Herausgegeben von AK und ÖGB AUSGABE 5/2025, 79. Jahrgang € 3,50 www.arbeit-wirtschaft.at

Arbeit&Wirtschaft

Türöffner Bildung

Wie Wissen für die Zukunft wappnet: Mit Weiterbildung gelingt es, souverän durch dynamische Zeiten zu kommen.

Freihandel im Abgesang / 6
Die globalen Folgen der US-Zollpolitik

Arbeitsrecht im Abseits / 40
Gewerkschaften kämpfen für faire Regeln im Sport

#5

RICHARD SOLDER CHEFREDAKTEUR
SARAH KLEINER CHEFIN VOM DIENST
GRETA STAMPFER ONLINEREDAKTION
THOMAS JARMER ARTDIRECTION & LAYOUT
MARKUS ZAHRADNIK FOTOS
SILKE MÜLLER ILLUSTRATIONEN
FLORIAN PRAXMARER LEKTORAT
SONJA ADLER ADMINISTRATION
VANESSA KOVAR REDAKTIONSASSISTENZ

Autor:innen dieser Ausgabe
Sophia Fielhauer-Resei, Sandra Gloning, Oliver Gruber, Konrad Mitschka, Christian Resei, Alexandra Rotter, Erhard Stackl, Simon Theurl, Marina Wetzlmaier, Michael Wögerer

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

Themenkomitee
www.arbeit-wirtschaft.at/impressum

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

Medieninhaber
Bundesarbeitskammer
1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22
Tel.: +43 1 501 65-0
akmailbox@akwien.at

Hersteller
Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG
7201 Neudörfl, Bickfordstraße 21
Verlagsort Wien
Herstellungsort Neudörfl

Abonnementverwaltung und Adressänderung
Lukas Huemerlehner
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 662 32 96-0, aboservice@oegbverlag.at
Einzelnummer: € 3,50 (inkl. Mwst.)
Jahresabonnement Inland € 18,– (inkl. Mwst.)
Ausland zuzüglich € 14,– Porto
Für Lehrlinge, Student:innen und Pensionist:innen ermäßigtes Jahresabonnement € 9,– (inkl. Mwst.)

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25
www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung
ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655
ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493, ISSN (Blog) 2519-5492
Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft" wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jede:r 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.

Hinter den Kulissen

Arbeit&Wirtschaft-Fotograf **Markus Zahradnik** in vollem Einsatz für eine Recherche zu gewerkschaftlicher Organisation im Sport. Warum ein Kollektivvertrag im österreichischen Eishockey wünschenswert, aber derzeit nicht umsetzbar ist, lesen Sie **ab Seite 40.**

Journalistin **Milena Österreicher** (rechts) lässt sich durch den neuen Supermarkt MILA in Wien führen, der als Genossenschaft konzipiert ist. Den zugehörigen Beitrag finden Sie **online auf unserer Website www.arbeit-wirtschaft.at,** wo weitere Artikel rund ums Thema Arbeit und Wirtschaft auf Sie warten!

Sich bilden heißt sich selbst ermächtigen

SARAH KLEINER
CHEFIN VOM DIENST

Das Leben in Zeiten einer Wirtschaftskrise kann bedrücken. Die Medien berichten über große Insolvenzen und Stellenabbau, über die steigende Arbeitslosigkeit, das wieder angewachsene Budgetdefizit und die immer höheren Staatsschulden. Da kann man schon ein bisschen müde und träge werden – noch dazu, wenn es Tag für Tag etwas dunkler wird, wenn man morgens aufsteht.

Aber man darf nicht zulassen, dass die Trägheit die Überhand gewinnt. Helfen können Impulse von außen und neue Perspektiven, etwa durch persönliche Weiterentwicklung. Für jene, die mit beiden Beinen im Berufsleben stehen, können Fort- und Weiterbildungen ein Weg sein, sich für die Zukunft abzusichern oder schlicht neue Dinge und neue Menschen kennenzulernen. Für jene in Arbeitslosigkeit können sie eine Tür öffnen und Hoffnung geben.

Für Gewerkschaften hat Bildung schon immer eine zentrale Rolle gespielt. In Zeiten der Monarchie war sie ein Privileg, das vor allem wohlhabenden bürgerlichen Schichten und Männern zuteilwurde. Die Arbeiter:innen erkannten aber, dass ihnen nur Bildung den politischen und kulturellen Aufstieg ermöglichen würde, weshalb es ab Mitte des 19. Jahrhunderts im Habsburgerreich zur Gründung erster Bildungsvereine kam. Die Zusammenkünfte zielten dabei auch auf die Politisierung der Arbeiter:innenbewegung und das Erlangen demokratischer Rechte ab.

Ob Workshop, Seminar oder Studium als Spätberufene:r: Auch heute bedeutet Bildung einen Weg in die Selbstermächtigung. Wo Arbeitnehmer:innen dabei Unterstützung und Orientierung finden, haben wir für unseren A&W-Fokus in dieser Herbstnummer recherchiert. Sie finden darin die Geschichte einer Frau, die umschulte und vom Büro in die Pflege wechselte, und erfahren, warum die Volksschullehrerin Ilkay Idiskut mit Herzblut für Chancengerechtigkeit an Schulen kämpft. Sie bekommen Einblick in die so diverse Welt der Wiener Lehrlinge und können sich nicht zuletzt Tipps für die eigene berufliche Weiterbildung abholen.

Abseits von diesem Schwerpunkt haben wir eine tiefgehende Betrachtung des Zustands des globalen Freihandels und der Folgen der Zollpolitik von US-Präsident Donald Trump in petto. Trump drangsaliert außerdem das US-Bildungsministerium und die Universitäten – weil auch er weiß: Eine gut gebildete Bevölkerung lässt sich schwerer manipulieren und unterwerfen. ◗

A&W-FOKUS • TÜRÖFFNER BILDUNG

Inhalt

Freihandel: Zeit der Monster	Der globale Freihandel erlebt eine unverhoffte Zäsur	**6**
Neue Wege in den Ruhestand	Österreich auf Sparkurs: Was ändert sich bei den Pensionen?	**10**
Warum soll man selbst in Bildung investieren?	Die große Frage beantwortet Herbert Schweiger, Wiener VHS-Geschäftsführer	**11**
Aus dem Betriebsrat	ORF-Betriebsrat Konrad Mitschka: Krankenstand ist kein Vergehen	**12**
Kurzmeldungen	News aus der Gewerkschaftsbewegung	**13**

FOKUS
Bildung

Berufsglück nach Maß	Wie man durch Weiterbildung ein neues Kapitel aufschlägt	**16**
Kluge Politik setzt auf Bildung	Psychologin Christiane Spiel im Interview über das wichtigste Politikfeld	**20**
Wer rastet, der rostet	Fortbilden ja – aber wer finanziert das?	**24**
Mission Gerechtigkeit	Porträt: Pädagogin Ilkay Idiskut kämpft für die mehrsprachige Schule	**26**
Solide Basis, solide Zukunft	Oliver Gruber & Simon Theurl (AK Wien) über Migration und gleiche Chancen	**29**
Upgrade für die Lehre	Zwischen Arbeit, Blaulicht und Berufsschule: Wie geht es Lehrlingen in Wien?	**30**

Blitzlichter	Was nehmen Betriebsrät:innen von Weiterbildungen mit?	**34**
Kultur in Bedrängnis	Steirische Kulturbranche unter Druck: Trotzdem Mehrwert schaffen	**36**
In der Offensive	Wie die Gewerkschaft den Sportsektor organisiert	**40**
Weiterbildung	Aktuelle Bildungsangebote	**44**
A&W-Blog	Wissenswertes aus dem A&W-Blog	**45**
Wir fordern!	Michael Wögerer von solidar Austria über globale Solidarität	**46**

Arbeit&Wirtschaft
Abendpost

NEU

Hoch die Beine und mal kurz den Pflichten des Alltags entfliehen: Die Arbeit&Wirtschaft Abendpost versorgt Sie immer mittwochs mit Informationen und Empfehlungen zu den aktuellsten Beiträgen unserer Online-Ausgabe.

Wie Sie die Abendpost bekommen?
Einfach hier anmelden!

www.arbeit-wirtschaft.at/newsletter

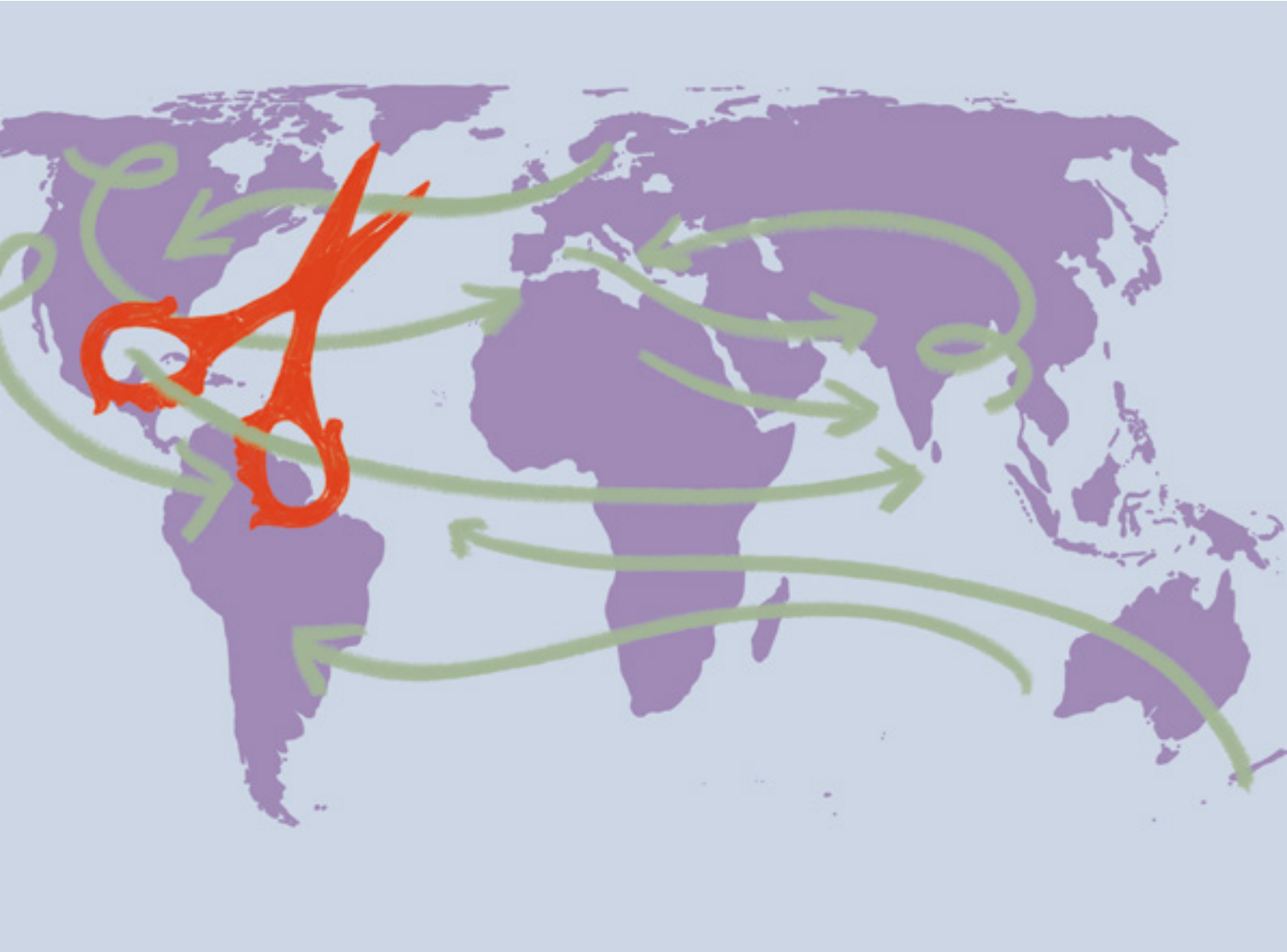
/AundWMagazin
www.arbeit-wirtschaft.at

Arbeit&Wirtschaft 5/2025

Freihandel: Zeit der Monster

US-Präsident Donald Trump schockiert mit harten Attacken auf den globalisierten Freihandel sogar dessen schärfste Kritiker:innen. Welche neue Weltordnung zeichnet sich nun ab?

TEXT ERHARD STACKL



Eigentlich sollte Lori Wallach begeistert sein. Seit drei Jahrzehnten kämpft die US-Konsument:innenanwältin gegen den Freihandel. Für sie ist er ein Werkzeug großer Konzerne, um weltweit auf Kosten der Arbeitenden und der Umwelt Profite zu maximieren. Vor einem Vierteljahrhundert galt Wallach als „Symbolfigur der Globalisierungsgegner aus aller Welt“ (so damals „Der Spiegel“). Sie stand an der Spitze des „Battle of Seattle“, wo Zehntausende gegen die Welthandelsorganisation WTO protestierten.

Aber jetzt verfolgt Lori Wallach, inzwischen 61 Jahre alt, mit Entsetzen die erratische Zollpolitik der Trump-Regierung. Diese werde die US-Wirtschaft gegen die Wand fahren und das nützliche Instrument der Zölle völlig diskreditieren, fürchtet Wallach laut dem Magazin „Atlantic“. Denn der während der COVID-Pandemie in den klassischen Industriestaaten gemachten Erfahrung, dass im Notfall essenzielle Produkte, etwa Medikamente, erst weit von ausgelagerten Produktionsstätten in Übersee herangeschleppt werden müssen, werde keine klare Strategie der Reindustrialisierung entgegengesetzt. Im Kern gehe es Trump immer nur um steuerliche und gesetzliche Erleichterungen für seine Freund:innen in „Big Tech“, „Big Oil“ und „Big Pharma“.

Befürwortet den gezielten Einsatz von Zöllen und kritisiert Trumps Angriffe auf Kollektivverträge: Liz Shuler, Präsidentin des US-Gewerkschaftsverbands AFL-CIO.

© Daniel Becerril_REUTERS_picturedesk.com

Gewerkschaften uneins

Auch bei den US-Gewerkschaften, die zumeist schon lange gegen offene Handelsgrenzen eingestellt sind, herrscht nun Unbehagen. Liz Shuler, Präsidentin des größten US-Gewerkschafts-Dachverbands AFL-CIO, formuliert das so: Einerseits könnten „Zölle ein effizientes Instrument zur Unterstützung unserer Industrien und zum Schutz heimischer Jobs“ sein. Andererseits führten Trumps Angriffe auf Kollektivverträge sowie die personelle Schwächung des Arbeitsministeriums in die falsche Richtung. Insider:innen fügen hinzu, dass die beiden größten Gruppen innerhalb der 15 Millionen Beschäftigte vertretenden AFL-CIO – die konservativen Bauarbeiter:innen und die eher linken Lehrer:innen und öffentlich Bediensteten – von der Zollpolitik direkt kaum betroffen sind.

Positiv sprachen sich die stark betroffenen United Autoworkers (UAW) aus, die sogar Trump im Wahlkampf unterstützten. Die Zahl der Beschäftigten in der Autobranche ist von 1,5 Millionen am Höhepunkt in den späten 1970er-Jahren auf wenige Hunderttausend geschrumpft. Pro Trump war lange Zeit auch die Führung der vor allem in der Transport-Branche starken „Teamsters Union“. Inzwischen befürchtet allerdings auch deren Präsident, Sean O'Brian, der Unternehmer:innenfreund Trump wolle „die Gewerkschaften dezimieren“.

Das „Economic Policy Institute“, ein den US-Gewerkschaften nahestehender Thinktank, nennt Trumps Umgang mit Zöllen „unklug“. Sie sollten nicht Selbstzweck sein, sondern gezielt und in Verbindung mit anderen Maßnahmen zur Wiederherstellung der Wettbewerbsfähigkeit in einzelnen Produktionsbereichen dienen.

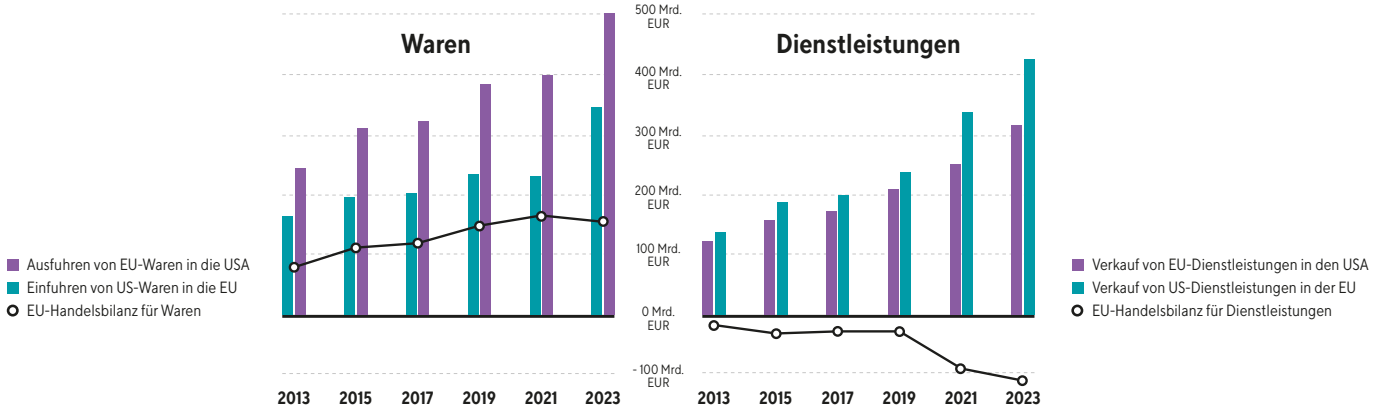
Gemischt fällt auch das Urteil von Ulrich Brand, Professor für Internationale Politik an der Universität Wien, aus. „Grundsätzlich finde ich Zölle als Instrument wirtschaftspolitischer Regulierung und für Einnahmen des Staates sinnvoll“, so Brand zu Arbeit&Wirtschaft. Es gebe eine lange und richtige Kritik an der Freihandelspolitik, die tendenziell die ohnehin schon mächtigen Länder und Unternehmen stärke. Brand: „Dann wirken Zölle als Ausgleichsmechanismen und auch zur Schaffung der Möglichkeit, wirtschaftlich schwächere Länder und eigene Wirtschaftsstrukturen zu stärken, die dann hoffentlich solidarisch und ökologisch sind.“ Zölle könnten auch heimische „Sozial- und Umweltstandards schützen“. Das zeige etwa die europäische Border Adjustment Tax. Diese „Grenzausgleichssteuer“ der EU soll ab 2026 eine Art CO_2-Zoll auf Importe emissionsintensiver Produkte wie Stahl, Zement und Aluminium aufschlagen, um eine Produktionsverlagerung in Länder mit weniger Klimaschutz zu verhindern.

