenden über arbeitsrechtliche Themen spricht, denn hier fehle es an Wissen und Vokabular: „Wir arbeiten ganz viel am Wortschatz: Was ist ein Kollektivvertrag? Ein Arbeitsvertrag? Eine Betriebsversammlung? Was ist die Arbeiterkammer? Die Gewerkschaft? Wie kann ich mich dort beraten lassen? Kostet das etwas? Und wir behandeln Fragen wie: Wenn ich eine neue Arbeit habe, darf meine Chefin entscheiden, wie viel ich arbeite oder wie viel sie bezahlt? Solche Dinge wissen die meisten Teilnehmenden nicht und trauen sich daher nicht, dagegen anzugehen.“ Auch dass es Stellen gibt, die sie unterstützen, ist vielen unbekannt. Immer wieder werden auch Beratungsstellen in die Kurse eingeladen. Das hat eine ermächtigende Wirkung: Einige Teilnehmer:innen kündigen und suchen sich eine neue Arbeitsstelle, nachdem sie im Basisbildungs-Kurs über ihre Rechte aufgeklärt wurden.

Sich beruflich weiterentwickeln zu wollen ist einer der Hauptgründe, warum Menschen sich im Erwachsenenalter entscheiden, lesen und schreiben zu lernen. Manuela Ziegler erzählt, dass immer wieder Teilnehmende kommen, die beispielsweise ein Handwerk ausüben, aber ihre Lehre nie abgeschlossen haben, weil sie aufgrund der Anforderungen in Mathematik und Deutsch nie die Abschlussprüfung gemacht haben: „Sie bekommen ein Hilfsarbeiter:innen-Gehalt, obwohl sie genau die gleiche Arbeit machen wie ihre Kolleginnen und Kollegen mit Lehrabschluss, die nach Kollektivvertrag bezahlt werden.“ Irgendwann wollen sie das ändern und machen deshalb einen Deutsch-als-Erstsprache- bzw. Basisbildungs-Kurs.

Ungerechtfertigtes Stigma

Für Ziegler ist das Stigma, im Erwachsenenalter nicht ausreichend lesen und schreiben zu können, ein gesellschaftliches Problem: „Das sollte nicht so sein, denn es betrifft so viele Menschen.“ Nicht individuelles Versagen, sondern soziale Aspekte würden dazu führen, dass jemand trotz neun Jahren Schulpflicht nicht ausreichend lesen und schreiben könne. Sie erzählt etwa von einer Teilnehmerin, die als Schülerin ihre kranke Mutter pflegen musste. Da die Lehrkräfte das wussten und Mitleid hatten, benoteten sie das Mädchen trotz schlechter Leistung positiv. Manchen Menschen würden auch Steine in den Weg gelegt. So sei etwa ein Teilnehmer wegen logopädischer Probleme in die Sonderschule geschickt worden und fand danach keine Lehrstelle: „Das war ein irrsinnig intelligenter junger Mann, der hier alles in kürzester Zeit gelernt hat.“ Wie so oft war der Kurs auch wichtig für sein Selbstwertgefühl: „Ihm wurde vorher von allen Seiten gesagt, dass er zu dumm sei, um einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Das war über-



Manuela Ziegler, Kursleiterin für Basisbildung an der VHS Floridsdorf, spricht in den Kursen mit den Teilnehmenden oft über arbeitsrechtliche Themen wie „Was ist ein Kollektivvertrag?“



Manche Betroffene lassen es sogar zu Kündigungen kommen, nur um ihre Leseschwäche zu vertuschen, erzählt Sonja Muckenhuber vom Institut für Bildungsentwicklung.

haupt nicht gerechtfertigt.“ Er fand schließlich eine sehr gute Lehrstelle – auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Sogar manche Betriebsrät:innen können praktisch nicht lesen und schreiben. Peter Schissler, Bundesgeschäftsführer für Bildung in der Produktionsgewerkschaft PRO-GE, erzählt, es würde manchmal in den Seminaren für Betriebsrät:innen auffallen, dass jemand nicht oder nicht zusammenhängend lesen kann: „Wenn wir zum Beispiel an Gesetzestexten arbeiten oder etwas in einem Buch nachzulesen ist, melden sich Einzelne und sagen: ‚Ich mag das nicht lesen, das ist so schwierig.‘ Oder sie sind gehemmt, wenn sie etwas auf ein Plakat schreiben müssen.“ Meist seien das ältere Kolleg:innen. Manche Betriebsrät:innen würden gleich gar nicht zu den Kursen fahren. Oft seien das Menschen mit Betreuungsaufgaben; die sagen, sie müssten auf die Kinder oder Eltern aufpassen. Schissler vermutet, dass manchmal eine Lese- und Schreibschwäche der wahre Grund für die permanente Abwesenheit bei den Seminaren ist.

Zeichensprache und Geselligkeit

Betriebsrät:innen müssen von Zeit zu Zeit E-Mails an die Kolleg:innen verschicken oder einen Zettel für einen Aushang am schwarzen Brett schreiben – aber dafür können sie sich unauffällig Hilfe holen. Da in manchen Betrieben Menschen aus bis zu 40 Nationen arbeiten, setze sich zudem immer mehr eine Zeichensprache durch. Und viele wissen sich anders zu helfen: „Wenn die Leute gesellig sind, erfahren sie die Dinge auch in Gesprächen“, sagt Schissler. Problematisch werde es, wenn Mitarbeiter:innen, die nicht gut lesen können, im Betrieb eine Sicherheitsbelehrung bekommen und anschließend Anweisungen dazu durchlesen und unterschreiben müssen, dass sie diese verstanden haben: „Das hat arbeitsrechtliche Folgen, wenn zum Beispiel ein Unfall passiert. Wenn Arbeitnehmer:innen die Belehrung unterschrieben haben,

sind sie schuld, und die AUVA hat Regressansprüche an sie.“ Sonja Muckenhuber erzählt von Betroffenen, die es sogar zu Kündigungen kommen lassen: „Sich zu verweigern, in den Krankenstand zu gehen oder Schulungen abzubrechen sind beliebte Vermeidungsstrategien – so lange, bis der Chef sie kündigt.“ Dabei haben viele Betroffene eigentlich genau davor Angst: „Viele sagen: Wenn mein Chef draufkommt, dass ich so schlecht lesen und schreiben kann, entlässt er mich.“ Muckenhuber ist sich sicher, „dass das gar nicht oft passieren würde“. Vermeidung gibt es aber auf beiden Seiten: Auch jemanden auf eine Leseschwäche anzusprechen wird häufig vermieden. So gab es an Muckenhubers Institut etwa auch Workshops für Betriebsrät:innen. Dort hörte sie gelegentlich, dass Kolleg:innen auf das Thema nicht angesprochen werden, weil das einen Gesichtverlust bedeuten würde.