Handelsbilanzdefizit der USA

Etablierte Ökonom:innen lehnen Zölle freilich als Gift fürs Wachstum und als Inflationstreiber mehrheitlich ab. In Österreich warnte WIFO-Chef Gabriel Felbermayr in der „Kleinen Zeitung“ vor „verheerenden Konsequenzen“ eines Handelskriegs für alle Beteiligten, auch für die USA. Doch Trumps Ärger über die Ungerechtigkeit der Welt hat eine reale Basis. Das eine Billion Euro betragende US-Handelsbilanzdefizit bedeutet einen enormen Kaufkraftabfluss und den Verlust von immer mehr Arbeitsplätzen. Allein zu China beträgt es 300 Mrd. Euro im Jahr.

Handel mit Waren und Dienstleistungen zwischen der EU und den USA

Quelle: Eurostat



Die EU hatte im Warenhandel mit den USA zuletzt einen Überschuss von 157 Mrd. Euro im Jahr. Bei Dienstleistungen haben die USA einen – offiziellen – Überschuss von 109 Mrd. Euro; in Summe schneidet die Union also um fast 50 Mrd. Euro besser ab. An der Spitze der europäischen Exporte stehen dabei Pharmaprodukte, Fahrzeuge und Maschinen, aus den USA kommen vor allem Erdöl und Gas, Flugzeuge und ebenfalls pharmazeutische Waren.

Für Österreich sind die USA nach Deutschland der zweitwichtigste Handelspartner und ein wachsender Markt für Produkte der Umwelt- und Pharmatechnik bis hin zu Waffen und Wein. Österreichs Überschuss betrug 2024 an die 8,5 Mrd. Euro, der höchste im Handel mit einem einzelnen Land. Überraschenderweise ist auch Österreichs Dienstleistungsbilanz mit den USA leicht positiv, wozu neben Finanz- und Versicherungsgeschäften auch Exporte von Software und Österreich-Reisen von US-Tourist:innen beigetragen haben.

Die Bilanz zeigt bei den Dienstleistungen allerdings nicht die ganze Wahrheit. Amerikanische Tech-Riesen wie Google, Meta (Facebook & Co) und Amazon machen in Europa Milliardengeschäfte, die in keiner Außenhandelsstatistik aufscheinen. Über Tochterfirmen in Steueroasen wie Irland oder Luxemburg nehmen sie etwa für Werbung, Cloud-Dienste und Software geschätzte 160 Mrd. Euro im Jahr ein. Versuche der EU, diesem Phänomen durch spezielle „Digitalsteuern" beizukommen, lösten in den USA Proteststürme aus.

Um den Zugang zum US-Markt nicht zu verlieren, schob die EU dieses Projekt auf und stimmte heuer sogar ohne Gegenmaßnahmen Trumps höheren Einfuhrzöllen zu. Im Kontrast zur Lehrmeinung, die daraus folgenden Preiserhöhungen müssten US-Konsument:innen tragen, verlangt der Präsident, dass die Exportländer ihre Produkte eben billiger anbieten oder selbst in den USA produzieren sollen.

Aufstieg des Freihandels

Freihandel ist ein eher neues Phänomen. Historisch wurde der Warenaustausch über Grenzen stets reguliert, im Zweiten Weltkrieg kam er weitgehend zum Erliegen. Bereits 1944 begann mit den Währungsvereinbarungen von Bretton Woods im US-Staat New Hampshire ein neuer Weg. Als Folge dieser Konferenz der späteren Siegermächte wurden der Internationale Währungsfonds IWF und die Weltbank gegründet. 1949 begannen die vielen Verhandlungsrunden des GATT. Mit diesem „General Agreement on Tariffs and Trade" wurden Handelshemmnisse wie Zölle und Quoten weltweit zunehmend abgebaut.

2001 wurde diese Entwicklung zu immer mehr Freihandel mit dem Beitritt Chinas in die sechs Jahre davor gegründete WTO gekrönt. Es erwies sich als großer Fehler, dass China damals nicht zur Einhaltung von Mindeststandards beim Arbeits- und Sozialrecht verpflichtet wurde. Auch die Missachtung geistigen Eigentums nahm man hin. Inzwischen hat sich China vom Imitator längst zum Vorreiter auch in hochtechnischen Bereichen wie Elektroautos und KI entwickelt (beim industriellen Ramsch sowieso).

Damit der Freihandel seine volle Wirkung entfalten konnte, musste noch eine zweite Komponente dazukommen: der Neoliberalismus. Gleich nach dem Zweiten Weltkrieg wurde in den Industrieländern zunächst der Sozialstaat ausgebaut, wachsende Staatsausgaben kurbelten die Konjunktur an. Doch mit dem Ölpreisschock in den 1970er-Jahren kam die große Ernüchterung: Die Preise stiegen, die Wirtschaft wuchs aber nicht – es herrschte Stagflation.

Unternehmer:innenverbände und Lobbyist:innen pushten die Ideen von Wissenschaftlern wie Friedrich A. Hayek und Milton Friedman, die eine vergröberte Version des klassischen Liberalismus predigten. Der Staat sei das Problem, nicht die Lösung, so hieß die Parole, die von Ronald Reagan in den USA und Margaret Thatcher in Großbritannien mit Privatisierungen und Deregulierungen (Flug- und Bahnverkehr, Telekom, Finanzwesen) zuerst umgesetzt wurde. Der Zug der Globalisierung setzte sich in Gang: Produziert wird vornehmlich dort, wo es für die Unternehmen am günstigsten ist.

Weltbank und Währungsfonds setzten, vom Westen dominiert, den „Washington Consensus" international durch, auch in den Staaten des Globalen Südens: Sozialausgaben sollten einge-

spart und staatliche Aufgaben privatisiert werden. Weil es in diesen Ländern dafür zu wenig privates Kapital gab, galt das Anlocken ausländischer Investor:innen („Foreign Direct Investment", FDI) mit steuerlich günstigen Bedingungen als Wundermittel gegen die Unterentwicklung.

Es ist eine Ironie der Geschichte, dass Donald Trump, der Präsident des mächtigsten Landes, jetzt von seinen Handelspartnern verlangt, dass sie Milliardenbeträge direkt in den USA investieren.

Druck auf NATO-Mitglieder

Eine Entlastung der Staatsausgaben erwartet sich Trump auch davon, dass die Partner im Verteidigungsbündnis NATO höhere Anteile der Rüstungskosten übernehmen. Nach 1945 wollten die USA verhindern, dass sich die Weltkriegsgegner Deutschland und Japan wieder hochrüsten. Dafür hatte Washington militärisch das Sagen. Jetzt verlangt Trump, dass alle Partnerländer fünf Prozent des BIP in die Rüstung stecken.

Die europäischen NATO-Partner dachten zunächst daran, mit den zusätzlichen Rüstungsausgaben die eigene Wirtschaft anzukurbeln. In einer Art „Kriegskeynesianismus" sollten etwa unrentable Autofabriken künftig Panzer produzieren. Doch der Nationalist Trump erwartet von Europa vor allem Rüstungseinkäufe in den USA.

Als „Ende des Multilateralismus" bezeichnet Walden Bello, als Träger des Alternativen Nobelpreises 2003 ein weiterer Veteran der Globalisierungskritik, die neue Entwicklung. Trump habe für den unbegrenzten Freihandel „die Totenglocke geläutet", schreibt Bello im Magazin „Counter Punch". Jetzt gehe es auch in der Wirtschaft vor allem um Macht, wobei neben den USA auch die Staaten des Globalen Südens entscheidende Rollen verlangen. Noch sei unklar, welche Regeln es im Welthandel künftig geben werde. Zur Illustration wandelt Bello ein Zitat des unorthodoxen italienischen Marxisten Antonio Gramsci ab: „Die alte Welt stirbt, die neue ist noch nicht geboren – jetzt ist die Zeit der Monster."

Persönlich sieht Bello, inzwischen 80, die Zeit für die von ihm seit Jahren propagierte „Deglobalisierung" gekommen. Dabei gehe es darum, dass die Staaten eine ethisch verantwortungsvolle Wirtschaftspolitik lokal verankern, ohne sich von der Welt abzuschotten. Dies skizzierte Bello kürzlich bei einem Gespräch in der Rosa-Luxemburg-Stiftung in Berlin.

Ulrich Brand von der Uni Wien, der dort Moderator war, erläutert: „Wir sollten den bis heute sinnvollen Gedanken Walden Bellos von der ‚Deglobalisierung' wieder stark machen, also internationale und nationale Wirtschaftspolitiken, die möglichst viel Raum lassen für eigenständige und möglichst soziale, lokal-regionale und ökologische Wirtschaftsentwicklungen." Das seien auch Bündnisse mit dem heimischen Kapital, dem aber „hohe Sozial- und Umweltstandards abgerungen werden" sollten. Dafür brauche es auch Zölle. „Aber wir sollten nicht vergessen, dass auch die europäische Politik und Unternehmen oft neokolonial agieren", fügt Brand warnend hinzu. Eigentlich müssten auch die Europäer:innen „Bedingungen für eine solidarische Weltwirtschaft akzeptieren, und zwar nicht nur in Sonntagsreden, wenn ‚Partnerschaften' gepriesen werden, sondern in der realen Umsetzung."

„Wir sollten den Gedanken der ‚Deglobalisierung' wieder stark machen", findet Ulrich Brand, Professor für Internationale Politik an der Universität Wien.

Neue Bündnisse

Währenddessen formiert sich der Globale Süden zu einer unübersehbaren Gegenmacht. Die Gruppe der BRICS-Länder (Brasilien, Russland, Indien, China, Südafrika) wuchs um Äthiopien, Iran und Indonesien. Weitere Staaten warten vor der Tür der zunehmend von China beherrschten Organisation. Erstaunlicherweise werde China in Asien nicht als imperialistische Macht wahrgenommen, mit Ausnahme der Philippinen, wie der in Manila geborene Walden Bello feststellt. In Lateinamerika und Afrika erwarte man unter der Führung Chinas den Durchbruch zu mehr wirtschaftspolitischer Macht des Globalen Südens (etwa bei Kreditvergabe und Schuldenbewältigung abseits von Weltbank und IWF), der bisher vom Westen verwehrt wurde.

Doch das reicht schon weit in die Zukunft. Derzeit ist noch nicht einmal klar, ob der Auslöser der Veränderungen – Trumps Zollpolitik – überhaupt Bestand hat. Sie basiert, an der US-Gesetzgebung vorbei, auf einem vage definierten Notstand, dem – theoretisch – vom Höchstgericht die Grundlage entzogen werden könnte. Die Entscheidung des Supreme Court wird frühestens zum Jahresende erwartet. So bleibt vieles vorerst ungewiss, doch eine völlige Rückkehr zum globalen Freihandel wird es wohl so bald nicht mehr geben. ◗

Neue Wege in den Ruhestand

Im Zuge des Sparkurses lässt die Bundesregierung auch die Pensionen nicht unberührt. Wir haben bei den ÖGB-Pensionsexpertinnen Anja Hafenscher und Martina Lackner nachgefragt, was Arbeitnehmer:innen jetzt wissen müssen.

TEXT A&W REDAKTION

Pensionserhöhung 2026

Die Pensionserhöhung 2026 wird sozial gestaffelt. Pensionist:innen mit einer Pension bis zu 2.500 Euro brutto bekommen die volle Inflationsabgeltung in Höhe von 2,7 Prozent. Personen mit einer Bruttopension ab 2.500 Euro erhalten einen Fixbetrag von 67,50 Euro pro Monat.

Was bedeutet Teilpension?

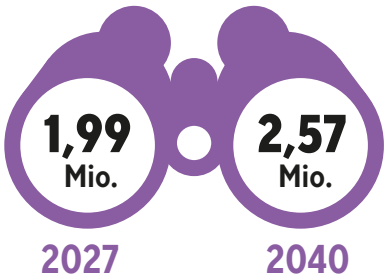
Neu ab 2026 ist die Teilpension, gedacht als Zwischenschritt zwischen Arbeit und Pension. Ab dem Zeitpunkt, ab dem ein Anspruch auf eine (vorzeitige) Pension wie etwa Korridor-, Langzeitversicherten-, Schwerarbeits- oder reguläre Alterspension besteht, kann diese als Teilpension in Anspruch genommen werden. Voraussetzung ist eine Reduktion der Arbeitszeit um mindestens 25 bis maximal 75 Prozent. Neben dem Erwerbseinkommen kann somit auch ein Teil der Pension, je nach gewählter Arbeitszeitreduktion, in Höhe von 25 Prozent, 50 Prozent oder 75 Prozent bezogen werden.

Wie funktioniert die Altersteilzeit neu?

Damit kann die Arbeitszeit reduziert werden, wobei die Beitragsgrundlage der Sozialversicherungsbeiträge vor der Herabsetzung der Arbeitszeit erhalten bleibt. Gedacht ist sie als gleitender Übergang in die Pension, ohne negative Auswirkungen der Arbeitszeitreduktion in Bezug auf Pensionshöhe, Krankengeld, Abfertigung oder Arbeitslosengeld. Bisher konnte Altersteilzeit mit gefördertem Lohnausgleich bis zu fünf Jahre vor dem Regelpensionsalter in Anspruch genommen werden. Das ändert sich: Die Bezugsdauer des Altersteilzeitgeldes wird ab 2026 bis 2029 schrittweise auf drei Jahre vor Anspruch auf Korridor- oder Alterspension verkürzt.

Geändert wird außerdem die Voraussetzung des Vorliegens arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung. Statt bisher notwendiger 780 Wochen (15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung in den letzten 25 Jahren vor Geltendmachung des Anspruchs werden die notwendigen Zeiten ab 1. Jänner 2026 schrittweise angehoben, bis diese ab 2029 bei 884 Wochen (17 Jahre) liegen. Änderungen gibt es auch bei der Berechnung des Altersteilzeitgeldes: Ab 1. Jänner 2026 werden Überstunden und Überstundenpauschalen nicht mehr berücksichtigt.

Anzahl der Österreicher:innen mit 65 Jahren und mehr:
Quelle: Statistik Austria (Prognose)



Was ändert sich bei der Korridorpension?

Hierbei handelt es sich um eine Möglichkeit, vorzeitig in Pension zu gehen, sofern genug Versicherungsjahre vorhanden sind. Bisher konnte man ab dem 62. Lebensjahr in Korridorpension gehen, wenn man mindestens 40 Versicherungsjahre vorweisen konnte. Ab 2026 wird das Antrittsalter schrittweise erhöht, eine vorzeitige Pensionierung in dieser Form ist ab 2029 dann erst ab dem 63. Lebensjahr möglich. Die notwendigen Versicherungsjahre steigen auf 42 Jahre.

Nachhaltigkeitsmechanismus

Um die langfristige Finanzierbarkeit und Stabilität des Pensionssystems zu gewährleisten, wurde ein Nachhaltigkeitsmechanismus beschlossen. Dieser gibt einen Deckel für die Pensionsausgaben vor. Sollte dieser überschritten werden, sind Maßnahmen, wie beispielsweise die Einschränkung des Zugangs zur Korridorpension, vorgesehen, die verpflichtend ergriffen werden müssen.

& INFO
Weitere Informationen unter www.oegb.at/pensionen oder beim AK-Pensionsrechner

Warum soll man selbst in Bildung investieren?

© Christian Fürthner

Wer Chancen hat, kann weiterkommen. Doch die Ausgangsbedingungen im Leben sind nicht gleich verteilt. Genau deshalb ist es so entscheidend, dass Bildung für alle zugänglich ist – und dass wir selbst aktiv werden.

Wir erleben täglich, wie Menschen durch interessengeleitetes Lernen über sich hinauswachsen: die junge Mutter, die im Englischkurs den Mut fasst, sich beruflich neu zu orientieren, der Pensionist, der im Kunst-Workshop seit Jahrzehnten wieder malt, oder Menschen, die sich in Kochkursen begegnen und neue Freundschaften schließen.

Bildung schafft Chancen. Und sie beginnt dort, wo Neugier auf Neues trifft – unabhängig von Alter, sozialem Hintergrund oder dem bisherigen Lebensweg. Als Wiener Volkshochschulen denken wir Bildung breit. Uns geht es um die Freiheit, selbst zu entscheiden, wohin man sich entwickeln möchte. Dieser Perspektivenwechsel – weg von der Pflicht, hin zur Möglichkeit – eröffnet Räume, in denen Menschen ihre Fähigkeiten entfalten und ihre Zukunft selbst gestalten. Entdecken Sie, was in Ihnen steckt! Wer in sich selbst investiert, investiert in ein Leben voller Perspektiven.

HERBERT SCHWEIGER
GESCHÄFTSFÜHRER WIENER VOLKSHOCHSCHULEN

Krankenstand ist kein Vergehen

Der Chef, der sich schriftlich erkundigt, welche Therapie die Ärztin verordnet hat, weil „man den Patienten im Freien gesehen" habe; die Führungskraft, die nach fünf Tagen ärztlich verordneten Fehlens wissen will, wie die Diagnose eigentlich lautet; oder die Teamleiterin, die fragt, ob man im Krankenstand nicht zumindest online an der Klausur teilnehmen könne: Es wird enger, das spürt man. Viele Unternehmen erhöhen den Druck auf ihre Mitarbeiter:innen. Betriebsratsseitig muss man da entschlossen dagegenhalten.

Schon gesunde Menschen unter Druck zu setzen ist unangemessen, aber Kranken nachzustellen ist nicht nur empörend, sondern schlicht unzulässig. Neben entsprechenden Rechtshinweisen hilft es, darauf aufmerksam zu machen, dass Ärzt:innen entscheiden, ob jemand arbeitsfähig ist, und nicht die Patient:innen selbst. So wenig, wie man sich aussucht, ob man krank ist, so wenig sucht man sich aus, ob man arbeiten kann. Manchmal – in Österreich zuletzt im Schnitt knapp 15 Tage pro Jahr – ist man dazu eben außerstande. Und selbstverständlich ist eine Krankheit so höchstpersönlich, dass ihre näheren Umstände nur Menschen etwas angehen, denen der:die Patient:in sich auch mitteilen will, aber sicher nicht von Neugier geplagtes Leitungspersonal. Da muss man manchmal in einem freundlich-entschiedenen Gespräch Aufklärungsarbeit leisten.

KONRAD MITSCHKA
arbeitet als Journalist im Public-Value-Kompetenzzentrum des ORF und ist Betriebsratsmitglied im Bereich Generaldirektion.