Sensible Ansprache

Anstatt gar nichts zu tun, sollte man laut Doris Wyskitensky versuchen, sehr sensibel vorzugehen. Sie glaubt, eine direkte Ansprache wäre nicht zielführend: „Wahrscheinlich würde sich die Person zurückziehen.“ Das gilt vor allem für Menschen mit Deutsch als Erstsprache, denn bei ihnen ist die Scham meist groß, während Menschen mit Migrationshintergrund in der Regel offen damit umgehen, auf Deutsch nicht lesen und schreiben zu können – sie bilden mit rund 70 Prozent auch die Mehrheit in den Basisbildungskursen. Wer sich über Basisbildungsangebote informieren möchte, wird beim Alfatelefon (0800 244 800), das von BILL betrieben wird, beraten – egal, ob als betroffene Person, als Angehörige:r, Vorgesetzte:r oder Kolleg:in. Das kann ein guter erster Schritt aus einem Leben sein, in dem Angst, Scham, Vermeidung und Geheimnistuerei eine so große Rolle spielen, dass ein gutes Stück Lebensqualität und Lebensfreude auf der Strecke bleibt. ▶

1980: Start für „Arbeitswelt und Schule“

Seminare, Materialien, Projektentwicklung und -förderung zur Vernetzung von Schule und Arbeitswelt: heute ein selbstverständliches Service der Arbeiterkammern in Zusammenarbeit mit dem ÖGB und Bildungsexpert:innen, vor 40 Jahren absolutes Neuland.

TEXT BRIGITTE PELLAR

Es war schlecht bestellt um die Berufs- und Bildungswegorientierung an den Schulen. Sie beschränkte sich meistens auf ein paar Referate im letzten Schuljahr. Das reichte noch weniger aus als früher, denn der Arbeitsmarkt änderte sich bereits rasant, und das Angebot weiterführender Bildung nach der Schulpflicht war größer und zugänglicher geworden. Engagierte Lehrer:innen verlangten Hilfestellungen, Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung stießen in die Lücke und stellten den Pädagog:innen Material zur Verfügung, das natürlich ihre Sicht auf Wirtschaft und Arbeitswelt „transportierte“. 1980 ergriffen dann die Arbeiterkammern in Wien und Oberösterreich ihrerseits die Initiative und leiteten das Projekt „Arbeitswelt und Schule“ (AWS) ein. Im Zentrum stand das Ziel, ein realistisches Bild der Arbeitswelt zu ver-

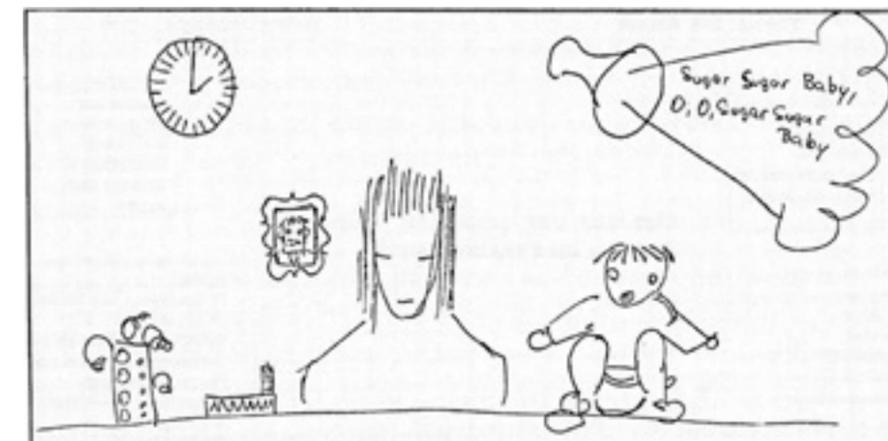
mitteln und dafür Lehrende aus verschiedenen Schultypen zusammenzubringen und zu vernetzen. Die ersten Pilotseminare fanden 1980 statt, und im folgenden Jahrzehnt wurde das Angebot ständig erweitert.

Zu Seminaren, Unterrichtsberatung und Materialservice kam verstärkt die Förderung von Schulprojekten, die in den 1990er-Jahren zum Schwerpunkt wurde. Das kam besonders auch den Berufsschulen zugute, wo erstmals politische Bildung Pflichtgegenstand war. Angesichts der zunehmenden Kampagne gegen Migrant:innen, die aus den Kriegsgebieten am Balkan kamen, stand der Kampf gegen Ausländerfeindlichkeit und Rechtsextremismus ganz oben auf der To-do-Liste. Die von der pädagogischen Arbeitsstelle der Wiener Berufsschulen mit AK-Expert:innen erstellte Arbeitsunterlage zum Thema „Rechtsext-

remismus und Gewalt“ ersetzte die fehlende Hilfestellung durch die Bildungspolitik und wurde auch in Deutschland und Tschechien eingesetzt.

Von den Workshops und Rollenspielen, die hier und bei anderen AWS-Projekten vorgeschlagen wurden, konnten die Schüler:innen direkt profitieren, etwa vom „Planspiel Wirtschaft“, das, mehrfach überarbeitet, heute noch im Einsatz ist. Ein besonderes Service für die Jugendlichen und ihre Eltern sind die Berufsinformationsmes-

sen, die aus den Erfahrungen von „Arbeitswelt und Schule“ heraus entwickelt wurden. Wer die Websites der Arbeiterkammern aufruft, wird feststellen, dass der Projektname in vielen Kammern noch immer Label für ihr Schulservice ist, aber das Projektziel auch dort weiter besteht, wo man sich für eine andere Bezeichnung entschieden hat. ▶



Karikatur einer Teilnehmerin des ersten „Arbeitswelt und Schule“-Seminars der AK Wien. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Problemfeld.

Ein Green Job kommt in Fahrt

Sozial, ökologisch, nachhaltig, zukunftssicher: Der neue Lehrberuf Fahrradmechatroniker:in ist ein Musterbeispiel für die „Just Transition“. Ein Besuch in einer jener Werkstätten, von denen es in Österreich hoffentlich bald mehr gibt.

TEXT JOHANNES GRESS



Vor drei Jahren begann Sarah Sutlovic ihre Ausbildung zur Fahrradmechatronikerin – als eine der Ersten in Österreich.