Hier sind aber nicht nur Betriebsrät:innen, sondern auch Unternehmen, Führungskräfte und letztlich wir alle als Gesellschaft gefordert: Es wäre gut investiertes Geld, wenn Unternehmen ihren Führungskräften beibrächten, wie ein legaler Umgang mit Krankenstand ausschaut. Noch besser wäre es, wenn Führungskräfte ihren Mitarbeiter:innen grundlegend vertrauen würden. Das würde auch ein besseres Klima schaffen, in dem Menschen zumeist auch besser arbeiten. Und am besten wäre es überhaupt, über den Tellerrand der eigenen Erfahrungen in Unternehmen hinauszudenken: Die Gesellschaft wird älter, die durchschnittliche Arbeitskraft auch. Die Krankenstände werden sich häufen, weil manche nach jahrzehntelanger Arbeit einfach nicht mehr können. Augen, die sich auf Bildschirme richten, werden im Alter nicht schärfer, Arme, die schwer heben, nicht kräftiger. Wir müssen uns überlegen, wie wir als gesamte Gesellschaft damit umgehen, dass zusehends mehr von uns älter und immer wieder krank werden.

Misstrauen und Druck sind schlechte Ratgeber, es wird mehr Miteinander und Fürsorge geben müssen. Abschaffen und kürzen ist auch mäßig probat: Das Aus der Förderung für die geblockte Altersteilzeit wird nicht dazu führen, dass sich Unternehmen um das Recruiting von 60-Jährigen reißen. Und auch wenn sich das eingedenk manch schwarzer Schafe unpopulär lesen mag: Es wird auch mehr und nicht weniger Investitionen in den Sozialstaat brauchen. Statt zu überlegen, wie man bei den Kranken und Alten kürzt, wird man sich eher überlegen müssen, wie man sie bestmöglich schützt. Das sind wir nicht nur ihnen, das sind wir im Sinne von Mitmenschlichkeit und Solidarität uns allen schuldig. ◗

© ORF

KURZ UND KNAPP

Angriff auf das Lieferkettengesetz

Regelmäßig berichtet A&W über die Konzernbemühungen, die europäische Lieferkettenrichtlinie zu torpedieren. Der Rechtsausschuss des EU-Parlaments hat nun kürzlich tatsächlich einer stark abgeschwächten Fassung zugestimmt. 90 Prozent der ursprünglich betroffenen Unternehmen können für Menschenrechtsverletzungen und Umweltschäden in ihrer Lieferkette nun doch nicht belangt werden. AK und ÖGB kritisieren die Änderungen aufs Schärfste.

Heißer Herbst

Die heurige Herbstlohnrunde hält eindeutig Überraschungen parat, wie Metaller-KV und Beamt:innengehälter bereits gezeigt haben. In unserem A&W-Newsticker informieren wir tagesaktuell über die Verhandlungen – schauen Sie rein! **arbeit-wirtschaft.at/newsticker**

© Adobe Stock_motorradcbr

Kahlschlag bei Medien

Ob Servus, Standard oder PULS 24: Derzeit kommt es im Medienbereich zu einem eklatanten Stellenabbau. Der Sektor steht unter Druck, Werbegelder fließen zunehmend an Tech-Konzerne, wodurch die Abhängigkeit von öffentlichen Inseraten steigt. Das erhöht das Risiko politischer Einflussnahme, wie frühere Skandale gezeigt haben. Unser Tipp: Unterstützen Sie das Medium und den Journalismus Ihrer Wahl!

Wussten Sie ...

… dass die größte australische Fluggesellschaft Qantas wegen rechtswidriger Massenentlassungen einen Millionenbetrag an die Transport Workers Union zahlen muss? Der Konzern entließ in der Coronakrise 1.800 Beschäftigte und lagerte ihre Tätigkeiten an externe Dienstleister:innen aus. Er muss nun 50 Millionen Euro Strafe zahlen, rund die Hälfte geht an die Gewerkschaft. Jurist:innen sprechen von der höchsten jemals in Australien verhängten Strafe wegen Verstößen gegen das Arbeitsrecht.

60 Tage im Jahr arbeiten Frauen in Österreich aufgrund geschlechtsspezifischer Einkommenslücken statistisch gesehen gratis. Darauf macht der Equal Pay Day am 2. November aufmerksam.

FOKUS

Was heißt hier ausgebildet?!

Man lernt nie aus, so sagt es der Volksmund, und er hat definitiv recht: (Weiter-)Bildung eröffnet neue Wege, nicht nur im Job, sondern im Leben insgesamt. Wo man die Motivation und die notwendigen Mittel dafür hernimmt, erfahren Sie in diesem A&W-Fokus.

Berufsglück nach Maß

16 Berufliche Kehrtwenden können in jedem Erwerbsleben notwendig werden, etwa um Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt abzufangen oder auch um sich selbst zu verwirklichen. Die Neuorientierung zweier Personen zeigt, auf welche Rahmenbedingungen man dabei in Österreich stößt.

Kluge Politik setzt auf Bildung

20 Talente fördern, mehr Flexibilität und mehr Ressourcen: Im Interview erklärt die Bildungspsychologin Christiane Spiel, was im österreichischen Bildungssystem notwendig ist und warum Bildung auch aus ökonomischer Sicht das „wichtigste Politikfeld von allen" darstellt.

Auf einen Blick

24 Wie lassen sich Fort- und Weiterbildungen finanzieren? Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen stehen unterschiedliche Förderungen zur Verfügung, die sie bei Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen. Eine besonders wichtige Anlaufstelle ist auch hier die Arbeiterkammer.

Mission Gerechtigkeit

26 Die Wiener Volksschullehrerin Ilkay Idiskut hat durch ihren Auftritt im Film „Favoriten" den Themen Mehrsprachigkeit und Bildungsgerechtigkeit zu breiter Diskussion verholfen. Was für ein Mensch steckt hinter der Medienperson, und wie kämpft sie für gleiche Bildungschancen?

Solide Basis, solide Zukunft

29 Ein Blick auf den Arbeitsmarkt zeigt, dass sich die Bildungsmöglichkeiten von Zugewanderten erheblich auf ihre späteren Jobchancen auswirken. Frühe Förderung und Begleitung sind entscheidend. Ein Kommentar von Oliver Gruber und Simon Theurl von der AK Wien.

Upgrade für die Lehre

30 Rund 16.000 Lehrlinge gibt es in Wien. Sie bewegen sich zwischen Berufsschule und Arbeitsleben, zwischen Jugend und Erwachsensein. Dabei befinden sie sich in einem System, das an manchen Ecken und Enden deutlichen Reformbedarf zeigt. Ein Lokalaugenschein im Kosmos Lehre.

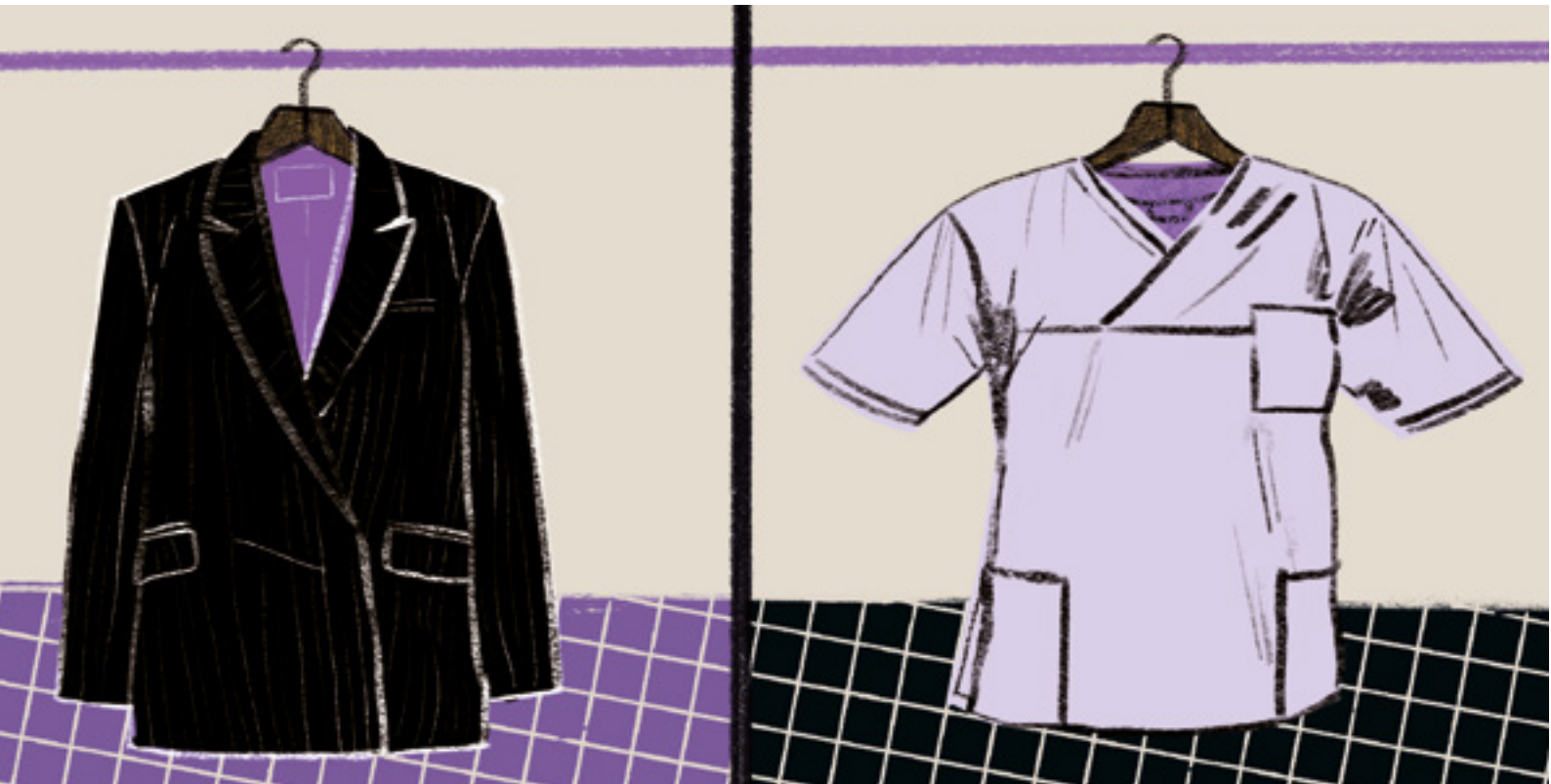
Berufsglück nach Maß

Laut Regierungsprogramm soll die Erwachsenenbildung gestärkt und eine Weiterbildungsstrategie umgesetzt werden. Wie sehen die Rahmenbedingungen für berufliche Umschulungen derzeit aus? Und welche Kompetenzen sind künftig wichtig?

TEXT MARINA WETZLMAIER

Yvonne Leitner stieg in den Pflegeberuf um, nachdem sie fast 18 Jahre als Rechtsanwaltsassistentin gearbeitet hatte. „Ich hatte in meinem Job schon viel erlebt und wollte ihn nicht bis zur Pension machen", erzählt Leitner. Sie studierte mit 43 Jahren Gesundheits- und Krankenpflege an der Hochschule Campus Wien – ein Vollzeit-Studium. „Möglich war das nur, weil ich die finanzielle und familiäre Unterstützung hatte", sagt sie.

Der demografische Wandel, die Klimakrise und technologische Entwicklungen wie die Digitalisierung verändern die Arbeitswelt: Einige Berufe werden verschwinden, andere stärker nachgefragt werden. Wie können Arbeitnehmer:innen da Schritt halten? Wie reagiert der Arbeitsmarkt auf große Umwälzungen? Und wie können Staat und Arbeitgeber:innen dabei unterstützen? Die Arbeiterkammer veranschaulicht etwa mit sogenannten „Berufswanderkarten", welche Berufe gefährdet sind, wohin sich zum Beispiel Beschäftigte aus dem Fahrzeugbau oder dem Wintertourismus umorientieren können. Ein zentraler Grundsatz: Für berufliche Weiterbildung ist es nie zu spät.



Zeit, Geld und Zugang

In der Pflege ist der Bedarf an Fachkräften besonders hoch. Bis 2030 werden rund 76.000 zusätzliche Personen benötigt. Yvonne Leitner konnte ihre Umschulung durch Weiterbildungsgeld vom AMS sowie eine Förderung vom Wiener Arbeitnehmer:innen Förderungsfonds (waff) verwirklichen. Der waff wird von der Stadt Wien finanziert und unterstützt Berufstätige sowie Arbeitssuchende in ihrer beruflichen Entwicklung. Er berät und vergibt Förderungen für die Aus- und Weiterbildung. Ein Schwerpunkt ist dabei der Gesundheits- und Pflegebereich. Aktuell steigen in der Hauptstadt mehr Personen über Angebote wie „Jobs PLUS Ausbildung" in Pflege- und Betreuungsberufe ein als über die Erstausbildung.

Leitners Studienkolleg:innen waren im Schnitt Ende 20 bis 30 Jahre alt, lebten teilweise noch bei ihren Eltern oder erhielten ebenfalls eine Ausbildungsförderung. Viele waren im Gesundheitswesen tätig und machten eine Aufschulung. Eine Kollegin war so wie Leitner Quereinsteigerin. Kinderbetreuungspflichten hatte Leitner keine, ihre Tochter war zu dem Zeitpunkt bereits 16 Jahre alt. „Mit einem kleinen Kind hätte ich die Ausbildung nicht machen wollen", sagt Leitner und nennt auch die langen Dienstzeiten im Krankenhaus als Grund. „Ohne Partner oder Großeltern wäre das schwierig. Da brauchst du schon einen guten Background."

„Es geht immer um die gleichen Hürden: Zeit, Geld und Zugang", stellt Sabine Letz fest. Sie ist Geschäftsführerin des Verbands Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) und in der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ) engagiert. Letz spricht aus über 30 Jahren Erfahrung in dem Bereich. Ob sich Menschen weiterqualifizieren können oder nicht, hängt von Alter, Geschlecht, sozialem Status, beruflicher Stellung und Bildungsgrad ab. Auch der Wohnort spielt eine Rolle – sowohl bei der Verfügbarkeit von Angeboten als auch in Bezug auf die Förderungen, die in jedem Bundesland anders gestaltet sind.

Weiterbildung sollte allen zustehen, aber es gibt keinen Rechtsanspruch, kritisieren Gewerkschaft und Arbeiterkammer. Sie fordern eine Woche Bildungsfreistellung für alle Arbeitnehmer:innen pro Jahr und sehen die Betriebe in der Verantwortung. Laut einer IHS-Studie aus dem Jahr 2022 investieren Unternehmen immer weniger in die Schulungen ihrer Beschäftigten. Innerhalb von zehn Jahren sank ihr Anteil an den gesamten Weiterbildungskosten von 41 auf 31 Prozent. Der Anteil, den private Haushalte leisten, stieg von 29 auf 42 Prozent. Die AK schlägt daher einen österreichischen Weiterbildungsfonds vor, in den Unternehmen einzahlen sollen.

„Besonders wichtig ist es, ältere Mitarbeiter:innen im Transformationsprozess mitzunehmen", betont Anna Raith aus der bildungspolitischen Abteilung der AK Wien. Beschäftigte über 50 Jahren sind stark von Kompetenzverlust betroffen. Ebenso laufen Personen, die maximal einen Pflichtschulabschluss haben, Gefahr, den Anschluss an die Anforderungen des Arbeitsmarktes zu verlieren. Nur ein Drittel der Personen mit Pflichtschulabschluss bekommt eine betriebliche Weiterbildung gewährt. Bei den Akademiker:innen sind es drei Viertel. „Da wäre es wichtig, Angebote zu machen, auch von staatlicher Seite", betont Raith.

„Bei Weiterbildung gibt es immer die gleichen Hürden: Zeit, Geld und Zugang", sagt Sabine Letz, Geschäftsführerin des VÖGB.

Steuerung notwendig

Ohne eine Steuerung durch staatliche Programme ist Bildung für alle nicht möglich, sagt Sabine Letz vom VÖGB. Die Regierung nimmt sich in ihrem Programm vor, eine Strategie zum lebenslangen Lernen umzusetzen und mehr Weiterbildungsangebote für Fachkräfte zu schaffen: im Mobilitätssektor, für pädagogische Berufe und im Rahmen der ökologischen Transformation.

Auch die Level-Up-Initiative soll ausgebaut und langfristig abgesichert werden. Dieses Programm ermöglicht es Erwachsenen, den Pflichtschulabschluss sowie Grundkompetenzen wie Lesen, Schreiben und Rechnen nachzuholen. Österreichweit werden Kurse angeboten, finanziert aus Mitteln von Bund, Ländern und dem Europäischen Sozialfonds (ESF). „Das gehört auf die Lehrabschluss- und die Berufsreifeprüfung ausgeweitet", fordert Letz. Die Erwachsenenbildung an sich sei flexibel und könne nach Bedarf schnell neue Angebote auf die Beine stellen, sagt Letz. „Das ist unser Handwerkszeug. Kurse und Schulungen umzusetzen ist die leichtere Übung. Die schwierigere Übung ist die Finanzierung." Aufgrund der staatlichen budgetären Lage sei es schwer, zusätzliche Mittel für die Erwachsenenbildung zu bekommen.

Das Weiterbildungsgeld, das es bisher im Rahmen der Bildungskarenz gab, wird ab 1. Jänner 2026 durch eine Weiterbildungsbei-

Yvonne Leitner wechselte beruflich von der Kanzlei ins Krankenhaus: Mit 43 Jahren studierte sie Gesundheits- und Krankenpflege.

© Lisi Specht

hilfe ersetzt. Anspruch und Nachweise werden künftig strenger kontrolliert. Das AMS prüft zunächst, ob Weiterbildungen „arbeitsmarktrelevant“ sind, es gibt keinen Rechtsanspruch. Wie hoch die Beihilfe ausfällt, hängt jeweils vom Einkommen ab. Ab einer gewissen Höhe müssen sich Unternehmen finanziell beteiligen.

Herausforderungen für die nächste Generation

Anforderungen steigen auch für junge Menschen: „Sie müssen sich viel schneller mit Neuerungen zurechtfinden, brauchen mehr Weiterbildung und werden sich innerhalb ihres Berufslebens öfter weiterqualifizieren müssen als die Generation davor“, sagt Elke Larcher, Referentin in der Abteilung Bildungspolitik der AK Wien. Darauf sollte die Schule vorbereiten. „Im Moment vermittelt sie aber nicht unbedingt die Kompetenzen, die junge Menschen später brauchen werden“, so Larcher. Im derzeitigen Schulsystem hänge der Erfolg immer noch stark davon ab, welche Unterstützung Schüler:innen zu Hause erhalten. Außerdem gebe es zu wenig Raum für Differenzierung: „Für die einen ist das Kompetenzniveau zu hoch, für andere zu niedrig. Einerseits haben wir Jugendliche, die trotz Schulbesuch nicht sinnerfassend lesen können. Auf der anderen Seite fehlt der Anreiz, über die Lernziele des Lehrplans hinauszugehen und individuelle Stärken zu fördern.“

Jonas (er möchte nicht mit vollem Namen genannt werden) fühlte sich nach der Schulzeit mit den Erwartungen der Arbeitswelt überfordert. „Aus dem Nichts beginnt die Jobsuche. Man muss selbstständig sein und wissen, was man will“, sagt der 20-Jährige. Er besuchte die ersten vier Klassen Gymnasium und ging dann auf eine IT-Fachschule. „Mit einer HTL hätte ich aber mehr Chancen gehabt – oder mit einer Lehre.“ Die Firmen, bei denen er sich bewarb, verlangten Berufserfahrung, die er als Einsteiger noch nicht hatte. Nach der Schule hatte er mentale Gesundheitsprobleme. Fast eineinhalb Jahre war er mit Depression zu Hause. Was ihm half: seine Familie, eine Therapie und medizinische Behandlung.

Seit einem halben Jahr besucht Jonas nun ein Ausbildungs-Fit-Programm in Linz, das junge Menschen zwischen 15 und 25 Jahren auf die Berufsausbildung vorbereitet. Finanziert wird es vom Sozialministeriumservice und dem ESF. Pro Tag, an dem sie anwesend sind, erhalten die Teilnehmenden Geld vom AMS. Die Jugendlichen bekommen ein Arbeitstraining, Berufsorientierung, werden im Bewerbungsprozess unterstützt, können in Betrieben schnuppern, machen Workshops und Ausflüge. Vor allem bietet das Programm Tagesstruktur. „Es ist schon teilweise schwierig, sich morgens zu motivieren und herzukommen“, gesteht Jonas. „Aber ich merke, es tut mir gut.“

Durch die Arbeit in kleinen Gruppen von sechs bis acht Personen können die Trainer:innen auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden eingehen. „Ich bin selbstbewusster geworden und traue mir wieder mehr zu“, erzählt Jonas. Beruflich möchte er den Kontakt mit Menschen mit seinem technischen Interesse

„Junge Menschen werden sich innerhalb ihres Berufslebens öfter weiterqualifizieren müssen als die Generation davor."

Elke Larcher, Referentin für Bildungspolitik, AK Wien

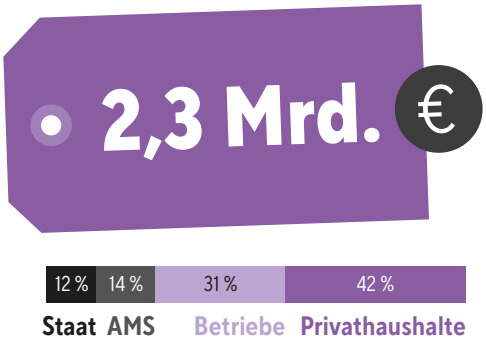
kombinieren, in Firmen bei IT-Problemen helfen oder Kund:innen in einem Elektrofachhandel beraten. Auch eine Lehre in Veranstaltungstechnik kann er sich vorstellen.

„Ausprobieren", so lautet ein Rat, den Yvonne Leitner nach ihrem Umstieg in den Pflegebereich auch an ihre Tochter weitergibt. „Wir sind zum Glück in der Lage, dass wir Jobs wechseln und Weiterbildungen machen können und es Unternehmen schätzen, wenn man in vielen Bereichen Erfahrungen gesammelt hat."

Kompetenzen ohne Zeugnis

Aber nicht immer lassen sich Erfahrung und Wissen nachweisen. Für soziale, kognitive und organisatorische Kompetenzen wie Teamarbeit, Belastbarkeit, Organisationstalent, Kritikfähigkeit oder Konfliktmanagement, die übergreifend in vielen Lebensbereichen wichtig sind, gibt es keine Zertifikate. Im Rahmen des EU-Projekts Transval wurde versucht, einen Referenzrahmen dafür zu definieren. Und in „Du kannst was!", einem gemeinsamen Projekt von Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer, können Personen mit mehrjähriger Berufserfahrung den fehlenden Lehrabschluss nachholen.

Direkte Ausgaben für Weiterbildung (2018)
Quelle: IHS



Für Yvonne Leitner sind Offenheit und Lernbereitschaft wichtige Kompetenzen in der Arbeitswelt. Seit über einem Jahr arbeitet sie als diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin auf der Unfallchirurgie im AKH Wien. Lernen und Weiterbildung gehören jetzt zu ihrem beruflichen Alltag. „Die Unfallchirurgie ist ein komplexer Bereich. Wir haben alles: von einem gebrochenen Zeh bis zur abgetrennten Gliedmaße. Wir müssen uns laufend fortbilden. Ich hatte zum Beispiel eine Reanimationsschulung und eine Schulung über Knochenbrüche", berichtet sie. Zudem profitiere Leitner sehr viel vom Wissen ihrer jüngeren Kolleg:innen.

In der Gruppe voneinander zu lernen ist ein wesentlicher Bestandteil der Erwachsenenbildung. Für Jonas ist das soziale Lernen bei AusbildungsFit wichtig, das vor allem durch das Umfeld erfolgt. In der kleinen Gruppe habe er gute Freunde gefunden. Lernen habe viel mit Persönlichkeitsentwicklung zu tun, ist Sabine Letz vom VÖGB überzeugt. Abseits der finanziellen und zeitlichen Hürden können auch schlechte Erfahrungen in der Schule Menschen daran hindern, eine Weiterbildung zu besuchen. „Dann muss man sie erst wieder motivieren und ihnen vermitteln, dass Lernen etwas Gutes ist", sagt Elke Larcher von der AK Wien.

„Während des Studiums fiel mir das Lernen leichter, als ich erwartet hatte", erzählt Yvonne Leitner. Sie habe sich anfangs an ihre Schulzeit erinnert gefühlt: „Vor Prüfungen war ich extrem nervös, aber mit der Zeit bin ich gut hineingerutscht." Wie niederschwellig der Einstieg ins Lernen sein kann, schildert Sabine Letz vom VÖGB anhand eines Projekts. Die Teilnehmenden waren Frauen, die in einem Betrieb am Fließband arbeiteten. Nach Gesprächen mit dem Betriebsrat war klar, dass die Mitarbeiterinnen eine Rückenfit-Schulung brauchten. „Was, für uns gibt es eine Weiterbildung?", lautete die Rückmeldung der Frauen. Weiterbildungen sind nicht zuletzt ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber Beschäftigten. Laut Letz sollten Bildungsangebote bei den Lebensrealitäten der Beschäftigten ansetzen. So könnte man viele Menschen erreichen und das Lernen auch viele Jahre nach der Schulzeit wieder aktivieren. ◗

A&W-FOKUS • TÜRÖFFNER BILDUNG

Kluge Politik setzt auf Bildung

Mehr Flexibilität, mehr Ressourcen: Im Interview erklärt Bildungspsychologin Christiane Spiel, welche Reformen im Bildungsbereich am effektivsten wären und wie sie sich positiv auf die Gesamtwirtschaft auswirken würden.

INTERVIEW ALEXANDRA ROTTER

Für Christiane Spiel sind Investitionen in Bildung der wichtigste Schlüssel zu einer zukunftsfähigen Wirtschaft und gerechten Arbeitswelt. Die emeritierte Professorin für Bildungspsychologie und Evaluation lehrt an der Universität Wien. Außerdem arbeitet sie als Beraterin für Bildungs- und Wissenschaftspolitik. Sie pocht vor allem auf die stärkere Beachtung wissenschaftlicher Forschungsergebnisse im Bildungssystem und auf Bildungsziele, bei denen Humanismus vor Ökonomie steht.

Arbeit&Wirtschaft: Seit Jahrzehnten verknüpfen Sie in Ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeit die Themen Bildung und Psychologie. Eine große Frage zu Beginn: Warum lernen wir Menschen eigentlich?

Christiane Spiel: Ich unterscheide: Bildung ist ein umfassenderer Begriff als Lernen. Sie schließt auch Persönlichkeitsausprägungen mit ein. So bilden wir uns auch, wenn wir ins Theater gehen oder ein Buch lesen. Ich habe mich besonders mit dem breiteren Bildungsbegriff im Sinne von Wissens- und Kompetenzerweiterung beschäftigt. Gemeinsam mit internationalen Kolleg:innen habe ich 2018 in einem großen Forschungsprojekt, dem International Panel on Social Progress, vier Hauptziele von Bildung definiert.

Wie lauten diese?

An erster Stelle steht ein humanistisches Ziel: die individuellen Begabungen und Talente eines jeden Menschen zu fördern. Das zweite Ziel ist ein sozial-bürgergesellschaftliches: aktiv Verantwortung in der Gesellschaft zu übernehmen, auch für andere, die das nicht im gleichen Ausmaß können. Drittens hat Bildung ein ökonomisches Ziel: Menschen sollen auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Und das vierte Bildungsziel ist der Beitrag zu einer sozialen Gerechtigkeit, vor allem zu Bildungsgerechtigkeit.

Sind diese Ziele gleichwertig?

Wir haben die Reihenfolge bewusst gewählt: Aus unserer Sicht ist das humanistische Ziel am wichtigsten. Denn wenn ich dort gefördert werde, wo meine Begabungen und Interessen liegen, lerne ich mit hoher Wahrscheinlichkeit lieber, habe mehr Erfolg auf dem Arbeitsmarkt und engagiere mich eher bürgergesellschaftlich. Gleichzeitig trägt die Förderung individueller Talente zu mehr Bildungsgerechtigkeit bei, wobei wie gesagt Bildung mehr als der schulische Fächerkanon ist.

Trotzdem müssen viele Schüler:innen noch immer viel Zeit und Energie in Fächer stecken, für die sie wenig Talent und Begeisterung haben.

In unserem Schulsystem sollen alle das Gleiche lernen. Das Wissen in der Gesellschaft wäre viel höher, wenn wir individuelle Potenziale fördern würden. Natürlich braucht es einen Grundstock an Wissen: Ein klassisches Beispiel ist das sinnverstehende Lesen. Aber Vertiefungen des Wissens sollte es dort geben, wo Begabungen und Talente liegen. Das lässt sich vielleicht nicht für jede:n Einzelne:n umsetzen, aber es wäre möglich, vor allem in den höheren Klassen ein Modulsystem anzubieten. Schüler:innen würden so lieber und mehr lernen, und das Gesamtwissen in der Gesellschaft würde stark zunehmen. Gerade in unserer komplexen Welt brauchen wir viel mehr Wissen als früher.

Digitalisierung, Automatisierung, künstliche Intelligenz: Die Arbeitswelt wandelt sich. Welche Kompetenzen sollten Kinder und Jugendliche erwerben, damit sie gut auf Unsicherheiten vorbereitet sind?

Christiane Spiel hat die Fakultät für Psychologie der Universität Wien mitaufgebaut und dazu beigetragen, dass sich Bildungspsychologie als wissenschaftliche Disziplin etablierte. Sie ist in zahlreichen Gremien engagiert und Trägerin des Großen Silbernen Ehrenzeichens für Verdienste um die Republik Österreich.

„Das Wissen in der Gesellschaft wäre viel höher, wenn wir individuelle Potenziale fördern würden."

Christiane Spiel, Bildungspsychologin

Schulen müssten vor allem dafür sorgen, dass junge Menschen Selbstvertrauen und Mut entwickeln, um zu agieren, statt zu reagieren. Immer wichtiger wird es daher, gerne zu lernen und zu arbeiten und Probleme gemeinsam angehen zu können. Erwiesenermaßen steigt die Lern- und Arbeitsmotivation, wenn Menschen Kompetenz und Autonomie erleben und in ein soziales Netz eingebunden sind. Als Folge steigt auch das Wohlbefinden. In Bildungseinrichtungen wie auch in der Arbeitswelt könnten diese Voraussetzungen leicht geschaffen werden, aber oft wird gar nicht daran gedacht. Stattdessen gibt es immer noch Lehrpersonen, die mehr auf Fehler schauen als Stärken zu betonen.

Wo stehen wir bei den vier Bildungszielen aktuell?

Vermutlich läuft es in Österreich noch am besten in Bezug auf das ökonomische Ziel, auch wenn es in gewissen Branchen an Fachkräften mangelt. Die Lehrlingsausbildung in Form eines dualen Systems bietet zum Beispiel eine solide Basis, die es so nur noch in vier anderen europäischen Ländern gibt: in Deutschland, der Schweiz, den Niederlanden und Dänemark. Leider wird es seit einigen Jahren zu wenig wertgeschätzt, denn auf dem Arbeitsmarkt wäre der Bedarf dafür sehr hoch. Auch die berufsbildenden Schulen, bei denen die Möglichkeit besteht, anschließend zu studieren, sind Erfolgsmodelle. In diesen Bereichen bereitet unser Bildungssystem sehr gut auf den Arbeitsmarkt vor. Einen guten Beitrag leisten auch die Hochschulen.

Und um welches der Ziele machen Sie sich am meisten Sorgen?

Am meisten bleibt die Bildungsgerechtigkeit auf der Strecke: Die Bildungsschere geht immer weiter auf. Studien zeigen: Wer nicht die Unterstufe des Gymnasiums besucht, hat sehr geringe Chancen, später in eine Oberstufe zu gehen. Das hat nicht mit Begabungen, Interessen und Kompetenzen zu tun. Viele begabte Kinder gehen beispielsweise nicht ins Gymnasium, weil ihre Eltern auch keine höhere Bildung haben und sie teilweise drängen, früh Geld zu verdienen. Ganz schwierig bezüglich Bildungsgerechtigkeit ist, dass sehr viele Kinder Eltern haben, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. In Wien haben oft 80 bis 90 Prozent der Schüler:innen in einer Klasse eine andere Erstsprache als Deutsch. Das sowie die niedrige Bildung ihrer Eltern steigern ihr Risiko, die Standards in einer Klasse nicht zu erreichen. Gehen viele Kinder mit ähnlichen Voraussetzungen in die Klasse, steigt dieses Risiko noch mal massiv an.

Was stört Sie am österreichischen Bildungssystem am meisten?

Der Kindergartenbereich wurde nicht ausreichend ausgebaut, und der Beruf Elementarpädagog:in hat kein hohes Ansehen. Ein hoher Prozentsatz jener, die die Ausbildung abschließen, üben den Beruf nicht aus oder hören nach einem Jahr auf. Ein weiterer Punkt: Wir brauchen Ganztagsschulen: Dort würden Kinder mit Migrationshintergrund viel besser Deutsch lernen, als wenn sie nachmittags zu Hause sind.

Und es bräuchte einen Sozialindex: Statt an alle Schulen Geldbeträge pro Kind auszuzahlen, sollten jene mehr bekommen, in denen mehr Kinder sind, die schlecht Deutsch sprechen und deren Eltern einen schwachen Bildungshintergrund haben. Dann könnten etwa zwei Lehrpersonen zugleich in einer Klasse arbeiten, was eine individuellere Förderung ermöglichen würde. Auch Schulpsycholog:innen könnten stärker eingesetzt werden. Ein weiteres Problem ist, dass die Übergänge im Bildungssystem – etwa vom Kindergarten zur Volksschule und weiter ins Gymnasium etc. – eher Schnittstellen als Nahtstellen sind.

Was meinen Sie damit?

Ein klassisches Beispiel: Ein Kind kommt in eine höhere Schule, beteiligt sich nicht am Unterricht und erbringt schlechte Leistungen. Die Lehrperson glaubt vermutlich, es sei faul oder interessiere sich nicht für den Unterricht. Es wäre aber auch möglich, dass es nicht sinnverstehend lesen kann, aber nichts sagt, weil es sich schämt. Wichtig wäre, dass die Lehrpersonen der Volksschule und des Gymnasiums einander wechselseitig besuchen und sich über die in der Volksschule erworbenen Kompetenzen und die fachlichen Anforderungen im Gymnasium austauschen.

Für die Psychologin Christiane Spiel ist Bildung das wichtigste Politikfeld von allen, „denn jeder hier investierte Euro kommt vielfach zurück".

Gibt es Best-Practice-Beispiele, die auf alle Schulen übertragen werden sollten?
Ich habe vor längerer Zeit die Lern-Initiative der Autorin und Pädagogin Margret Rasfeld in der Evangelischen Schule Berlin Zentrum besucht. Dort haben Schüler:innen in einem eigenen Fach ein ganzes Jahr lang jede Woche eine Aufgabe außerhalb der Schule übernommen, wie zum Beispiel Sportübungen mit Kindern zu machen oder Flüchtlingen beim Deutschlernen zu helfen. Das stärkt das Selbstvertrauen. Schüler:innen lernen die Welt kennen und erfahren, dass sie durch ihr Handeln etwas bewirken können. Genau diese Kompetenzen und Haltungen brauchen wir als Gesellschaft.

Sie beschäftigen sich viel mit der Frage des Transfers wissenschaftlicher Erkenntnisse ins Bildungssystem. Woran liegt es, dass diese Implementierung so selten gelingt?
Viele gute und sinnvolle Maßnahmen erreichen nicht alle Schulen flächendeckend. Es gibt einzelne mit tollen Schulleiter:innen, die Pilotprojekte machen. Doch bei den meisten Schulen kommen Reformen in Gestalt von Gesetzen und Verordnungen nicht wirklich an, weil die Lehrpersonen und Schulleitungen nicht einbezogen werden. Nachdem Gesetzestexte durch alle Instanzen gegangen sind, werden die Schulen zumeist in Form von Leitfäden informiert, und auf ihre Websites werden Texte gestellt, die kaum jemand liest. Niemand stellt Fragen wie: Wie können die Schulen die Maßnahmen konkret im Alltag umsetzen? Wo fehlen ihnen Ressourcen und Wissen? Welche Unterstützung brauchen sie? Man muss vom Bedarf der Schulen ausgehen, nicht vom Ministerium.

Wie kann Bildung Frauen stärken?
Auch hier ist es wichtig, ihre individuellen Stärken zu fördern, anstatt sich unbewusst von Geschlechtsstereotypen leiten zu lassen. Studierende von mir haben für ihre Masterarbeit Lehrpersonen an Schulen gefragt, welchen Beruf sie ihren besten Schüler:innen empfehlen würden. Der Großteil hätte den Schülerinnen empfohlen, Lehrerinnen zu werden, und den Schülern, technische Berufe zu wählen. Diese geschlechtstypischen Zuschreibungen passieren unbewusst – die Lehrpersonen waren überzeugt, dass sie Buben und Mädchen gleichbehandelten. Die Empfehlung lautet, den Menschen als Ganzes zu sehen und offen zu fragen: Welche Interessen hat diese Person? Um das zu erreichen, haben wir ein Präventionsprojekt zur Förderung geschlechtssensibler Pädagogik durchgeführt.