Ein Klapprad und eine Visitenkarte sollten Sarah Sutlovics Leben entscheidend beeinflussen. Ersteres reparierte sie als Elfjährige gemeinsam mit ihrem Vater. Das Kärtchen vom 2rad-shop Gerhardt steckte ihr als 14-Jähriger ein Freund zu. Fast zehn Jahre später sitzt Sarah Sutlovic in dessen Fahrradwerkstatt in Wien-Wieden, einem engen Raum mit Bikes in allen Formen und Farben. Sarah trägt ein schwarzes Shirt, eine schwarze Hose, schwarze Schuhe, eine schwarze Brille, dazu eine silberne Uhr. Ihre langen rotbraunen Haare hat sie zu einem Pferdeschwanz gebunden. Vor knapp drei Jahren begann sie ihre Ausbildung zur Fahrradmechatronikerin, als eine der Ersten in Österreich. Seither repariert sie nicht nur Patschen, gerissene Ketten und defekte Scheibenbremsen, sondern exerziert in ihrer Werkstatt im Kleinen vor, was Österreichs Regierung im Großen umsetzen will – oder sollte.

Seit August 2019 kann man in Österreich die Ausbildung zum:zur Fahrradmechatroniker:in machen. Als solche sollen die Absolvent:innen nach dreijähriger Ausbildung Fahrräder, E-Bikes, Scooter, Longboards und Segways reparieren und warten können. Die Ausbildung ist Teil der Maßnahme „Aus- und Weiterbildung im Bereich Fahrrad/Radverkehr“ des Masterplans Radfahren 2015–2025 und wird vom Klimaschutzministerium (BMK) gerne als Paradebeispiel für einen „Green Job“ präsentiert, einen Beruf, der dem Klima nützt und daher Perspektiven und Zukunft bietet. Aber der Reihe nach.

Homöopathische Klimapolitik

Die Europäische Union will bis 2050 „klimaneutral“ werden. Das heißt: Bis zur Mitte des Jahrhunderts sollen die Mitgliedsstaaten nicht mehr Treibhausgase in die Luft blasen, als in Senken gebunden oder der Atmosphäre entzogen werden. Österreich soll dieses Ziel laut Regierung schon zehn Jahre früher erreichen – ist davon aber meilenweit entfernt. Bis zum heutigen Tag sind die österreichischen Emissionen gegenüber 1990 nahezu unverändert hoch. Seither stieg die Durchschnittstemperatur der Alpenrepublik um 1,34 Grad.

Klima- und Umweltpolitik mutet die Regierung ihren Wähler:innen dennoch in homöopathischen Dosen zu. Österreich plant bis 2040 die Klimaneutralität – um das zu erreichen, wird sich unsere Art zu konsumieren, zu produzieren und uns fortzubewegen ändern müssen – und zwar radikal. „Insbesondere Unternehmen, die von fossilen Energieträgern abhängen, werden ihre Geschäftsmodelle zügig umstellen und neu denken müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben, denn diese sind am stärksten von Transformationsrisiken betroffen“, warnt das BMK. Dieser „tiefgreifende Wandel“ werde „umfassende Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und damit die Qualifizierungsanforderungen von Beschäftigten, Berufseinsteiger:innen und Arbeitsuchenden haben“. Das Zauberwort in dieser Debatte heißt „Just Transition“, eine Art



Knapp sieben Jahre hat Thomas Gerhardt damit verbracht, den Lehrberuf Fahrradmechatroniker:in zu konzipieren.

Eier legende Wollmilchsau der sozialökologischen Transformation. Laut offizieller Definition zielt „Just Transition“ auf ökologische Nachhaltigkeit, die Schaffung neuer Arbeitsplätze, die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität, die Beseitigung der Armut und das Erreichen sozialer Gerechtigkeit ab. Ein Grundbaustein des gerechten Wandels ist die Schaffung von „Green Jobs“, etwa im Bereich erneuerbarer Energien, Kreislaufwirtschaft oder öffentlichem Verkehr.

Ein Lehrberuf, der nachhaltige Mobilität fördert

Die konkreten Auswirkungen der Klimakrise auf den heimischen Arbeitsmarkt sind bis dato schwer abzusehen. Ob im Zuge der Transformation Arbeitsplätze verloren gehen, ist umstritten: „Insgesamt gibt es Hinweise darauf, dass die Schaffung neuer Arbeitsplätze den Verlust von Arbeitsplätzen in Summe ausgleichen wird“, beschreibt das Wirtschaftsforschungsinstitut WIFO die unsichere Datenlage. Nachsatz: „Aber das bedeutet nicht automatisch, dass diejenigen, die ihre Arbeitsplätze verlieren, grüne Arbeitsplätze bekommen.“ Manche Branchen, Berufe und Regionen trifft der Wandel stärker, andere werden davon profitieren.

In Regionen beispielsweise, die stark von der Automobilindustrie abhängen, werden die Veränderungen gravierender ausfallen. Nicht alle, die heute Verbrenner herstellen, können morgen Elektroautos produzieren – einerseits weil zur Produktion eines E-Motors weniger Arbeitskräfte benötigt werden, andererseits weil es laut WIFO fraglich ist, „ob die Umstellung auf klimaneutrale



„Ich hab kein Problem damit, mich schmutzig zu machen“, sagt Sarah Sutlovic. Die Werkstatt liegt ihr mehr als das Klassenzimmer.

Energieträger ohne Änderungen in Mobilitätsmustern ausreichen wird, um die Energie- und Klimaziele zu erreichen“. Eine Studie des Verkehrsministeriums (ehemals BMVIT, heute BMK) rechnet eher damit, dass im Zuge der Transformation in der Automobilindustrie und in Zulieferbetrieben bis zu 24.000 Arbeitsplätze verlorengehen.

Der Lehrberuf Fahrradmechatroniker:in soll aus dieser vertrackten Problemlage herausführen, ein Job, dessen Produkte ohne fossile Energieträger auskommen und der nachhaltige Mobilität fördert und den Beschäftigten somit eine jobsichere Zukunft bietet. Schließlich sollen laut Masterplan Radfahren 2015–2025 bis 2025 13 Prozent aller Wege per Rad zurückgelegt werden (2014 waren es 6,4 Prozent). Die Corona-Pandemie hat dem Umstieg aufs Rad ohnehin zusätzlich Schwung verliehen.

Viele Junge wollen in einem Green Job arbeiten

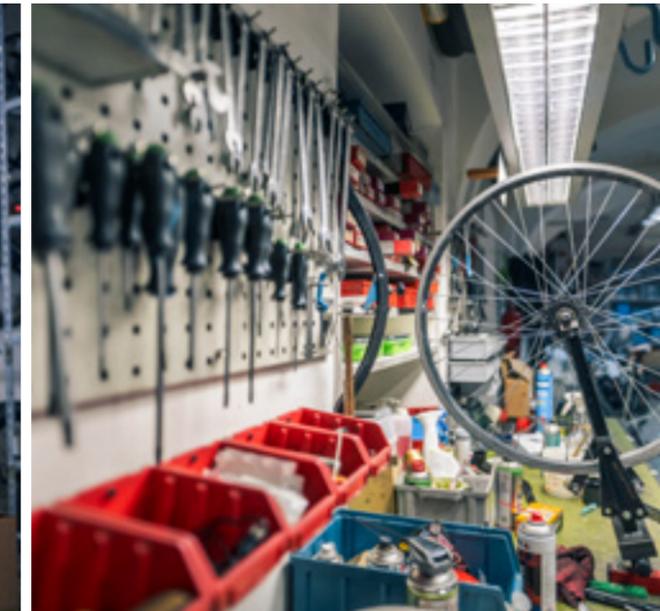
Auch für Sarah Sutlovic war die Pandemie richtungsweisend für ihre Berufswahl. Nach der Schule begann sie eine Lehre zur Restaurantkauffrau, die sie ein Jahr vor Pandemiebeginn abschloss. Angesichts von Lockdowns, zyklisch geschlossenen Betrieben und Insolvenzen erkannte die damals 20-Jährige: „In diesen Beruf brauche ich gar nicht erst einsteigen.“ Die Erinnerung an das Klapprad-Erlebnis mit ihrem Vater im Hinterkopf nahm sie die 2rad-shop-Visitenkarte zur Hand, die ihr ein Freund einst zugesteckt hatte. Sechs Jahre lang hatte sie diese aufbewahrt. „Dann habe ich meinen ganzen Mut zusammengenommen und mich beworben.“

Ihr Chef heißt Thomas Gerhardt. Der 57-Jährige ist Geschäftsführer, Mitglied der Bundesinnung der Mechatroniker und stand selbst schon als 15-Jähriger im Fahrradgeschäft seines Vaters. Knapp sieben Jahre hat er damit verbracht, den Lehrberuf Fahrradmechatroniker:in zu konzipieren, vom Grundriss bis ins letzte Detail des Lehrplans. Heute fungiert er als Bundeslehrlingsbeauftragter. Auf den ersten vom BFI angebotenen Kurs im Jahr 2019 kamen auf 15 Plätze 90 Bewerber:innen – „wie beim Medizinstudium“, freut sich Gerhardt. Bis zum Jahr 2022 absolvierten österreichweit 264 Personen eine Lehre, mehr als 300 könnten es bis zum Start des kommenden Schuljahres werden – eine ungewöhnlich hohe Zahl für einen so jungen Lehrberuf.

Kein Wunder: Laut einer Studie von Wien Energie und der Unternehmensberatung Deloitte möchte ein Viertel der 25- bis 40-Jährigen hierzulande in einem „Green Job“ arbeiten. 40 Prozent lehnen es demnach sogar ab, ihr Geld bei einem „Umweltsünder“ zu verdienen. Gleichzeitig ist die Nachfrage nach Arbeitskräften groß. Heute arbeiten rund 200.000 in Umweltberufen, bis 2030 werden 100.000 weitere benötigt. Im Frühjahr vermeldete das AMS 14.000 offene Stellen in klimarelevanten Branchen, das sind 12,5 Prozent aller offenen Stellen.



Für die angehende Fahrradmechatronikerin geht die Rechnung mit dem „Green Job“ voll auf: Sie schätzt den „Sinn“ ihres Berufs. Ihre Zukunftsperspektiven sind aussichtsreich.



Mehr als 500 Personen könnten bis zum Schulbeginn 2023 eine Lehre zum:zur Fahrradmechatroniker:in beginnen – eine hohe Zahl für einen so jungen Lehrberuf.

Umweltschädliche Berufe haben Tradition

Bereits 2010 hatte das Landwirtschaftsministerium zur großen „Green Job“-Offensive geblasen. Innerhalb von zehn Jahren sollte deren Zahl von 185.000 auf 285.000 steigen. Passiert ist in den Folgejahren wenig, in den Jahren 2017 bis 2020 stagnierte die Zahl der Öko-Berufe bei rund 200.000. Die Krux an der sozialökologischen Transformation ist: Ausgerechnet jene Jobs, die als besonders umweltschädlich gelten, bringen oftmals vielerlei Vorzüge mit sich – hohe Kollektivvertragsabschlüsse, sichere Beschäftigungsverhältnisse, gesellschaftliche Anerkennung, einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad.

„Man braucht nicht so tun, als gäbe es in diesem Prozess keine Verlierer:innen“, wünscht sich auch Gebhard Ottacher mehr Ehrlichkeit in der Debatte. Ottacher ist Wirtschaftshistoriker und leitet das im Herbst 2022 in Wien eröffnete ClimateLab, ein Innovationszentrum, das die Zusammenarbeit und den Austausch von Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft und Wissenschaft fördern soll. Bei der Transformation auf dem Arbeitsmarkt gehe es nicht nur um Löhne und Lohnabschlüsse, sondern auch um Ängste, betont Ottacher. Menschen, die über Jahrzehnte gefragte Expertise und angesehenes Fachwissen in einem Bereich erworben haben, hätten vielfach Angst, „plötzlich nicht mehr gefragt zu sein“.

Mit dem Umbau der Wirtschaft wird vielerorts auch ein „kultureller Verlust“ einhergehen, warnt Ottacher. Bestimmte Berufsbilder haben Regionen und Generationen auch kulturell geprägt. Man denke an den Stolz der „Arbeiterhochburgen“, die Tradition der Knappenchöre oder den Teamgeist der Werksmannschaften. Man denke an die kulturell überhöhten Männlichkeitsideale von harter körperlicher Arbeit als vermeintlich unverzichtbarem Beitrag zum nationalen Wohlstand. „Dieser drohende kulturelle Verlust muss begleitet werden – das muss angesprochen werden, gerade Politiker:innen müssen sich das trauen“, betont Ottacher. Österreich habe schon viele strukturelle wirtschaftliche Veränderung durchgemacht – es komme darauf an, sie in politisch geordnete und sozial verträgliche Bahnen zu lenken.

Derzeit ist das Gegenteil zu beobachten: Aus Angst, Wähler:innen an die (extreme) Rechte zu verlieren, schwingt sich Karl Nehammer zum „Autokanzler“ des „Autolands“ Österreich auf, das in seiner Vision bis zum Sankt-Nimmerleins-Tag Verbrenner produzieren wird. Andere wiederum wettern gegen „ideologiegetriebene Bestrafungsfantasien“ (Karlheinz Kopf, ÖVP/WKO) oder „die Zerstörung der Autoindustrie in Österreich“ (Christian Hafenecker, FPÖ). Um für die Zukunft gewappnet zu sein, soll am besten alles so bleiben, wie es ist.



Geschäftsführer Thomas Gerhardt stand schon als 15-Jähriger im Fahrradgeschäft seines Vaters. Er hat viel Herzblut in die Ausbildung junger Menschen gesteckt.