Reichen die finanziellen Mittel für ein gutes Bildungssystem nicht aus?
Österreich investiert sehr viel, doch wir müssen herausfinden, wo Geld versickert und welche Investitionen sich wie auswirken. Es gibt zu wenige Bildungsökonom:innen, die ausrechnen, wie viel Geld dem Staat entgehen würde, wenn zum Beispiel der Elementarbereich nicht ausgebaut wird. Oft müssen Zahlen auf den Tisch kommen, damit Politiker:innen hellhörig werden. Grundsätzlich ist Bildung das wichtigste Politikfeld von allen, denn jeder hier investierte Euro kommt vielfach zurück. Wenn ich in Bildung investiere, investiere ich gleichzeitig in alle anderen Politikfelder: Menschen mit höherer Bildung sind gesünder, verdienen mehr Geld, zahlen mehr Steuern, verhalten sich demokratischer und solidarischer und so weiter. Deshalb betone ich immer: Kluge Politiker:innen würden das meiste Geld in den Bildungsbereich stecken, weil davon auch alle anderen Bereiche profitieren. ◗

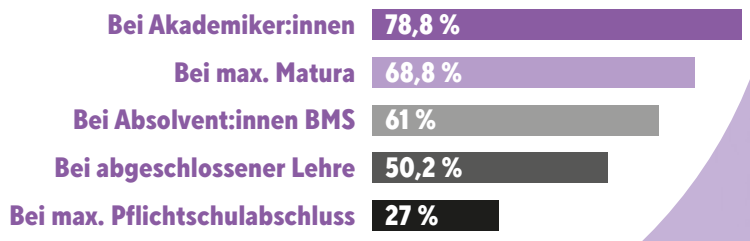
A&W-FOKUS • TÜRÖFFNER BILDUNG

Wer rastet,

Weiterbildung eröffnet Chancen: Wer Neues lernt, investiert in die eigenen Fähigkeiten, verbessert seine Möglichkeiten im Beruf und wappnet sich für neue Herausforderungen. Weiterbildung erfordert zwar Zeit und Engagement – doch wer dranbleibt, gewinnt.

58 %

... der Erwachsenen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren nahmen 2022/2023 in Österreich an Aus- und Weiterbildungsaktivitäten teil. Je nach Bildungsabschluss zeigen sich Unterschiede:



Ein paar Ideen für Weiterbildungen für Betriebsrät:innen haben wir auf Seite 44 gesammelt!

Recherche und Text: Sarah Kleiner;
Illustration: Silke Müller; Layout: Thomas Jarmer
Quellen: Bundesarbeitskammer, Statistik Austria

der rostet

Betriebsrät:innen haben das gesetzliche Recht, Zeit für Weiterbildung in Anspruch zu nehmen. Für alle Arbeitnehmer:innen stehen außerdem unterschiedliche Förderungen bereit, die sie und Arbeitgeber:innen bei Weiterbildungsmaßnahmen finanziell unterstützen.

FÖRDERUNGEN VON WEITERBILDUNG

Stipendien:

- für die **Abschlussphase** im Studium
- für **Selbsterhalter:innen,** um an einer Hochschule zu studieren
- für zukünftige **Fachkräfte:** Unterstützung der Ausbildung in Mangelberufen (Pflege, Technik, Umwelt etc.)

Bildungskonto der Bundesländer:

Fast jedes Bundesland unterstützt mit einem eigenen Bildungskonto, das einen Teil der Kurskosten rückerstattet.

150 Euro pro Jahr ...

... stehen AK-Mitgliedern, die in einem Wiener Unternehmen arbeiten, als „AK Bildungsgutschein" für ausgewählte Kurse zur Verfügung, **150 Euro** zusätzlich als Digi-Bonus. Die AK NÖ unterstützt Mitglieder mit **150 Euro,** Arbeitslose mit **220 Euro.** Die AK OÖ zahlt **150 Euro,** und es gibt einen Leistungskartenrabatt beim Besuch von Kursen.

Ob Sie die Voraussetzungen für diese Stipendien erfüllen, können Sie in diesem AK-Ratgeber nachlesen:

Auch alle anderen Arbeiterkammern fördern Weiterbildung – ein Blick auf die Websites lohnt sich!

A&W-FOKUS • TÜRÖFFNER BILDUNG

Mission Gerechtigkeit

Lehrerin, Gewerkschafterin, Medienperson: Ilkay Idiskut bringt nach ihrem zentralen Auftritt in Ruth Beckermanns Film „Favoriten“ mehrere Rollen unter einen Hut. Sie hat vor allem ein Ziel: gleiche Bildungschancen für alle Kinder.

TEXT RICHARD SOLDER

Pure Gelassenheit vermittelt Ilkay Idiskut, wenn man mit ihr spricht. Sie scheint eine innere Ruhe zu besitzen, die wie geschaffen ist für den Alltag an Wiener Schulen – oder von diesem herrührt. Idiskut ist aktuell Klassenlehrerin einer ersten Klasse in der Liebhartsgasse, einer Ganztagsvolksschule im 16. Wiener Gemeindebezirk. Einem breiteren Publikum wurde die heute 36-Jährige durch den Film „Favoriten“ der Filmemacherin Ruth Beckermann aus dem Jahr 2024 bekannt.

Die Doku begleitete drei Jahre lang Idiskut, die damals in einer Volksschule im 10. Wiener Gemeindebezirk arbeitete, sowie ihre Klasse. Die Eltern der porträtierten Schüler:innen kommen aus der Türkei, Tunesien oder Balkan-Ländern. Die Herausforderungen, die durch die Zusammensetzung und die so enge Ressourcenlage in Schulen entstehen, werden im Film konkret angesprochen: Platznot, Lehrer:innenmangel, viele Schüler:innen, die nicht Deutsch als Erstsprache haben. Die Folgen sind eine hohe Belastung für aktive Lehrer:innen und Kinder, die zu wenig gefördert werden.

Beckermanns Film heimste viel Lob und mehrere Preise ein. Idiskut war in der Folge eine gefragte Person – und ist es bis heute. Immer wieder wird die Pädagogin zu Bildung, „Brennpunktschulen“ und Barrieren für junge Menschen befragt. Die Wiener Wochenzeitung „Falter“ kürte sie gar zum „Menschen des Jahres

Ilkay Idiskut unterrichtete an einer Volksschule im 10. Wiener Gemeindebezirk: „Kinder brauchen Personen, die sie verstehen – nicht nur sprachlich.“

„Lehrer:innen verändern die Zukunft, indem sie Kinder auf ihrem Bildungsweg fair begleiten, ihnen Chancen geben und an sie glauben."

Ilkay Idiskut, Volksschullehrerin

2024". SOS Mitmensch verlieh ihr den Zivilcourage-Preis – für ihr offenes und couragiertes Eintreten für Bildungsgerechtigkeit, so die Menschenrechtsorganisation.

Mehrsprachigkeit als Potenzial

„Ich bin sehr offen, würde ich sagen", so Idiskut gegenüber Arbeit&Wirtschaft. Das helfe ihr in ihrem Beruf: „Es ist wichtig, dass man für Schüler:innen mit einer anderen Kultur oder Sprache Verständnis hat." Idiskut spricht bedacht, verwendet oft Begriffe wie „positiv" und „bereichernd". Beim Thema Bildungspolitik verweist sie auf Potenziale. Stichwort viele Kinder mit nichtdeutscher Erstsprache: „Ich finde, dass wir die Mehrsprachigkeit vor allem in den Ballungsräumen stärker miteinbeziehen sollten", betont sie. „Mir fehlen in den Schulen die Sprachen, die hier vertreten sind, also etwa Arabisch oder Türkisch", so die gebürtige Wienerin, deren Eltern aus der türkischen Provinz Kastamonu im Schwarzmeergebiet stammen. „Ideal wäre es, wenn man Muttersprachen-Lehrpersonen – und die gibt es! – mehrere Stunden in der Klasse hätte." Nachsatz: „Viele Sprachen werden in der Gesellschaft als negativ betrachtet, das führt zu einer Entmutigung hinsichtlich des Sprachenlernens." Es gehe darum, Schüler:innen mit nichtdeutscher Muttersprache genügend Chancen zu geben.

Was benötigen Volksschüler:innen generell, um gut Richtung Zukunft zu starten? „In erster Linie eine gute Beziehungsebene. Kinder brauchen auf jeden Fall Personen, die sie verstehen – nicht nur sprachlich." Wie sieht sie die verpflichtenden Deutschförderklassen, in denen seit einigen Jahren Kinder mit „ungenügenden" Deutschkenntnissen getrennt von den anderen unterrichtet werden? „Davon, wie es derzeit ist, also dass die Kinder separiert werden, halte ich gar nichts." Und wie würde sie die Probleme im Bereich Deutschkenntnisse lösen? Die Pädagogin will Kindern auf der einen Seite „Räume geben, um unterschiedliche Sprachen zusammenzubringen", und dann Deutsch als gemeinsame Sprache fördern. Zudem nehme sie die Eltern mit: „Ich hole vorwiegend Mütter zu mir, um sie dazu zu bringen, die deutsche Sprache mitzulernen. Durch diese Zusammenarbeit mit den Eltern habe ich einen besseren Zugang zum Lernverhalten der Schüler:innen."

Die Eltern mit ins Boot holen – damit dreht Idiskut an einem entscheidenden Hebel, und das auch aus einem anderen Grund: Eine aktuelle OECD-Studie bestätigt, dass Bildungskarrieren in Österreich stärker vom Bildungshintergrund der Eltern abhängen als anderswo. Laut der neuesten Ausgabe von „Bildung auf einen Blick" haben junge Erwachsene mit zumindest einem Akademiker:innenelternteil aktuell eine fast viermal höhere Chance auf einen Hochschulabschluss als jene mit Eltern, die nur die Pflichtschule abgeschlossen haben. Zwar hat sich die Situation laut Studie seit 2012 etwas verbessert, aber Österreich steht im Schnitt der OECD-Länder immer noch schlecht da.

Wegbereiter:innen und Vorbilder

Was würde sie auf jeden Fall ändern, wenn sie könnte? „Es sollte unbedingt zwei Lehrpersonen in jeder Volksschulklasse geben, vor allem in der ersten und zweiten Schulstufe." Wenn Idiskut das sagt, tut sie das zusätzlich auch als Personalvertreterin in der Lehrergewerkschaft: „Die Kolleg:innen in der Volksschule benötigen mehr Unterstützung pro Standort – nicht nur Lehrer:innen, auch Schulsozialarbeiter:innen oder Schulpsycholog:innen", betont sie.

Was sie noch fordert? „Eine Ausbildung, die viel Erfahrung in der Praxis bietet – und natürlich nach dem aktuellen Gehaltsabschluss mehr Geld für diese so wichtige Arbeit." Aus Idiskuts Sicht sind zudem die Erwartungen an den Beruf zu hoch. Der Bedarf an Lehrer:innen ist groß. Warum also soll sich, gerade in der derzeiti-

Ilkay Idiskut, 36, spricht sich für Mehrsprachigkeit an österreichischen Schulen aus und für eine Aufstockung des Volksschulpersonals.

gen Lage, das jemand antun? Allerdings: „Lehrer:innen verändern die Zukunft, indem sie Kinder auf ihrem Bildungsweg fair begleiten, ihnen Chancen geben und an sie glauben. Wir sind Wegbereiter:innen, Vorbilder."

Idiskuts eigene Eltern sind als „Gastarbeiter:innen" nach Österreich gekommen. Der Vater ist gelernter Taschenmacher, designte und produzierte Taschen. Die Mutter arbeitete als Elementarpädagogin. Dadurch bekam die junge Ilkay Einblick in den Kindergarten. Die Mutter empfahl ihr früh, später einen pädagogischen Beruf zu ergreifen. Idiskuts eigener Traum war das lange nicht: „Ich dachte mir: ‚Nein, sicher nicht! Das ist ja voll anstrengend!'" Als sie im Rahmen der Pädagogischen Hochschule in einer Schule hospitieren konnte, war die Sache dann aber klar, sie wollte Lehrerin werden: „Es hat mir so gut gefallen!"

Idiskut engagiert sich heute für die Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen in der Personalvertretung. In dieser Funktion versteht sie sich sehr stark als verbindendes Glied, damit der Schulalltag für alle, nicht zuletzt die Arbeitnehmer:innen, besser funktioniert: „Zu einer Schule gehören Personen mit unterschiedlichsten Aufgaben, sie besteht nicht nur aus Lehrer:innen, Schüler:innen und Direktor:innen. Ihre Zusammenarbeit sollte eine Symbiose sein.

Teamplayerin Idiskut? „Ja, sie ist definitiv generell eine, die gerne andere unterstützt", so eine langjährige Freundin von ihr. „Wenn man Hilfe braucht und sie um zwei Uhr in der Nacht anruft, ist sie für einen da."

Auf Bezirksebene hat Idiskut bereits in die Politik hineingeschnuppert. Könnte sie dort, in der Politik, oder auf der strategischen Seite der Bildungspolitik noch mehr bewegen? Die langjährige Freundin grübelt. Idiskut sei authentisch und verfüge immer über eine gute Präsenz: „Wenn sie wo anwesend ist, dann registriert das jeder." Von beidem würde sie in anderen Funktionen sicherlich profitieren. Aber eigentlich, so glaubt sie ganz persönlich, sei Idiskut als Lehrerin und Gewerkschafterin genau am richtigen Fleck. Idiskut selbst reagiert auf die Frage, ob eine Politkarriere etwas für sie wäre, ebenso skeptisch: „Also ich habe zwar bei den diesjährigen Bezirksvertretungswahlen in Wien kandidiert (für die SPÖ, Anm. d. Red.). Aber ich würde im Bildungsbereich viel verändern wollen, wenn ich in der Politik wäre, und ich befürchte, dass ich diese Veränderungen nicht umsetzen könnte, weil sie vielen zu weit gehen würden", so Idiskut nachdenklich. „Zudem stellt sich die Frage, ob einem dann zugehört würde. Ich habe selbst Migrationshintergrund ..." Auf der einen Seite dazugehören, auf der anderen nie ganz von der Gesellschaft akzeptiert werden: Diese schwierige Lage kenne Idiskut aus ihrer Familie, schon ihren Eltern sei es als Gastarbeiter:innen so gegangen.

Rote Linie Ressentiments

Generell gäbe es hierzulande eine fehlende Offenheit gegenüber Zugewanderten. Befeuert würden diese Ressentiments durch die Medienberichterstattung, die – etwa bei der Nennung der Herkunftsländer bei Kriminellen – ganze Communitys stigmatisiere und die Gesellschaft spalte: „Das erkenne ich zum Beispiel, wenn ich einen Ausflug mit der Klasse mache und im Autobus Menschen meinen Schüler:innen den Platz neben sich nicht geben wollen, obwohl nur eine Tasche draufliegt", so Idiskut. „Vermutlich", ergänzt sie, „weil die Kinder nicht in das Schema der anderen Passagier:innen passen."

Da verliere sie, selbst Mutter eines Zweijährigen, ihre Gelassenheit: „Wenn man auf Kinder losgeht, macht mich das sehr grantig. Kinder haben sich ihre Eltern und ihre Sprache nicht ausgesucht. Wenn man deshalb mit ihnen den Konflikt sucht, dann habe ich dafür kein Verständnis!" Kurz verdunkelt sich Idiskuts Mine. Es dauert aber nicht lang, und ihre Balance ist zurück. Die Mission Gerechtigkeit geht weiter. ◗

Solide Basis, solide Zukunft

Die Bildungsmöglichkeiten von Zugewanderten wirken sich erheblich auf ihre späteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt aus. Deshalb sind frühe Förderung und Begleitung essenziell.

Ein Blick auf den heimischen Arbeitsmarkt zeigt: Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft verharren überdurchschnittlich oft in prekären Arbeitsverhältnissen im Niedriglohnsektor. Neben unstetigen, unsicheren und belastenden Arbeitsbedingungen häufen sich in diesen Bereichen zudem arbeitsrechtliche Übertretungen. Die Gründe dafür sind vielfältig.

So schmälern geringe Deutschkenntnisse die Erwerbsmöglichkeiten und erhöhen das Risiko, arbeitslos zu werden, wie der Blick auf die Erwachsenenbildungserhebung 2022/2023 zeigt. Gleichzeitig sind niedrige formale Ausbildungsniveaus (max. Pflichtschulabschluss) unter Mitbürger:innen ohne österreichische Staatsbürgerschaft dreimal so häufig wie unter Österreicher:innen. Ein Grund dafür ist, dass ihre vorhandenen Ausbildungen und Kompetenzen oft nicht anerkannt werden.

Hinzu kommt das mangelnde Wissen über Arbeitsrechte und die Rolle von Gewerkschaften bzw. der Arbeiterkammer, aber auch die Angst vor dem Verlust von Aufenthaltstiteln. Dadurch steigen sowohl der Druck, beruflich einfache Hilfstätigkeiten ohne langfristige Entwicklungsperspektive anzunehmen, als auch die Gefahr, ausgebeutet zu werden. Die AK-Diskriminierungsstudie aus dem Jahr 2019 zeigt etwa, dass Menschen mit Migrationshintergrund fast doppelt so häufig von Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz berichten wie Menschen ohne Migrationsgeschichte (34 Prozent vs. 19 Prozent).

Wie lässt sich also gegen diese Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt vorgehen? Ein Weg ist, schon früh im Bildungsweg von Menschen mit Migrationshintergrund anzusetzen. In Wien spielt dabei neben privat organisierten Programmen wie etwa dem Pflichtschulabschluss-Projekt „Schule für Alle“ das AMS eine zentrale Rolle bei der Basisbildung von zugewanderten Jugendlichen sowie ihrer Berufsorientierung und -vermittlung.

Für junge Erwachsene sind aktuell bereits spezifische Programme im Feld, wie das StartWien College oder die Jugendcolleges des AMS. Hier werden auf die junge Zielgruppe abgestimmte Orientierungskurse, Basisbildung und Coaching für die Vermittlung in weiterführende Ausbildungen (Lehre) oder Arbeitsmarkteinstiege gebündelt. Diese Programme sollten als bundesweite Angebote weiterentwickelt und langfristig finanziert werden. Mit dem von der Bundesregierung angekündigten „Integrationsprogramm“ gelingt es hoffentlich, eine systematische und individualisierte Arbeitsmarktvorbereitung langfristig zu verankern.