Für die angehende Fahrradmechatronikerin Sarah Sutlovic verlief die berufliche Transformation reibungslos. Der Gastro Lebewohl zu sagen fiel im Corona-Jahr 2020 den wenigsten schwer. Dreimal kam sie unmittelbar vor dem Bewerbungsgespräch mit einer Corona-positiven Person in Kontakt, beim vierten Mal setzte sie sich gegen eine Reihe anderer Bewerber:innen durch. Nach zwei Wochen Probearbeit ging's los, zunächst mit einfachen Tätigkeiten wie Reifen- oder Bremsbackenwechseln, dann folgten Laufräder, Hydraulikbremsen oder Nabenreparaturen.

Zukunft des Lehrberufs ungewiss

Die meiste Zeit verbringt Sutlovic in ihrem Ausbildungsbetrieb, rund 20 Prozent in der Berufsschule. Darauf angesprochen verzieht sie leicht das Gesicht und lächelt dann: Es sei eben noch ein sehr neuer Beruf, das merke man auch im Unterricht. Dieser besteht aus Fächern wie Angewandte Mathematik und Fachzeichnen. 25 Schüler:innen hatten den Kurs mit ihr begonnen, 16 sind übrig geblieben. Sutlovic ist eine von drei verbliebenen Frauen, österreichweit sind nur 8 Prozent der Auszubildenden weiblich. „Ich habe kein Problem damit, mich schmutzig zu machen“, grinst die 23-Jährige. In der Werkstatt fühlt sie sich wohler als im Klassenzimmer.

Sarah Sutlovic schätzt vor allem die Abwechslung in ihrem Beruf. Derzeit ist sie im dritten Lehrjahr, „trotzdem ist jeder Tag anders“. Täglich steht da ein neues Rad, mit anderen Komponenten, einer anderen Schaltung, einer neuen Marke, ein 30-jähriger Rad-Oldie oder ein E-Bike, ein Triathlon-Bike oder ein Klapprad. Wenn

sie mal nicht mehr weiterweiß, fragt sie die erfahreneren Kolleg:innen, gerade ältere Räder seien manchmal zum Haarerufen. Steht sie gerade nicht in der Werkstatt, berät sie Kund:innen im vorderen Teil des Geschäfts.

Für die angehende Fahrradmechatronikerin geht die Rechnung mit dem „Green Job“ voll auf: Sie schätzt den „Sinn“ ihres Berufs, die Freude am Arbeiten mit Kund:innen und Rädern und dass die Zukunftsperspektiven ihrer Profession besonders aussichtsreich sind.

Dennoch ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht klar, ob in Österreich über das Jahr 2024 hinaus noch Fahrradmechatroniker:innen ausgebildet werden. Wie jeder neue Lehrberuf wird auch dieser nach vier Jahren evaluiert; danach wird entschieden, ob es weitergeht. Zwar erhöhen die hohen Absolvent:innenzahlen die Chancen auf eine Fortführung, „aber letztlich ist es eine Entscheidung der Politik“, sagt Lehrlingsbeauftragter Thomas Gerhardt vorsichtig zuversichtlich. „Es ist nicht gesichert, dass die Lehrlingszahlen so hoch bleiben“, gibt die Fachexpertin für Arbeitsmarktpolitik und Berufsausbildung der PRO-GE, Sandra Feizlmair, zu bedenken. Bei den Ausbildungsbetrieben handelt es sich bis auf wenige Ausnahmen um kleinere Fahrradgeschäfte oder E-Bike-Verleiher, die Nachfrage nach Personal ist begrenzt. Außerdem ist der Corona-Boom längst vorüber, die galoppierende Teuerung tut ihr Übriges. „Insgesamt fahren die Leute zwar mehr Rad, aber das schlägt sich nicht im Handel nieder“, beobachtet Gerhardt.

Fahrradmechatroniker:innen allein machen also auch noch keine „Just Transition“. Für eine solche braucht es neben dem

„Menschen, die sich umqualifizieren wollen, werden Angebote finden.“

Sandra Feizlmair, PRO-GE Arbeitsmarkt

Schaffen neuer Arbeitsplätze, wie im Bereich erneuerbarer Energien, im Transportwesen oder in der Landwirtschaft, auch den Austausch bestehender Arbeitsplätze. Das bedeutet, dass Beschäftigte in besonders umweltschädlichen Branchen entweder innerhalb der Branche (vom Lkw-Fahrer zum Bim-Fahrer) oder in Richtung einer anderen Branche (von der Lkw-Fahrerin zur Psychotherapeutin) wechseln. „Aus diesem Grund sind Aus- und Weiterbildung, (Re-)Qualifizierung und Höherqualifizierung unerlässlich für einen reibungslosen Just-Transition-Prozess, um die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitskräften zu gewährleisten sowie die Beschäftigungschancen von arbeitslosen Personen zu erhöhen“, heißt es in oben zitierter WIFO-Studie. Das BMK startete deshalb im Dezember 2020 gemeinsam mit den Sozialpartner:innen und dem AMS mit der Ausarbeitung des Aktionsplans „Just Transition“ zu Aus- und Weiterbildungen. 17,5 Millionen Euro sollen in eine Umweltstiftung fließen, mit deren Hilfe bis April 2025 rund 1.000 Menschen in Umweltberufen qualifiziert werden sollen. Flankiert wird die Umweltstiftung von diversen weiteren Green-Job-Programmen, etwa der Weiterbildungsinitiative „Klima-Winner“ des waff, dem Klimaschutz-Ausbildungszentrum des AMS Niederösterreich oder Ottachers ClimateLab.

„Menschen, die sich umqualifizieren wollen, werden Angebote finden“, ist sich PRO-GE-Gewerkschafterin Feizlmair sicher. Sie will jedoch – neben der öffentlichen Hand – die Betriebe mehr in die Pflicht nehmen. „Diese schreien nach Fachkräften – dann müssen sie auch ausbilden!“ Laut einer Studie des Instituts für

Höhere Studien (IHS) im Auftrag der AK Wien ist die Beteiligung von Unternehmen an den Ausbildungskosten in den vergangenen Jahren aber zurückgegangen. Zudem müssen bestehende Angebote attraktiviert werden, fordert Feizlmair. Wer heute seinen Beruf verlässt, um Fahrradmechatroniker:in im Handelsgewerbe zu werden, muss in den ersten drei Lehrjahren mit 800 bis 1.350 Euro auskommen, danach steigt er:sie laut Kollektivvertrag mit 2.370 Euro monatlich ein. Ein Industriearbeiter, der sich für ein Pflegegeld des AMS entscheidet, riskiert derzeit die Halbierung seines Einkommens. Nach Erdöltechniker:innen, die in Kindergärten abwanderten oder ehemalige Pilot:innen, die heute Züge lenken, sucht man bisweilen vergeblich – zu groß ist die finanzielle, gesellschaftliche und kulturelle Fallhöhe.

„Traut's euch!“

Soll die „Just Transition“ gelingen, muss an vielen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Stellschrauben gedreht werden. Fix ist: Der Arbeitsmarkt wird sich transformieren – ob Politiker:innen, Unternehmen und Beschäftigte wollen oder nicht. Von politischer Seite gibt es zwei Optionen: den Wandel über uns ergehen zu lassen oder aktiv mitzugestalten. Sarah Sutlovic hat sich bereits entschieden. Ihre theoretische Abschlussprüfung hat sie hinter sich, im Winter folgt die praktische. „Ich hoffe sehr, dass ich danach weiter beschäftigt werde“, sagt sie. Eine andere Branche könne sie sich derzeit nicht vorstellen. Allen Interessierten möchte sie ausrichten: „Traut's euch! Macht's mal ein Praktikum!“ ▸

Der Vater des Sozialstaats und wir

*Spurensuche zum 100. Todestag von Ferdinand Hanusch:
eine Tour zu einigen Stationen,
die sein Wirken für uns sichtbar machen.*



TEXT SANDRA KNOPP, UDO SEELHOFER | MITGESTALTUNG BRIGITTE PELLAR

Vor 100 Jahren starb Ferdinand Hanusch. Bis heute aber profitieren wir von seinen Errungenschaften. Von 1918 bis 1920, in einer Zeit mit hoher Inflation und Arbeitslosigkeit, wurden etwa der Acht-Stunden-Tag, die Arbeitslosenversicherung, das Kollektivvertrags- und Betriebsrätegesetz sowie das Arbeiterurlaubsgesetz beschlossen. Hanusch war erster Leiter des Sozialressorts im demokratischen Österreich und später Direktor der Arbeiterkammer. Sein Prinzip war einfach und einprägsam:

„Nur soziale Einsicht und soziale Gerechtigkeit können diesen Staat begründen.“ Ferdinand Hanuschs Stärke waren faire Kompromisse mit politischen Gegner:innen. Doch sein Reformwerk geriet mit der Budgetsanierung ab 1920 unter Druck. Noch heute wird bei Krisen debattiert, ob Österreichs soziales Netz leistbar ist. Umso wichtiger ist es, aufzuzeigen, warum der Sozialstaat verteidigt und ausgebaut werden muss. Dafür suchen wir Orte und Menschen auf, die mit Hanuschs Reformen verbunden sind.

1. STATION ARBEITSMARKTSERVICE

An einem Dienstagvormittag im Gespräch mit Menschen beim Arbeitsmarktservice am Esteplatz im 3. Wiener Gemeindebezirk: Für die arbeitssuchende Ella ist das Arbeitslosengeld unabdingbar: „Wenn man seinen Job verliert, ist es wichtig, sein Leben weiterleben und die Kinder ernähren zu können.“ Sie hat Aussicht auf eine neue Stelle, muss aber bis dahin mit we-

niger Geld als früher auskommen. Sorgen macht sich auch Karl, der gerade keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat und hofft, dass sich das bald ändert. Alexander, seit einem Monat arbeitslos, sagt: „Das Arbeitslosengeld ist wichtig, um die Zeit bis zu einer passenden Stelle zu überbrücken.“ Die Arbeitslosenversicherung gibt es in Österreich seit 1920. In der Kaiserzeit erhielten meistens nur jene eine Unterstützung, die Gewerkschaftsmitglieder waren – damals nur eine Minderheit der Arbeiter:innen. Wer keinen Job und keine Wohnung fand, konnte in Schubhaft genommen und in die Heimatgemeinde abgeschoben werden. Auch Ferdinand Hanusch passierte das dreimal.

Geboren 1866 in Österreichisch-Schlesien, im heutigen Tschechien, entstammte er einer armen Hausweberfamilie und arbeitete in Textilfabriken, trampelte aber auch ein paar Jahre durch die k. u. k. Monarchie. Er bildete sich selbst weiter und engagierte sich in der Arbeiter:innenbewegung, wo er als Zentralsekretär der „Union der Textilarbeiter“ eine wichtige Rolle spielte. Dort baute er unter anderem die Arbeitslosenunterstützung aus. Nach dem Ende des Ersten Weltkriegs war die Arbeitslosigkeit in der neuen demokratischen Republik Österreich immens hoch. Im November 1918 übernahm Hanusch das Sozialressort. Innerhalb kürzester Zeit gelang es ihm, eine staatliche Arbeitslosenfürsorge auszuverhandeln. Bis aus der Fürsorge ein Rechtsanspruch wurde, vergingen eineinhalb Jahre. Die Kritik der Gegner:innen: Das ohnehin prekäre Staatsbudget würde zu sehr belastet. Doch Hanusch zeigte auf, dass das soziale Netz mehr bringt, als es kostet.

2. STATION HANUSCH-KRANKENHAUS

Unser Weg führt uns weiter zu einem Spital im 14. Wiener Bezirk, das seit 1945 nach Ferdinand Hanusch benannt ist. Es ge-

hört der Krankenversicherung und trägt Hanuschs Namen, weil unter seiner Verantwortung fast alle Arbeitnehmer:innen einen Rechtsanspruch auf Kranken- und Unfallversicherung bekamen. Auch eine wichtige Institution zur betrieblichen Mitbestimmung ist eng mit Hanusch verbunden: Als erstes Land der Welt schuf Österreich im Mai 1919 ein Betriebsrätegesetz. Im Hanusch-Krankenhaus treffen wir Gerlinde Kandler, Vorsitzende des Angestelltenbetriebsrats, und Bernhard Hommel, Vorsitzender des Arbeiterbetriebsrats. „Ich setze mich dafür ein, dass die Kolleg:innen fair behandelt werden und sich rechtlich auskennen. Ich sehe mich als ihr Sprachrohr“, erklärt Kandler. Wenn jeder für sich selbst kämpfen würde, würde weniger erreicht werden. Aktuell setzen sich Kandler und Hommel dafür ein, die Arbeitssituation attraktiver zu gestalten. Einiges haben sie bereits erreicht: So wurde im Angestellten-Kollektivvertrag für die Gesundheitsberufe der Krankenhäuser der Sozialversicherung eine Arbeitszeitverkürzung um 2,5 Stunden pro Woche erreicht. „Wir arbeiten zudem an einem neuen Gehaltsschema für die Gesundheitsberufe mit höheren Einstiegsgehältern“, sagt Kandler. „Auch bei den Arbeiter:innen steigen die Anforderungen. Das Lohnschema aufzuwerten ist wichtig“, betont Hommel. Beide sind wieder in die nächsten Kollektivvertragsverhandlungen ihrer Gewerkschaften einbezogen. Anders als in Deutschland müssen Betriebsräte in Österreich darauf achten, dass die Regelungen im Kollektivvertrag eingehalten werden. Schon im Betriebsrätegesetz von 1919 ist die enge Vernetzung von Gewerkschaft und Betriebsrat fixiert.