Das zentrale Stichwort lautet Finanzierung, denn in Zeiten knapper Budgets werden Ausgaben für Ausbildungs- und Beratungsmaßnahmen für Zugewanderte besonders kritisch hinterfragt. Dabei ist die Forschungslage klar: Bildung zahlt umso mehr auf den Erwerbsverlauf ein, je früher sie ansetzt. Eine ehestmögliche Förderung vor allem von Zugewanderten mit einer hohen Bleibewahrscheinlichkeit ist daher ökonomisch nicht nur individuell sinnvoll, sondern auch volkswirtschaftlich im Hinblick auf die Deckung des Fachkräftebedarfs einerseits und die Entlastung des sozialstaatlichen Budgets durch die Bildungsrenditen andererseits. Mögliche Quellen für Gegenfinanzierungen könnten insbesondere derzeit nicht abgeholte nationale Fördergelder aus anderen Bereichen sein, aber etwa auch europäische Fördermittel für die Unterstützung Vertriebener. ◗

OLIVER GRUBER & SIMON THEURL
sind als Referenten in der Abteilung Bildungspolitik (Gruber) sowie Arbeitsmarkt und Integration (Theurl) der AK Wien tätig.

Upgrade für die Lehre

Lehrjahre sind keine Herrenjahre: Mit dieser alten Redewendung wurden früher die harschen Bedingungen abgetan, mit denen Lehrlinge konfrontiert waren. In welchem System bewegen sie sich im heutigen Wien?

TEXT SARAH KLEINER

Christopher Srb vor der „Mollardburg": So nennen Schüler:innen die Berufsschule in der Wiener Mollardgasse. Die Lehre an sich sollte zukunftsorientierter sein, meint Srb.

Zwischen der Berufsschule Mollardgasse im sechsten und der Berufsschule Embelgasse im 5. Wiener Gemeindebezirk liegen nur ein paar hundert Meter Luftlinie, und doch befinden sie sich an den Enden eines Spektrums. Bei der Embelgasse handelt es sich um eine moderne Berufsschule. Alle Arbeitsplätze sind technisch gut ausgerüstet. Wer nach Dienstbeginn ankommt, kann das Gebäude aufgrund eines automatischen Türsperrsystems nur nach Anmeldung über die Direktion betreten. Statt grüner Tafeln gibt es digitale White Boards, am Ausgang zur Terrasse stehen Sportutensilien – Spiele, Schläger, Bälle –, um in der Pause ein bisschen Bewegung zu ermöglichen.

Die Berufsschule Mollardgasse wird von ihren Schüler:innen auch als „Mollardburg" bezeichnet. Es handelt sich um einen großen Komplex, der zahlreiche Lehrausbildungen beheimatet, entstanden kurz nach der Jahrhundertwende. In dem alten denkmalgeschützten Gemäuer wird es kalt im Winter. Die großen Schwingtüren der Gebäudefront, die auf den viel befahrenen Wiener Gürtel gerichtet sind, werden tagsüber nicht abgesperrt. Und unweit der Berufsschule ist das städtische Suchthilfezentrum angesiedelt. Weil es in der Vergangenheit immer wieder vorkam, dass Drogenkonsument:innen in die Schule eindrangen, gibt es im Kellergeschoß der Mollardgasse präventiv blaues Licht auf den Toiletten – das macht es schwieriger, die Venen zu finden.

Die beiden Berufsschulen zeigen exemplarisch die Bandbreite der Infrastruktur, innerhalb deren sich Lehrlinge in Wien bewegen. Vor 15 Jahren gab es in ganz Österreich noch um die 130.000 Lehrlinge. Im Juli dieses Jahres waren es laut Statistik der Österreichischen Wirtschaftskammer (WKO) insgesamt nur noch rund 90.000, etwa 5.500 davon befanden sich in einer überbetrieblichen Lehre, 15.800 davon lernten in Wien. Hand in Hand mit dieser Entwicklung geht der Fachkräftemangel.

Für diese Entwicklung gibt es viele Gründe, ein wesentlicher: Immer weniger Betriebe entscheiden sich dazu, überhaupt Lehrlinge auszubilden. Und nicht nur eine veraltete Infrastruktur kann Jugendliche abschrecken, auch negative Erfahrungen in Betrieben spielen eine Rolle. „Das Image der Lehre hat sich im Vergleich zu früher verbessert", sagt Matthias Hauer, Bundesjugendsekretär im ÖGB. „Die Wertschätzung für technische und handwerkliche Berufe ist gestiegen, in vielen Lehrstellen und Betrieben funktioniert die Ausbildung auch sehr gut. Aber es gibt ein paar schwarze Schafe, die das Image des gesamten Systems beschädigen." Diese würden einen Reformbedarf offenlegen. Ein zentraler Punkt lautet: Modernisierung.

Mehr Zukunft

„Wir haben Maschinen aus den 1970er- und 1980er-Jahren", sagt Christopher Srb, „sie waren schon da, als mein Vater hier die Lehre gemacht hat." Srb sitzt entspannt auf einer Parkbank im Wiener Bruno-Kreisky-Park. Er absolviert im dritten Jahr bei den ÖBB eine Lehre zum Maschinenbautechniker, der theoretische Teil seiner Ausbildung findet an der Berufsschule Mollardgasse auf der anderen Straßenseite statt. Srb ist Schulsprecher für den vierten Stock, dort sind Metall- und Glasbautechnik angesiedelt. „Wenn man Menschen, die ihre Lehre hier gemacht haben, fragt, was die Mollardgasse für sie bedeutet, dann sagen sie: ‚Uff!'", erzählt Srb. Die „Mollardburg" sei zum Synonym für „Da läuft was schief" geworden.

Mit dem Rückgang von Lehrbetrieben geht der Fachkräftemangel einher, weiß Bundesjugendsekretär Matthias Hauer. „Es müssen wieder mehr Betriebe Fachkräfte ausbilden."

Über 5.000 Lehrlinge gehen in dem monumentalen Gebäude regelmäßig ein und aus. Sie werden in Applikationsentwicklung und Coding ausgebildet, in Elektrotechnik, IT-Systemtechnik, Installations- und Gebäudetechnik – oder einem der anderen Berufe, die hier ihren Anfang nehmen. Teilweise seien Labors und Gerätschaften allerdings veraltet, die Lehrpläne würden nicht immer auf die Realität in der heutigen Industrie und Wirtschaft vorbereiten, sagt Srb. „Wir Maschinenbauer verbringen etwa sechs, sieben Monate der Lehrzeit damit, an einem Stück Stahl zu feilen", sagt Srb. „Dabei meint jeder Ausbilder, das braucht man in der Praxis nicht mehr."

Begrüßenswert sei für den 21-Jährigen der Bau einer neuen Zentralberufsschule in Wien-Aspern, in der ab September 2028 rund 7.500 Schüler:innen unterkommen sollen. Einige Lehrberufe werden von der Mollardgasse dorthin umgesiedelt – die Metall- und Glasbautechnik allerdings nicht, das sei zu teuer. Sie bleibt in der „Mollardburg". Wenn Srb eine Sache am System Lehre ändern könnte? „Sie sollte zukunftsorientierter sein", sagt er.

„Unsere Forderung lautet, österreichweit mindestens 200 Millionen Euro zusätzlich zu investieren, um Berufsschulen zu modernisieren", sagt Hauer von der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ). Das Regierungsprogramm von SPÖ, ÖVP und

NEOS sieht zwar eine „Modernisierung der Berufsschulen“ etwa durch Einführung eines E-Learning-Systems vor, „aber die Infrastrukturausstattung wird nicht genannt“, sagt Hauer. Auch die Abhaltung von Lehrabschlussprüfungen (LAPs) an den Berufsschulen selbst – also in einem für die Lehrlinge gewohnten Umfeld – anstatt an der WKO wäre wünschenswert gewesen. Positiv sei aber, dass die LAPs künftig als öffentlich zugängliche Veranstaltung abgehalten werden sollen.

Auch was die Lehrinhalte angeht, braucht es laut Hauer mehr Transparenz. So gibt etwa ein Viertel der österreichischen Lehrlinge bei Befragungen an, nicht genau zu wissen, wie ihr Berufsbild aussieht, welche Ausbildungsvorschriften es gibt und wie der mehrjährige Ausbildungsplan gestaltet ist. „Der sollte am Anfang der Lehre vorgelegt werden, und man muss die Lehrlinge an der Gestaltung ihrer Ausbildung teilhaben lassen“, sagt Hauer. Außerdem würden 16 Prozent der Lehrlinge in Befragungen angeben, dass ausbildungsfremde Tätigkeiten ein regelmäßiger Bestandteil ihrer Ausbildung seien. „Das ist ein Punkt, der die Zufriedenheit mit der Ausbildung auf jeden Fall drosselt.“

Besonders beunruhigend sind die Ergebnisse des Lehrlingsmonitors, einer breit angelegten und regelmäßigen Lehrlingsbefragung des ÖGB. Diese zeigte zuletzt 2024, wie dringend es eine Professionalisierung in vielen Lehrbetrieben bräuchte. 22 Prozent der über 4.700 Teilnehmer:innen gaben an, zumindest einmal im Betrieb beleidigt, belästigt, bedroht oder bloßgestellt worden zu sein, 12 Prozent hätten das mehrmals erlebt. Ein Drittel dieser negativen Erfahrungen oder gar Übergriffe geht laut Erhebung auf Ausbilder:innen in Betrieben und nicht etwa Kolleg:innen zurück. Jedem zehnten Betroffenen wurde bereits Gewalt angedroht.

Mehr Feingefühl

„Ich habe das Gefühl, dass manche Lehrausbilder:innen und Führungspersonen gar nicht wissen, wie sie mit einem Lehrling umgehen sollen“, sag Jaqueline Caia. „Man lernt gerade erst, da kann nicht alles auf Knopfdruck funktionieren.“ Caia absolviert eine Lehre als Verwaltungsassistentin in einer Magistratsabteilung der Stadt Wien und besucht die Berufsschule in der Embelgasse, die im Wiener Berufsschulspektrum als besonders modern und fortschrittlich hervorsticht. Caia hat sich im vierten Stock des insgesamt 5.000 Quadratmeter umfassenden Gebäudes auf einer Sitzgruppe niedergelassen.

Die 21-Jährige ist zielstrebig. Sie will in die soziale Arbeit, die Zeit, bis sie ein Selbsterhalter:innenstipendium beantragen kann, überbrückt sie mit einer Lehre. An dieser finde sie gut, „dass Leute, die aus der Schule kommen, das gewohnte Schulsystem nicht ganz verlieren, sondern langsam in die Arbeitswelt einsteigen können.“ Caia führt durch die hellen Räume der Schule, zeigt den Tischfußballtisch, die technisch ausgestatteten Klassenräume mit Computern und Andockstationen, an die Schüler:innen auch eigene Laptops anschließen können. „Die Lehrer:innen haben von ihrem Monitor aus aber immer Zugriff auf unsere Bildschirme“, sagt Caia. Mit der Stadt Wien als Ausbilder und ihrer Berufsschule ist Caia zufrieden. Kürzlich wurde sie zur Schulsprecherin gewählt. Durch ihr Engagement bei der YOUNG younion, der Jugendabteilung der Daseinsgewerkschaft, habe sie einen guten Draht zu ihren Kolleg:innen. „Ich kenne Lehrlinge, die fast nichts zu tun haben, die ein, zwei Aufgaben erledigen und den restlichen Tag herumsitzen. Dann gibt es wiederum Lehrlinge, die mit ihrer Arbeit gar nicht fertig werden“, sagt Caia. Auch sie habe schon einmal einen raueren Umgangston in der Arbeit erlebt. „Es gibt viele Lehrlinge, die sich so etwas gefallen lassen und dann gar nichts sagen, weil sie Angst haben, gekündigt zu werden, eine Sperre zu bekommen oder nicht übernommen zu werden.“

Jaqueline Caia macht eine Lehre zur Verwaltungsassistentin und findet, „dass manche Lehrausbilder:innen und Führungspersonen nicht wissen, wie sie mit Lehrlingen umgehen sollen.“

Mehr Wertschätzung

Das Stereotyp des Lehrlings, mit dem man alles machen kann: Es ist in manchen Lehrbetrieben noch immer Realität. „Bei mir kam es vor, dass ich Toiletten putzen musste“, sagt der Jugendliche

Omar*, „oder dass ich Tätigkeiten gemacht habe, mit denen ich gar nicht vertraut war oder die mir schlecht erklärt wurden.“ Der 17-Jährige macht mit seinen Kolleg:innen in einem Hof nahe seiner Berufsschule in der Wiener Längenfeldgasse Mittagspause. Es gibt Pommes, Kebap und Softdrinks.

Die jungen Männer machen eine überbetriebliche Lehre im Bereich E-Commerce. Ihrem Berufsschulgebäude im 12. Wiener Gemeindebezirk würden sie „10 von 10“ Punkten geben. Sie erleben damit eine Lehre, die zwar auf moderne Infrastruktur zurückgreift, aber strukturelle Herausforderungen hat. Bei der klassischen Lehre werden die Lehrlinge nach einem Bewerbungsverfahren direkt von den Betrieben angestellt. Für jene, die so keine Lehrstelle finden, gibt es die Möglichkeit der „Überbetrieblichen“. Dabei werden sie auch an Berufsschulen ausgebildet und müssen mehrere Praktika in Unternehmen absolvieren. Das Lehrlingsgehalt im ersten und zweiten Lehrjahr für die überbetriebliche Lehre beträgt nicht einmal 500 Euro.

„Vom Gedanken her ist es ja sehr gut, Leuten, die keinen Lehrberuf finden, noch eine Chance zu geben“, erzählt Simon*, „aber die Umsetzung könnte besser sein.“ Simon ist 18 und findet: „E-Commerce ist cool.“ Aber: „Wenn man Jugendliche, die – aus welchem Grund auch immer – keine Lehrstelle finden, mit jenen in eine Klasse steckt, die keine finden wollen, dann kann das für das Klima in der Klasse sehr schwierig sein.“

Mehr Chancen schaffen

Auf dem Arbeitsmarkt haben es Jugendliche aus überbetrieblichen Lehren nicht leicht. Als Praktikant:innen sind sie oft nur wenige Wochen in den Unternehmen und laufen Gefahr, für Hilfstätigkeiten eingesetzt zu werden. „Als Praktikant:in wird man nicht ernst genommen“, sagt Simon. „Niemand würde dir eine Aufgabe anvertrauen, bei der grob etwas schiefgehen könnte.“ Was diese Jugendlichen am System ändern würden? „Mehr Wertschätzung“, sagt Omar.

„Wurstsemmeln holen, das Auto vom Chef putzen: Das sind Aufgaben, die die Motivation von jungen Leuten, die etwas lernen wollen, zerstören“, sagt Hauer von der ÖGJ. Was überbetriebliche Ausbildungen angeht, kommt der Bundesjugendsekretär zurück auf eine grundlegende Forderung: „Es müssen wieder mehr Betriebe Fachkräfte ausbilden“, um Jugendlichen generell wieder mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Für die ÖGJ ist klar, dass an vielen Ecken und Enden angesetzt werden muss. Denn was beim Gespräch mit Simon und anderen Lehrlingen deutlich wird, ist, dass es nicht nur um die Quantität, sondern auch um die Qualität von Ausbildungsplätzen geht. ◗

*Namen geändert

Darf’s ein bisschen mehr sein?

Alle Beiträge zum aktuellen Schwerpunkt und zu anderen Themen rund um die Arbeitswelt finden Sie online unter arbeit-wirtschaft.at.

FOKUS

Was habt ihr aus der let
Weiterbildung mitgeno

Thomas Bulant

Personalvertreter
der Wiener Pflichtschulen

In der jährlichen Schulrechtsberatung erfahre ich alle Novellierungen zum Schulunterrichtsgesetz und reflektiere sie mit Jurist:innen und Stakeholder:innen. Spannend ist, wie unterschiedlich Paragrafen interpretiert werden können. Gerade bei Gesetzesfragen zeigt sich, wie wichtig kontinuierliche Weiterbildung ist.

Marion Polaschek

stv. Betriebsratsvorsitzende
der Uni Wien

In meiner letzten Weiterbildung habe ich viele praxisnahe Informationen aus einem Update im Arbeitsrecht mitgenommen. Diese geben mir als Betriebsrätin die Sicherheit, Kolleg:innen die beste Beratung bieten zu können. Es fühlt sich auch gut an, wenn meine Auskünfte auf dem neuesten Stand sind.

tzten ommen?

Weiterbilden und das Wissen aktuell halten: So bleibt der Betriebsrat handlungsfähig. Wie neue Impulse die eigene Arbeit bereichern, haben uns vier Betriebsratsmitglieder verraten.

RECHERCHE VANESSA KOVAR

Selma Schacht

Betriebsratsvorsitzende
bei Bildung im Mittelpunkt

Bei „Organizing for Power“ konnte ich meine Skills für den Aufbau einer starken betrieblichen Basis auffrischen. Spannend waren der internationale Austausch online, das Training mit der Gruppe in Wien und die Möglichkeit, die eigene Betriebsrats-Praxis im „Trockentraining“ kritisch zu reflektieren und zu verbessern.

Senad Lacevic

Betriebsratsvorsitzender
der VHS Wien

Zuletzt stand für mich das Thema „Kommunikation im Betrieb“ im Fokus. Es gab viele wertvolle neue Impulse. Einige der Ideen haben wir bereits in die Praxis umgesetzt, und sie funktionieren wirklich gut. Besonders der Austausch mit den anderen Teilnehmenden war hilfreich und bereichernd.

Kultur in Bedrängnis

Die kleine steirische Gemeinde Wies versteht Kunst als Nahversorgung. Wie sich Förderpolitik und Sparzwang auf den Kultursektor auswirken, weiß man bei dem traditionsreichen Verein Kürbis.

TEXT SANDRA GLONING

Katharina Sieghartsleitner und Karl Posch von der Kulturinitiative Kürbis wollen Kunst, Theater und Literatur verbinden und die regionale Bevölkerung dabei miteinbeziehen.

Mit Farben und Pinsel in der Hand steht die Künstlerin Susanna Katter auf einer Hebebühne vor dem Gebäude eines Tennisvereins und malt ein riesiges Bild an die Hauswand. Die Bewohner:innen der Marktgemeinde Wies in der Steiermark können Tag für Tag die Fortschritte des Kunstwerks beobachten. Mehrere Tage wird Katter an dem Wandgemälde arbeiten, das von der legendären Tennisspielerin Serena Williams inspiriert ist. Es ist nur eines von mehreren Kunstprojekten im öffentlichen Raum, von denen das Team der Kulturinitiative Kürbis im Video-Interview erzählt.

Die 4.000-Einwohner:innen-Gemeinde im Bezirk Deutschlandsberg im Südwesten der Steiermark schreibt seit 50 Jahren groß Kunst auf ihre Fahnen. Doch die Kulturbranche steht unter Druck, besonders durch immer größer werdende Budgetlöcher in Österreich. Die Bundesregierung spart, wo es nur möglich ist, und auch die Länder drücken finanziell auf die Bremse. Prominentes Opfer wurden heuer bereits die Bregenzer Festspiele, deren Budgets – insgesamt 6,9 Millionen Euro, finanziert zu 40 Prozent vom Bund, zu 35 Prozent vom Land und zu 25 Prozent von der Stadt – um je ein Drittel gekürzt wurden. Das beunruhigt auch die übrigen Kultureinrichtungen und -initiativen in Österreich. Denn Förderungen sind auch ein politisches Instrument, wie man in der Steiermark gut beobachten kann.

Keine Kultur ohne Begeisterung

Dass das kulturelle Programm in Wies nicht zurückgefahren wird, ist nur durch beherztes Engagement möglich. Zahlreiche kunst- und kulturverliebte Wieser:innen inspirieren und lassen sich inspirieren, laden Künstler:innen von weiter her ein, im alten Schwimmbad zu malen und Gespräche mit dem Publikum zu führen. Die Kulturinitiative Kürbis organisiert Ausstellungen, Theater, ein eigenes Plattenlabel und einen Buchverlag. Was als ehrenamtliches Projekt 1971 begann, hat sich inzwischen professionalisiert – möglich gemacht durch Fördergelder von Land und Bund. In den vergangenen knapp 30 Jahren gab es bei Kürbis stets eine Person, die Vollzeit angestellt war, nun ist diese Stelle auf vier Teilzeit- bzw. geringfügig Mitarbeitende aufgeteilt. Doch was hat sich bis in die heutige Zeit für den Verein verändert?

„Wir hatten vor 50 Jahren die Vision, dass die Menschen in Wies mit uns in der Kunst wachsen“, erzählt Karl Posch. „Das ist nicht passiert, wir erreichen hier nicht so viele Menschen wie erhofft. Wir haben aber immer noch genug Publikum, es kommt nur von weiter her.“ Posch ist 74 Jahre alt, trägt Hemd mit einem blauen Pullover darüber, die Haare sind grau. Er ist Manager der Kulturinitiative Kürbis, Regisseur und verantwortlich für den Spartenbereich darstellende Kunst. Seine Vision bei der Gründung war, mit dem kreativen Potenzial der Region zu arbeiten: „Wir haben so talentierte Menschen im Umkreis. Denen wollten wir eine Bühne und Möglichkeiten bieten und den Talenten dort, wo sie sind, Raum geben.“

Während es früher kaum kulturelle Angebote in der Umgebung gab, hat sich das inzwischen verändert. Kürbis ist nicht der einzige Anbieter, der um Zuseher:innen buhlt. Gleichzeitig werden die Arbeitsplätze in der Region weniger, viele gebildete junge Menschen ziehen weg. Dem Verein gelingt es heute zum Glück, zu seinen Produktionen Publikum aus Graz, aus den anderen Gemeinden von Deutschlandsberg und dem benachbarten Leibnitz anzuziehen.

Knappe Kassen

Seit 2023 stagnieren die Fördergelder für die Kulturinitiative Kürbis. Sie wurden weder erhöht noch an die Inflation angepasst. Das bedeutet: mehr Recherche, mehr Kalkulation und Abstriche in den Produktionen, um noch dieselbe Menge an kulturellen Erfahrungen

Theaterprobe bei Kürbis: Das Stück „True Crime" entstammt einem internationalen Schreibwettbewerb, den der Kulturverein ausgeschrieben hat.

Serena Williams als Symbol für Stärke: Das Wandgemälde der Künstlerin Susanna Katter ist ein Appell an Frauen, sich von gesellschaftlichen Erwartungen zu befreien.

bieten zu können wie vor einigen Jahren. Die Initiative erhält von der Gemeinde Sachleistungen in Höhe von rund 45.400 Euro pro Jahr: mietfreie Veranstaltungsorte, Büros, Übernahme aller Infrastrukturkosten. Vom Land sind es jährlich 60.000 Euro, vom Bund 40.000.

Die Sorge, dass durch Sparmaßnahmen öffentliche Förderungen gekürzt oder gestrichen werden, ist vielerorts spürbar – nicht nur in Wies. In der Steiermark sind die Landeskulturförderungen für die freie Szene zwischen 2017 und 2023 real um 29 Prozent gesunken, wie die Initiative „Kulturland retten" errechnete. Insgesamt stehen dem Land Steiermark dieses Jahr rund 82 Millionen Euro für Kultur zur Verfügung, wovon der Großteil an große Institutionen wie das Universalmuseum Joanneum (34,86 Mio. Euro) und die Bühnen Graz (29,61 Mio. Euro) fließt.

Seit 2024 ist in der Steiermark die Landesregierung aus FPÖ und ÖVP am Ruder, die Volkspartei verantwortet mit Kulturlandesrat Karlheinz Kornhäusl das Kulturbudget. Kritik erntete heuer bereits die Neubesetzung des steirischen Kulturkuratoriums: Vor Ablauf der Funktionsperiode wurde das Gremium mit ÖVP- und FPÖ-nahen Mitgliedern bestückt, nur vier von 15 Mitgliedern sind Frauen. Gegen diese Entwicklungen protestierten im März 2025 rund 2.500 Menschen in Graz.

Es ist nicht das erste Mal, dass Kulturschaffende in der Steiermark gegen die Landespolitik mobil machen: Bereits 2021 schlossen sich Kritiker:innen zur Initiative „Kulturland retten" zusammen. Noch heute trifft sich die Arbeitsgruppe regelmäßig, um die Novellierung des Kulturfördergesetzes zu beobachten und zu besprechen. Folgende Forderungen an die Politik sind derzeit festgelegt: Das Förderbudget müsse ausgebaut und die im Landtag 2024 beschlossene Kulturstrategie 2030 umgesetzt werden. Kulturelle Nahversorger wie Kürbis in Wies müssten erhalten bleiben und das Kulturkuratorium neu besetzt werden. Im April kündigte Kornhäusl die Erstellung einer Arbeitsgruppe an, um Anpassungen der bestehenden Kulturstrategie 2030 und neue Ziele zu definieren.

Volkskultur versus Hochkultur

In der österreichischen Förderlandschaft wird generell zwischen Volkskultur und Hochkultur unterschieden. Auch in diesem Bereich gab es mit der neuen steirischen Landesregierung eine Veränderung: Landesrat Kornhäusl ist unter anderem für „Kunst und Kultur" verantwortlich, während FPÖ-Landeshauptmann Mario Kunasek seither den Bereich „Volkskultur" betreut. In den Jahren zuvor lagen beide Zuständigkeiten beim damaligen ÖVP-Landeshauptmann Christopher Drexler.

„Wir als Kulturinitiative Kürbis haben sowohl den Volkskulturpreis des Landes Steiermark bekommen als auch den Staatspreis für Kulturinitiativen", sagt Wolfgang Pollanz. „Man kann die künstlerische Arbeit nicht trennen." Pollanz ist Autor und Herausgeber des Verlags „Edition Kürbis", er verantwortet die Sparte Literatur. Der 71-jährige musikbegeisterte Schriftsteller arbeitete einen großen Teil seines Lebens nebenher als Deutschlehrer. Die Liste seiner Veröffentlichungen ist lang. Er sieht die Trennung von Hoch- und Volkskultur kritisch, da viele Künstler:innen sich in beiden Welten verorten: Kunst habe den Anspruch, zu bewegen, zu informieren und Einblicke zu geben – egal in welcher Kategorie.

Doch Förderrichtlinien oder Kulturämter denken weiterhin in diesen Schubladen. Wer klar kategorisierbar ist, kann leichter eine Förderung erhalten. Während von der Kulturszene seit Jahren gefordert wird, diese Unterscheidung aufzugeben, wird sie von rechten Parteien wie der FPÖ befeuert und politisch genutzt. Ein Problem, das nicht nur die Steiermark betrifft: „Eine Trennung zwischen Volkskultur und Hochkultur ist für uns nicht hinnehmbar – auch

wenn das antiquierte Bundeskulturfördergesetz diese Trennung beinhaltet“, sagt Elsbeth Wallnöfer, Vorsitzende der Kultur- und Sportgewerkschaft younion. „Warum ist eine Blasmusikkapelle in Tracht förderwürdiger als eine junge, feministische Frauengruppe, die sich neue Bräuche erfindet?“

Die Welt der unterschiedlichen Förderungen sei kompliziert und oft überfordernd. Die Klassifizierung mache es noch schwieriger. Wallnöfer: „Regional oder nicht regional, das sollte nicht die Frage sein. Diese muss lauten: Was sind wir bereit zu bezahlen, wenn wir etwas konsumieren? Und was sind wir bereit auszugeben für Kultur, die auch auf dem Land die Gesellschaft nach innen zusammenhält?“

Fair Pay

Von ihrer Kunst zu leben bleibt für Kulturschaffende meist ein Traum. Noch heute müssen viele Künstler:innen neben ihrer Kunst andere Hauptberufe ausüben, um gut leben zu können. Im Besprechungsraum der Kulturinitiative Wies stößt das auf verärgertes Kopfschütteln. „Wir haben immer noch das Bild im Kopf, dass Künstler:innen das ja nebenbei und aus purer Leidenschaft machen und deshalb nicht bezahlt werden müssen“, sagt Katharina Sieghartsleitner, 36, Fotografin und Angestellte der Kulturinitiative. „Ich habe schon viele großartige Kolleg:innen gesehen, die deshalb ausgebrannt sind und aufgehört haben – ein Verlust für alle.“

Der Initiative ist es wichtig, Künstler:innen, mit denen sie zusammenarbeitet, angemessen zu entlohnen. Doch das gelingt längst nicht überall. „Die Kulturgewerkschaft hat ein Interesse daran, dass Kulturschaffende österreichweit von ihren Löhnen leben können“, sagt Wallnöfer. „Der ideelle Wert ist ohnehin nicht bezifferbar.“ Als Gewerkschaft younion vertrete man vor allem Arbeitnehmer:innen, versuche aber zunehmend, auch freie Künstler:innen zu unterstützen und rechtliche Veränderungen zu fördern: „Hier eine volkswirtschaftlich tragfähige Lösung zu finden ist unser oberstes Gebot. Am vordringlichsten ist es, in Zusammenarbeit mit Sozialministerin Korinna Schumann eine mittel- bis langfristige Lösung bei der AMS-Zuverdienstgrenze zu erarbeiten“, erklärt Wallnöfer. „Denn diese Problematik betrifft nicht nur viele Frauen im Theater- und Filmbereich, sondern alle jungen, noch nicht arrivierten Kulturschaffenden – einfach alle, die nicht zu einem festen Ensemblekörper gehören.“

Die Kulturgewerkschaft younion ziele auf angemessene Löhne für Kulturschaffende – „der ideelle Wert ist ohnehin nicht bezifferbar“, sagt Vorsitzende Elsbeth Wallnöfer.

Allerdings ist es schwierig, klare Vorschläge für die Entlohnung künstlerischer Arbeit zu geben. Die IG Kultur hat zwar gemeinsam mit der Gewerkschaft GPA ein Fair-Pay-Gehaltsschema entwickelt, das als Orientierung für faire Bezahlung in der freien Kulturszene dient. Es legt empfohlene Mindestgehälter nach Tätigkeit, Verantwortung und Berufsjahren fest und wird regelmäßig angepasst. Viele Vereine können diese Standards jedoch mangels ausreichender Fördermittel bislang nicht vollständig umsetzen.

Nahversorgung im Herbst

In der Kürbisregion Wies wird indes ungeachtet finanzieller Engpässe die Herbstproduktion geprobt. Drei Kurzstücke, die im „Theater im Kürbis“ uraufgeführt werden, feiern im November Premiere. 2024 wurden sie per Wettbewerb weit über die regionalen Grenzen hinweg gesucht. Das Thema: „Volksstück“. Ein weiteres Beispiel für die grenzüberschreitende kulturelle Wirksamkeit: 2025 stellte die albanische Fotografin Brisilda Bufi in der Kulturinitiative Kürbis Bilder aus, in denen sie den Prozess dokumentierte, ihre albanische Staatsbürgerschaft abzulegen, um die österreichische zu bekommen. „Der Mensch möchte Mensch bleiben“, sagt Wolfgang Pollanz. „Wir brauchen diese Begegnung. Das ist einer der schönsten Teile der Kunst. Und die Menschen wünschen sich genau das.“ ◗

Erwerbstätige im Kultursektor in Österreich (2023)

Quelle: Statistik Austria/Mikrozensus

145.000

In der Offensive

Ob Fußball, Eishockey oder Mixed Martial Arts: In vielen Sportarten sind die Arbeitsbedingungen prekär. Die Gewerkschaft will den Organisationsgrad erhöhen und für faire Verhältnisse sorgen.

TEXT CHRISTIAN RESEI UND SOPHIA FIELHAUER-RESEI

Für die Spielerinnen des First Vienna FC ist es nur möglich, nebenberuflich zu kicken – denn Frauenfußball wird in Österreich nicht so gut gefördert wie jener der Männer.

Am 18. Mai 2024, in der vorletzten Meisterschaftsrunde, war dem First Vienna FC der zweite Platz bereits sicher – dem Spiel gegen Sturm Graz kam also keine allzu große Bedeutung mehr zu. Doch für Vienna-Kapitänin Claudia Wasser geriet jener Samstag zu einem Schicksalstag. Nach bloß neun Minuten Spielzeit geschah das Unfassbare: „Ich bin ohne Fremdeinwirkung umgekippt und habe mir einen Kreuzband- und Meniskusriss im rechten Knie zugezogen“, erzählt die 30-Jährige. Eben war sie noch zur Spielerin der Saison 2023/2024 gekürt worden und hatte sogar ein Angebot aus Spanien erhalten. Und plötzlich war der Traum vorbei. Für die Fußballerin brach eine Welt zusammen, 15 Monate lang musste sie pausieren.

Während männliche Fußballspieler in der ersten und zweiten Liga als Profis gelten, gelingt es nur einem geringen Teil der Frauen, hauptberuflich in der ersten Liga zu spielen. Wer Geld verdienen will, muss ins Ausland gehen. Da es in Österreich zu wenig finanzielle Mittel im Frauenfußball gibt, sind die meisten Spielerinnen gezwungen, ihren Lebensunterhalt in einem anderen Beruf zu verdienen – ein Schicksal, das generell viele Sportler:innen teilen. Die arbeitsrechtlichen Bedingungen im Sport ermöglichen selten „Fair Play“. Die Gewerkschaft versucht in unterschiedlichen Bereichen, Rechtssicherheit und Strukturen zu schaffen, auf die sich nicht nur Aktive, sondern auch Sportvereine verlassen können.

Kicken für ein Taschengeld

So gilt der Kollektivvertrag für Fußballer derzeit nur zwingend in der männlichen Bundesliga, aber nicht bei den Frauen. Die Daseinsgewerkschaft younion kämpft für die Einführung eines Mustervertrags, damit es in den Vereinen einheitliche Normen gibt. Setzt man den Zeitaufwand in Relation zum Einkommen, dann ist der Stundenlohn einer Fußballerin äußerst niedrig, nicht höher als ein Taschengeld. Das gilt auch für die Erste-Liga-Spielerin und Vienna-Kapitänin Claudia Wasser. Die Niederösterreicherin arbeitet hauptberuflich in einem Ärztezentrum und leitet den dortigen Organisationsbereich. Täglich trainiert sie bei der Vienna und absolviert zusätzlich noch ein Studium zur Gesundheitsmanagerin.

Die Fußballerin war eine 16-jährige Teenagerin, als sie mit dem USV Neulengbach in der Champions League spielte und schon im zweiten Spiel ihr erstes Tor schoss. Später kickte sie im Viertelfinale gegen die brasilianische sechsmalige FIFA-Weltfußballerin Marta: „Das waren schon sehr coole Momente“, erinnert sich Wasser, die auf dem Platz auch heute eine zentrale Rolle einnimmt. „Als Kapitänin muss ich den Fokus auf das Team legen, unabhängig davon, wie gut es bei mir selbst läuft.“ Von der Gewerkschaft erhofft sich die Fußballerin, dass es „in absehbarer Zeit einen Kollektivvertrag mit einem Mindestgehalt und mehr soziale Absicherung gibt“.

Vienna-Kapitänin Claudia Wasser hofft, was Mindestgehälter und soziale Absicherung im Frauenfußball angeht, auf die Gewerkschaft.

Kollektivvertrag auf Eis

Ähnlich sind die Herausforderungen im österreichischen Eishockey. Alexander „Sascha“ Tomanek ist Vorsitzender der Eishockeyspieler:innen-UNION, einer Fachgruppe innerhalb der younion-Sportgewerkschaft. Die UNION will gemeinsam mit den Eishockey-Vereinen einen Standardvertrag verhandeln. „Wir nennen ihn Standardvertrag und nicht Mustervertrag, weil auch amerikanische und kanadische Spieler:innen mit dem Wort ‚standard contract‘ etwas anfangen können“, erklärt Tomanek. Der Kontrakt soll für alle Eishockey-Profis österreichischer Vereine gelten. „Wir arbeiten schon seit unserer Gründung daran.“

Einen Kollektivvertrag für die Branche auszuarbeiten sei nicht möglich, „weil die Gegenseite nicht kollektivvertragsfähig ist“, erklärt der Vorsitzende. „Als Gewerkschaft wäre die younion zwar vertragsfähig, aber die Liga als Zusammenschluss der Vereine müsste beim Bundeseinigungsamt um Kollektivvertragsfähigkeit ansuchen.“ Darüber hinaus nähmen nicht alle Vereine an den Verhandlungen teil, es gebe derzeit nur Gespräche mit Eishockey-Vereinen aus Wien, Linz und Villach.

Bislang werden Arbeitsverträge im Eishockey individuell ausgehandelt, was oft zu Unsicherheiten führt. Spieler:innen können durch versteckte Klauseln benachteiligt werden, da weder sie noch ihre Agent:innen – die meist keine juristische Ausbildung haben – alle rechtlichen Details vollständig verstehen. Momentan verwendet jeder Verein seine eigene Vorlage, es gelten daher unterschiedliche Abmachungen. Ein Standardvertrag, der gemeinsam von Vereinen und Gewerkschaft ausgehandelt wird, würde dieses

„Als Kapitänin muss ich den Fokus auf das Team legen, unabhängig davon, wie gut es bei mir selbst läuft."