Gerlinde Kandler ist außerdem eine von 180 gewählten Wiener Kammerrät:innen. Sie ist im Ausschuss „Soziale Sicherheit“ der Arbeiterkammer-Vollversammlung tätig. „Ich finde es sehr wichtig, dass wir zu den Gesetzen Stellung nehmen können“, betont sie. Auch die Gründung der AK als überbetriebliche gesetzliche Interessenvertretung fiel in die Hanusch-Ära.

Das AK-Gesetz von 1920 bedeutete für Arbeitnehmer:innen die politische und rechtliche Gleichstellung im Staat. Hanusch organisierte als Gründungsdirektor noch selbst die ersten AK-Wahlen.

3. STATION PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

Die Zentrale der Produktionsgewerkschaft PRO-GE ist unsere nächste Station. Sie ging aus mehreren Gewerkschaften aus dem Produktionsbereich hervor, auch Hanuschs Textilgewerkschaft gehörte dazu, ebenso die einstigen „Metaller“. Der PRO-GE-Vorsitzende Reinhold Binder begrüßt uns in seinem Büro. Er ist heuer erstmals Chefverhandler für die Arbeiter:innen bei den „Metaller-Lohnrunden“. Seit 1920 sind Kollektivverträge rechtsverbindlich – auch eine Errungenschaft aus der Hanusch-Ära. Für die Herbstlohnrunde 2023 erwartet Binder harte Auseinandersetzungen mit den Arbeitgeber:innen, besonders wegen der enorm hohen Energie- und Lebensmittelpreise. „Wir werden dafür sorgen, dass Beschäftigte das nötige Einkommen haben, um sich ihr Leben leisten zu können“, betont Binder. Der Mindestlohn müsse in allen Kollektivverträgen auf 2.000 Euro brutto steigen, wie es der ÖGB fordert. Für viele sei dies bereits gelungen, für viele könnte es bald erreicht werden. Die Einbeziehung der Betriebsrät:innen in die Lohnverhandlungen sei ein Erfolgsrezept: „Dadurch können unterschiedliche Bedingungen in den einzelnen Branchen besser berücksichtigt werden.“ Binder betont wie die Betriebsrät:innen im Hanusch-Krankenhaus die Bedeutung der engen Verbindung zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat. Der PRO-GE-Vorsitzende will durch den Kollektivvertrag verbindliche Vereinbarungen für alle Betriebe schaffen und zugleich für die Betriebsrät:innen ausreichend Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen der Betriebsvereinbarungen sicherstellen.



„Solange ich das Staatsamt leiten werde, werde ich für die Arbeiterklasse tun, was ich kann.“

Ferdinand Hanusch

4. STATION PARLAMENT

Im Parlament war Ferdinand Hanusch viele Jahre Abgeordneter. Nachdem die Sozialdemokratie im Herbst 1920 in Opposition gegangen war, war er Vorsitzender des Sozialausschusses im Nationalrat. Auch in dieser Funktion kämpfte er für den Ausbau des Sozialstaats – unter immer schwieriger werdenden Bedingungen: Die rechtskonservativen Regierungen stellten sich oft quer, nachdem die Revolutionsangst der Nachkriegszeit verflogen war. Hanusch kämpfte etwa für die Pensionen von Arbeiter:innen, die aber erst in der Zweiten Republik Wirklichkeit wurden. Der sozialdemokratische Abgeordnete Josef Muchitsch, Vorsitzender der Gewerkschaft Bau-Holz und der sozialdemokratischen Gewerkschafter:innen, ist Hanuschs aktueller Nachfolger als Vorsitzender im „Ausschuss für Soziales und Arbeit“. „Ich bin stolz, dass ich von allen Parteien anerkannt worden bin. Das ist nicht selbstverständlich“, sagt Muchitsch. Die Gewerkschaft sei für die Sozialpolitik

unverzichtbar, weil sie durch den direkten Kontakt mit den Arbeitnehmer:innen wisse, „wo der Schuh drückt“. Als Opposition habe man viele Anträge nicht durchsetzen können, es seien aber Verschlechterungen verhindert worden. Und es gab sogar Erfolge, etwa die sechste Urlaubswoche für Pflegekräfte ab dem 43. Lebensjahr. „Es hätte diese Verbesserung nicht gegeben, wenn wir Gewerkschafter:innen im Parlament sie nicht vehement gefordert hätten.“ Ganz zufrieden ist Muchitsch mit der Regelung noch nicht, sie sei aber ein erster Schritt. Im Kollektivvertrag für Bauarbeiter:innen konnte mehr erreicht werden: Für alle wurde die sechste Urlaubswoche nach 20 Arbeitsjahren erreicht. Andere Branchen könnten der Regelung am Bau folgen. Arbeiter:innen haben seit 1919 Anspruch auf bezahlten Urlaub. Wie heute die sechste Urlaubswoche war der Urlaub für Arbeiter:innen Teil eines Pakets zur Arbeitszeitverkürzung. Nach 1918 wurde der Acht-Stunden-Tag zur normalen täglichen Arbeitsdauer für fast alle Beschäftigten. Seit Beginn der von der Arbeiter:innenbewegung geforderten Arbeitszeitverkürzung

sollten Gesundheit und Arbeitskraft verbessert und die nötige Freizeit für Erholung, Bildung sowie für politisches Engagement geschaffen werden. Erneut fordert die Gewerkschaftsbewegung heute eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich. Muchitsch: „Das ist die Zukunft.“



& PODCAST

„Der Vater des Sozialstaates
im Porträt: Ferdinand Hanusch“
mit Sandra Knopp, Udo Seelhofer
und Brigitte Pellar

<https://tinyurl.com/podcasthanusch>

& ONLINE

Die ausführliche Stationen-Tour
finden Sie unter

<https://tinyurl.com/awhanusch100>

Dieter Daume, Referent für Bildungspolitik in der AK Oberösterreich

Zusammengefasst von Irene Steindl

Qualifizierung von Menschen mit Pflichtschulabschluss

In Österreich haben über 870.000 Menschen im Alter von 25 bis 64 Jahren höchstens einen Pflichtschulabschluss. Wenn wir die Hälfte der unter 45-Jährigen oder ein Viertel der 25- bis 64-Jährigen auf das Niveau eines Lehrabschlusses bringen, können wir den zukünftigen Fachkräftebedarf nahezu decken.