Claudia Wasser, Fußballerin

Problem vermeiden. Die Spieler:innen könnten dann auf eine klare, rechtlich abgesicherte Grundlage vertrauen. Und auch Vereine würden nicht länger durch juristische Auseinandersetzungen über zweifelhafte Klauseln belastet werden. Zudem gäbe es gerechtere Wettbewerbsbedingungen und ein Mindestgehalt. „Es gibt Vereine, die weniger zahlen als die Mindestlöhne in den Niedrigstbranchen", sagt Tomanek. Vor allem junge Spieler:innen seien davon betroffen. Sie würden darauf setzen, dass sie nach ein oder zwei Jahren mit geringem Einkommen einen attraktiven Profivertrag erhalten. Das gelingt aber nur in den seltensten Fällen. In der Regel kommt dann schon die nächste Generation, die bereit ist, für ein Taschengeld zu spielen.

Sportsgeist für die Organisation

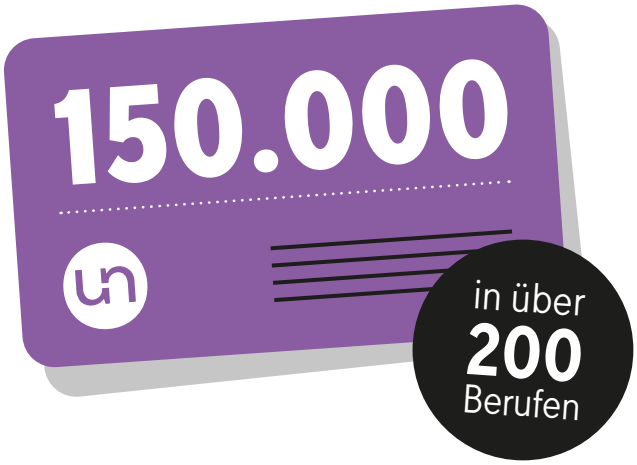
Tomanek kennt das Business, er war selbst viele Jahre lang Eishockey-Profi, absolvierte als Mittelstürmer knapp 500 Spiele in der Alpen-, Bundes- und National-Liga und war sowohl in Wien (Vienna Capitals, WEV, Stadlau) als auch in Salzburg und Kapfenberg aktiv. 2004 beendete er seine aktive Karriere und startete eine juristische Laufbahn, absolvierte parallel die A-Lizenz-Trainer-Ausbildung und baute die Gewerkschaft für Eishockeyspieler:innen mit auf. Der Jurist ist heute hauptberuflich als Arbeitsrechtsexperte der Arbeiterkammer Wien tätig. Auf der younion-Website beschreibt er sich wie folgt: „Eishockeyjurist – als Mittelstürmer defensiv, als TV-Experte provokativ, als Chairman offensiv, für die UNION nachtaktiv."

Die Gründungsidee für die UNION stammt von Ex-Nationalteamspieler Patrick Harand, der seinen Freund Tomanek überredete, es mit der gewerkschaftlichen Organisierung der Eishockeyspieler:innen zu versuchen. Mehrere dahin gehende Versuche in den vergangenen Jahrzehnten waren erfolglos. Doch Tomanek gelang es 2020 – auch bedingt durch die Auszeit während der COVID-Krise –, eine Mehrheit der Spieler:innen für die Gründung einer solidarischen Vereinigung zu gewinnen. „Dafür haben wir wirklich viel Energie aufgewendet", erinnert sich der Vorsitzende, der seine Freizeit der UNION-Gründung widmete und oft bis Mitternacht telefonierte. „Ich habe den Spieler:innen klargemacht, dass es nicht reicht, mich nur am Telefon zu unterstützen." Der geschäftige Wiener bläute ihnen ein, dass die reine Zusage der Unterstützung nicht genug wäre, sie müssten auch persönlich zur Gründungsversammlung nach Salzburg kommen, weil er ansonsten als Vorsitzender nicht zur Verfügung stehen würde.

Der Einsatz hat sich gelohnt: Am 5. Oktober 2020 trafen sich in Salzburg Spieler:innen aus allen acht österreichischen Profi-Vereinen zur Gründungsversammlung. Selbst Michael Raffl, der damals noch als Spieler der National Hockey League (NHL), also der stärksten Liga der Welt, in den USA aktiv war, nahm an diesem Treffen teil. Nach der Wahl sind innerhalb von drei Tagen über hundert Spieler:innen der UNION und damit der younion beigetreten. Mittlerweile sind in jedem Verein Teamsprecher:innen gewählt worden, die als Ansprechpartner:innen für Spieler:innen und Gewerkschaft fungieren.

Mitglieder der Gewerkschaft younion

Quelle: younion



„Es gibt Vereine, die weniger zahlen als die Mindestlöhne in den Niedrigstbranchen", sagt Alexander Tomanek, Jurist und ehemaliger Profisportler, über die Eishockey-Branche.

Kampf um kollektive Rechte

Auch im Kampfsport gibt es oft nur ein Taschengeld. Mit seinem gewerkschaftlichen Engagement hofft Erwin Tauber, der Branche eine bessere Struktur zu verleihen. Der MMA-Promoter arbeitet seit einem halben Jahr eng mit der younion zusammen. Mixed Martial Arts (gemischte Kampfkünste; kurz MMA) ist eine relativ neue Kampfsportart. Die Kämpfer:innen nutzen eine Vielzahl von Techniken, darunter Schlag-, Tritt-, Bodenkampf- und Ringtechniken, Boxen und Kickboxen.

MMA zählt zu einer der am schnellsten wachsenden Sportarten der Welt. Österreich kann mit Stella Hemetsberger, die im September Weltmeisterin wurde, und Aleksandar Rakić, der Rang sechs der Weltrangliste belegt, auf zwei international erfolgreiche Athlet:innen verweisen. Und beide sind Mitglieder der younion. Der Kampfsportbereich, insbesondere MMA, wird auch in Österreich populärer, und Zentren für die Ausübung, Gyms genannt, schießen wie Schwammerl aus dem Boden. Allerdings agieren zu viele Akteur:innen ohne arbeitsrechtliche Absicherung, Versicherungsschutz oder verlässliche Ansprechpartner:innen. Das gilt für Profisportler:innen ebenso wie für Trainer:innen. Es geht um faire Bedingungen für eine Berufsgruppe, die bisher weitgehend außerhalb klassischer Strukturen stand.

„Wir brauchen einen starken Partner, und die younion traut sich über dieses nicht so einfache Thema drüber", weiß Promoter Tauber. Das gewerkschaftliche Engagement soll vielen Jugendlichen aus schwierigen familiären Verhältnissen, die sich in MMA üben, helfen, einen sinnvollen Inhalt im Leben zu finden. Für sie soll eine Grundlage geschaffen werden, die es ihnen ermöglicht, ihren Sport als anerkannten und gesicherten Beruf auszuüben.

Profis, die alleine vom Kämpfen leben können, gibt es in Österreich nur wenige. Selbst Weltmeisterin Hemetsberger ist auf einen Job angewiesen, als Polizistin ist sie Teil des Spitzensportkaders des Bundesministeriums für Inneres. „Es geht jetzt darum, auch professionelle Arbeitsbedingungen zu schaffen", sagt Tauber. Dabei hilft die younion beim Erstellen von Regeln und Verträgen. Auch bei den MMA ist ein Kollektivvertrag das Ziel. Nicht zuletzt ist es durch die Gewerkschaft einfacher, eine Versicherung zu finden, die einen Verdienstausfall, der bei einer Verletzung entstehen kann, absichert.

Was eine Verletzung in der eigenen Sportkarriere anrichten kann, wissen alle Sportler:innen nur zu gut. MMA, Eishockey und Frauenfußball: Schritt für Schritt und nur durch gemeinsames Engagement gelingt es, hier mehr Sicherheit für die Sportler:innen zu schaffen. First-Vienna-FC-Kapitänin Claudia Wasser hatte in ihrem Fußballerinnen-Leben insgesamt drei schwere Verletzungen: Schien- und Wadenbeinbruch sowie zwei Knieverletzungen. Durch die Zweifach- bis Dreifachbelastung hätten viele Spielerinnen nur wenig Zeit, sich zu regenerieren. Ergebnis: Es gibt relativ viele Verletzungen. „Wenn wir Profis wären, hätten wir mehr Pausen, das wäre besser für unseren Körper", sagt Wasser. Unendlich lange 15 Monate nach ihrem Kreuzbandriss kehrte die Kapitänin am 29. August zurück auf den Rasen der Hohen Warte – sie wurde ausgerechnet gegen Sturm Graz eingewechselt. „Endlich, denn das bloße Zuschauen hat mich wahnsinnig gemacht."

WISSEN IST MACHT

© VÖGB / Markus Zahradnik

Arbeit&Wirtschaft fragt nach

Künstliche Intelligenz ist Teil unseres Alltags geworden. Wie kann der Mensch die Kontrolle über sie bewahren? Gertraud Leimüller, Mitgründerin des Start-ups **leiwand.ai,** spricht mit dem A&W-Team über Fehler, Korrektur und Regulierung der KI. Außerdem können Teilnehmer:innen des Online-Events Fragen an die Expertin richten. Um Anmeldung wird gebeten unter
redaktion@arbeit-wirtschaft.at!
Für: Alle Interessierten
Wo: Online-Diskussion über MS Teams
04.11.2025: 13.00–13.45 Uhr

Was bringt der AI Act?

Die europäische KI-Verordnung (AI Act) ist das erste umfassende Gesetz zur Regulierung künstlicher Intelligenz. In diesem Webinar mit dem ÖGB-Digitalisierungsexperten Sebastian Klocker werden die zentralen Inhalte vorgestellt. Welche Systeme gelten als Hochrisiko-Anwendungen? Welche Pflichten haben Unternehmen? Und was bedeutet das konkret für Betriebsrat und Beschäftigte?
Für: Arbeitnehmer:innenvertretung, ÖGB-Mitarbeiter:innen
Wo: Online-Vortrag über MS Teams
24.11.2025: 09.30–11.30 Uhr

Erste Hilfe für die Seele

In diesem Seminar vermitteln Instruktor:innen Grundwissen zu psychischen Erkrankungen. Erste-Hilfe-Maßnahmen bei emotionalen Krisen und die sensible Ansprache und Unterstützung von Menschen mit ersten Anzeichen einer psychischen Erkrankung werden erprobt. Zusätzlich besprechen die Teilnehmer:innen, was man für die eigene psychische Gesundheit tun kann. (Präsenz-Angebot)
Für: Arbeitnehmer:innenvertretung und ÖGB-/AK-Mitarbeiter:innen aus dem Burgenland
Wo: JUFA Neutal Landerlebnisdorf, 7343 Neutal
02.12.2025: 08.30–16.00 Uhr
09.12.2025: 08.30–16.00 Uhr

www.voegb.at

Wissenswertes aus dem ... A&W blog

Zartes Pflänzchen Konjunktur

Laut WIFO-Herbstprognose hat Österreich die Rezession überwunden. Trotz internationaler Spannungen und budgetärer Herausforderungen wird ein Wirtschaftswachstum von 0,3 Prozent für dieses und 1,1 Prozent für nächstes Jahr prognostiziert. Für den wirtschaftlichen Aufschwung braucht es jetzt einen Beitrag von Unternehmen und der Bundesregierung. Im A&W-Blog lesen Sie, wie dieser aussehen könnte.

Michael Ertl & Eva Six
Wirtschaftswissenschaften und Statistik, AK Wien

Frauen werden häufiger arbeitslos

Rund 370.000 Menschen sind in Österreich auf Jobsuche. Die Arbeitslosigkeit steigt – und das bei Frauen zuletzt schneller als bei Männern. Neben strukturellen Benachteiligungen kam es in frauendominierten Branchen im Zuge der Wirtschaftskrise zu vermehrten Kündigungen, besonders betroffen sind über 50-Jährige und Frauen mit Migrationshintergrund. Wie gestaltet man eine geschlechtersensible Arbeitsmarktpolitik?

Paula Rossi
WU Wien und Forschungsassistenz AK Wien

Aus für Verbrenner-Aus?

Die europäische Automobilbranche macht 7 Prozent des EU-BIPs aus und kämpft mit der ökologischen Transformation sowie der harten Konkurrenz aus China. Ab 2035 sollten im Zuge des Verbrenner-Aus nur noch Elektroautos eine Neuzulassung in der EU erhalten. Die diesbezüglichen Etappenziele zu durchschnittlichen CO_2-Emissionen neuer Fahrzeuge wurden bereits aufgeweicht, nun wackelt auch das Verbrenner-Verbot.

Alexander Eigner
Trainee der Abteilung Klima, Umwelt und Verkehr, AK Wien

www.awblog.at

© Ertl & Six | Sonja Spitzer, Rossi | privat, Eigner | Frank Jödicke

WIR FORDERN!

GLOBALE SOLIDARITÄT!

Die Tatsache, dass alles, was auf der Welt passiert, direkt oder indirekt Auswirkungen auf das Arbeitsleben in Österreich hat, tritt derzeit besonders deutlich zutage, wird aber zu wenig reflektiert und in konkreten Handlungsbedarf umgemünzt. Die Zusammenhänge, die durch die Globalisierung erzeugt werden – das Ausmaß der betrieblichen und wirtschaftlichen Vernetzung –, ist bei vielen Menschen noch nicht vollends ins Bewusstsein vorgedrungen. Deshalb ist es wichtig, dass Gewerkschaften die internationale Frage stärker beleuchten.

Die Arbeit im Internationalen Referat des ÖGB schärft die Sinne für den globalen Zeitgeist. Seit 30 Jahren gibt es zudem den gewerkschaftsnahen Verein solidar Austria, gegründet ursprünglich unter dem Namen „weltumspannend arbeiten" – und der ist bis heute Programm. Etwa alle zwei Jahre machen wir eine Begegnungsreise, um Gewerkschafter:innen aus anderen Ländern zu treffen und Betriebe im Ausland zu besuchen. Wir waren in Brasilien, auf Kuba, in Georgien und kürzlich in Vietnam. Was auffällt: In vielen Ländern Lateinamerikas, Afrikas oder Asiens ist die Gewerkschaftskultur sehr kämpferisch. Da geht man in Generalstreik, bevor die Kollektivertragsverhandlungen überhaupt begonnen haben. Da wird erst mal gehörig auf den Tisch gehauen.

Internationale Solidarität braucht Entwicklungszusammenarbeit, also die Partnerschaft zwischen Industrienationen und Globalem Süden, um soziale Ungleichheit sukzessive abzubauen – mit dem Ziel eines guten Lebens für alle. Diesbezüglich können vor allem nordische Länder wie Norwegen oder Schweden inspirieren. Dort haben Gewerkschaften großen Einfluss auf die Projekte der staatlichen Entwicklungshilfe. Österreich schafft es hingegen seit Jahren nicht, die 0,7 Prozent des BIP in Entwicklungsarbeit zu investieren, die laut der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für einen nachhaltigen Effekt notwendig wären.

Vorbilder, globale Solidarität zu leben und internationale Gewerkschaftsarbeit stärker auszuprägen, gibt es also viele. In Österreich kommt der internationale Aspekt oft nur dann zum Zug, wenn noch genug Ressourcen zur Verfügung stehen. Was wir fordern, ist, die internationale Gewerkschaftsarbeit im 21. Jahrhundert als etwas Essenzielles anzuerkennen. Sie ist wesentlich, um weltumspannende Zusammenhänge zu erkennen. Globale Solidarität ist kein Orchideenthema.

MICHAEL WÖGERER
arbeitet seit acht Jahren im Internationalen Referat des ÖGB und ist Projektleiter des entwicklungspolitischen Vereins solidar Austria.

ÖGB VERLAG

www.oegbverlag.at

Neuerscheinungen aus dem ÖGB-Verlag

JETZT BESTELLEN!

Wer gegen wen?

Gespräche über organisierte Ungleichheit – und wie wir solidarisch das System hacken

Sara Hassan, Josefa Niedermaier

ÖGB-Verlag | 2025 | 270 Seiten | EUR 24,90
ISBN: 978-3-99046-756-5

Ungleichheit ist kein Zufall – sie ist gemacht. Doch wie kommt es, dass wir schon in der Schule auf Konkurrenz gedrillt werden und später im Job um Zeit, Geld und Anerkennung kämpfen? Warum brennen wir im Hamsterrad der Leistung fast aus, können uns aber nicht einmal eine Pause leisten? Alles ist ein Wettbewerb. Aber einer, in dem Ausbeutung an der Tagesordnung ist und Dingen, die wirklich zählen, kein Wert zugeschrieben wird. Sorge-, Pflege- oder Bildungsarbeit: bestenfalls unterbezahlt.
Im Gespräch mit Expert:innen geht Sara Hassan der organisierten Ungleichheit auf den Grund: Wer profitiert vom Gegeneinander? Wer kann scheinbar ohne Konsequenzen Machtmissbrauch betreiben? Was müsste sich ändern? Und wie können wir gemeinsam die Regeln neu schreiben? Denn klar ist: Wenn wir alle betroffen sind, können wir auch zusammen etwas ausrichten.

JETZT BESTELLEN!

Hitzige Debatten

Wie der Streit ums Klima unsere Gesellschaft spaltet und was wir dagegen tun können

Michael Soder

ÖGB-Verlag | 2025 | 206 Seiten | EUR 24,90
ISBN: 978-3-99046-766-4

Ob das Windrad im Ort, die Bratwurst am Grill oder ein neues Gesetz: Beim Thema Klima dauert es nie lange, bis die nächste Debatte losbricht. Aus Ideen werden Vorwürfe, aus Diskussionen endlose Grabenkämpfe. Am Ende bleibt oft nur Stillstand, und das große Ziel rückt immer weiter in den Hintergrund. Dabei geht es doch um nichts Geringeres als unser Fortbestehen auf dem Planeten. Eigentlich sollte es da leicht sein, auf einen grünen Nenner zu kommen. Oder?
Michael Soder, Ökonom und Sozioökonom mit Schwerpunkt Wirtschaftspolitik, nimmt uns mit hinter die Kulissen dieser Debatten. Er zeigt, warum wir uns so leicht in Nebenschauplätzen verlieren, wieso wir Gegenmeinungen so schnell persönlich nehmen und wie wir den Blick wieder auf das Wesentliche richten können. Sein Buch ist ein Plädoyer für Zuversicht, Empathie und bessere politische Prozesse.

Gratisversand in Österreich ab einem Bestellwert von 30 Euro **Hier bestellen: shop.oegbverlag.at**

© Hannarget und Light Impression – stock.adobe.com

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 bzw. richtige Anschrift mit

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

Postleitzahl Ort

AW

Österreichische Post AG | MZ 25Z044733 M, Bundesarbeitskammer, Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien
Retouren an Postfach 100, 1350 Wien