Der Anteil junger Menschen mit höchstens einem Pflichtschulabschluss liegt bei knapp 16 Prozent. Während der Anteil bei Frauen rückläufig ist, steigt er bei Männern mit geringer Qualifikation sogar an. Das Schulwesen in Österreich versagt, da viele junge Menschen frühzeitig abbrechen. Maßnahmen wie die Ausbildungspflicht bis zum 18. Lebensjahr greifen zu kurz. Die Folgen sind gravierend: Junge Menschen ohne weitere Bildung nach der Schulpflicht sind oft arbeitslos. Die Arbeitslosenquote bei Menschen mit höchstens einem Pflichtschulabschluss ist dreimal höher als der Durchschnitt. Vom Bildungsniveau hängt auch die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung ab. Akademiker:innen absolvieren viermal häufiger berufliche Weiterbildungen als Menschen mit Pflichtschulabschluss.

Es fehlt ein öffentliches Bildungssystem für berufsbegleitende Qualifikationen. Natürlich gibt es mit dem Fachkräftestipendium, der Bildungskarenz oder der Bildungsteilzeit Möglichkeiten, sich auch im Erwerbsleben weiterzuqualifizieren. Die erfordern aber individuelle Initiative und entweder das Aufgeben der Berufstätigkeit (Fachkräftestipendium) oder die Zustimmung des Vorgesetzten. Um Menschen mit geringer formaler Bildung zu qualifizieren, müssen Modelle auf Kompetenzen aufbauen anstatt auf Defiziten. Ein Beispiel dafür ist das Anerkennungsmodell für Kompetenzen „Du kannst was“. Mittlerweile werden in 25 Berufen non-formal sowie informell erworbene Kompetenzen für einen Berufsabschluss angerechnet.

Das Bildungswesen muss neu gedacht werden. Es ist entscheidend, ein öffentliches Erwachsenenbildungssystem als vierte Säule im Bildungssystem zu etablieren, das den Menschen neben einem ausreichenden Bildungsangebot auch Bildungszeit und ein existenzsicherndes Einkommen bietet.

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



Gewerkschaftliche Weiterbildung ist Ihr Recht!



BRIGITTE DAUMEN GARRIDO
EHEM. LEITERIN DER ABTEILUNG
WEITERBILDUNG FÜR ARBEITNEHMER-
VERTRETER:INNEN DER AK WIEN

Was geht in Mitarbeiter:innen vor, wenn sie aus sozialen Medien erfahren, dass ihr Unternehmen umstrukturiert wird und sie möglicherweise von einem Tag auf den anderen um ihren Arbeitsplatz zittern müssen? Für Betriebsrät:innen sind derartige Situationen alles andere als ein Kinderspiel. Die Bewältigung des Tagesgeschäfts oder von Krisen ist eine stetige Herausforderung für die Betriebsratsarbeit. Unter Druck müssen schnell Strategien entwickelt und Lösungen gefunden werden.

Gewerkschaftliche Bildung kann hier weiterhelfen. Um solche Situationen zu meistern, müssen Betriebsratsmitglieder das Arbeitsrecht kennen und Bilanzen interpretieren können, eine Führungsrolle übernehmen, sich gut vernetzen und bei Verhandlungen Stärke zeigen. Sie müssen aber genauso in Gleichstellungsfragen und in Sachen faire Arbeitsbedingungen firm sein. Und es ist angesagt, sinnvolle Forderungen zu stellen, um mit den Arbeitgeber:innen auf Augenhöhe zu verhandeln.

Betriebsrät:innen müssen die Zukunft schon heute verstehen: die Digitalisierung, den gerechten sozialökologischen Umbau, kurz: die Zukunft der Arbeit. Durch Seminare und Unterstützung der Gewerkschaften sind sie in diesen Situationen besser handlungsfähig.

Was leistet gewerkschaftliche Bildung?

Gewerkschaftliche Bildung ist immer politisch. Die Erfahrungen und das Wissen der Teilnehmer:innen werden wertgeschätzt, der Lernprozess ist handlungsorientiert und interessengeleitet. Teilnehmende lernen zwar aus individuellen Gründen, aber immer an den Herausforderungen ihres innerbetrieblichen Alltags orientiert. Um die Anliegen der Arbeitnehmer:innen bestmöglich zu vertreten, braucht es gut ausgebildete Gewerkschafter:innen. VÖGB und Arbeiterkammer bieten Betriebsrät:innen maßgeschneiderte Seminare, damit sie die Herausforderungen gut meistern können. Betriebs- und Personalvertreter:innen haben das Recht auf drei Wochen und drei Tage Weiterbildung in einer Funktionsperiode. Weiterbildung ist Ihr Recht! Hören Sie nicht auf, es zu nutzen! ▶

© Nicole Zecchner

Aktuelle Bücher aus dem ÖGB-Verlag



Die Betriebsratswahl

Johanna Naderhirn, Barbara Trost

Gesetze und Kommentare 121 | 7. aktualisierte Auflage | 2023 | 448 Seiten | EUR 69,00
ISBN 978-3-99046-631-5

70 Jahre sind seit dem Erscheinen der Erstauflage dieses Kommentars vergangen. Das Betriebsratswesen hat sich während dieser Zeit in manchen Belangen merklich verändert. Entwicklungen und Trends wie Telearbeit und Digitalisierung, aber auch die tendenziell sinkende Bereitschaft, sich in den traditionellen Strukturen zu engagieren, haben es notwendig gemacht, das bewährte Werk grundlegend zu aktualisieren, sodass es weiterhin für die Abwicklung von Betriebsratswahlen unentbehrlicher Helfer ist.

Buch | e-book



Klassenreise

Wie die soziale Herkunft unser Leben prägt

Betina Aumair, Brigitte Theißl

Varia | 2023 | 3. Auflage | 232 Seiten | EUR 24,90
ISBN 978-3-99046-656-8

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 zu Hause, 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 schmerzhafte Erfahrung. Die Autorinnen porträtieren 13 Personen, deren Geschichten 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 Klassenreise-Porträts sind aber auch ein Stück Zeitgeschichte, sie erzählen vom Stadt-Land-Gefälle, von Regionalentwicklung und österreichischer Sozialpolitik.

Buch

DIE FAKTORY

SCHAFFT

FAKTEN.



**Wissen gehört niemandem alleine.
Es ist dafür da, um ausgetauscht,
diskutiert und weitergedacht zu werden.**

- Literatur, Wissen und Beratung für Studierende, Gewerkschafter:innen und alle Interessierten – direkt neben der Uni!
- Wissen und Austausch bei Veranstaltungen, Podiumsdiskussionen und Lesungen
- Bücher zu Politik, Ökonomie, Zeitgeschichte, gewerkschaftliche Themen und soziale Bewegungen
- Beratung und Informationen zu Arbeitsrecht, Wohnen, Konsument:innenschutz, Steuerfragen
- Gemütlicher und konsumfreier Platz zum Lesen und Arbeiten



factory.at
shop.factory.at



powered by



OGB VERLAG

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

AW

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort