

# kontraste

Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik



WEITERBILDUNG

AKTUELLES

BUCHTIPPS

VERANSTALTUNGEN

9 | November 2009

<b>Weiterbildung</b>	
<u>Ungleiche Beteiligung an Weiterbildung</u>	4
<u>Bildungsbenachteiligung und Geschlecht</u>	6
<u>Geschlechtsspezifische Unterschiede</u>	9
<u>Barrieren für Karrieren</u>	12
<u>Interkulturalität im Berufsförderungsinstitut Oberösterreich</u>	14
<u>Finanznöte als Ursache für den Fachkräftemangel</u>	17
<u>Steigender Qualifikationsbedarf</u>	21
<u>Förderung betrieblicher Weiterbildung evaluiert</u>	23
<u>Konjunkturpaket zugunsten der Erwachsenenbildung gefordert</u>	24
<b>Aktuelles</b>	
<u>Solidarität mit Studierenden</u>	25
<u>Lernen aus der Krise</u>	26
<u>AK-Wissenschaftspreis 2009 verliehen</u>	27
<b>Buchtipps</b>	28
<b>Veranstaltungen</b>	31

## Liebe Leserin, lieber Leser!

*Der aktuelle Protest der Studierenden – bei Redaktionsschluss noch im Gange – hat zumindest eines schon bewirkt: nämlich den Stellenwert von Bildung und Ausbildung auf breiter Basis thematisiert und ins öffentliche Bewusstsein gerückt zu haben. Und unabhängig davon, welche Position man zum Anlassfall einnimmt – eines trat in der bisherigen Diskussion bereits klar zutage: In der gegenwärtigen wissensbasierten Gesellschaft ist Bildung essenziell, und zwar sowohl in gesamtgesellschaftlicher wie auch in individueller Hinsicht.*

*Je höher der erreichte Bildungsabschluss, umso höher ist die Erwerbsbeteiligung. Die Gefahr, arbeitslos zu werden, hängt stark mit dem Bildungsstand zusammen; ein Umstand, der in der gegenwärtigen Wirtschaftskrise verstärkt zum Tragen kommt: Wie aus der jüngsten Eurostat-Erhebung hervorgeht, sind vor allem niedere und mittlere Bildungsschichten stark von Arbeitslosigkeit betroffen, während die Beschäftigung von Personen mit hohem Bildungsgrad sogar weiter anstieg. Dieser europaweite Trend ist in Österreich besonders ausgeprägt: Während die Beschäftigung von Personen mit Hochschulabschluss im zweiten Quartal 2009 gegenüber dem Vorjahresquartal um 6,1 Prozent stieg, ging sie bei PflichtschulabsolventInnen um 6,8 Prozent zurück (derStandard.at, 05.11.2009). Wenn man weiß, dass etwa in Deutschland schon fast jede/r zweite Beschäftigte in irgendeiner Form "Wissensarbeit" ausübt (hierzulande wird der Anteil ähnlich sein), können einen diese Zahlen nicht einmal sonderlich überraschen.*

*Bildung und Weiterbildung sind also das Gebot der Stunde. Zu letzterer ist allerdings anzumerken, dass Österreich hier zu den Schlusslichtern in Europa zählt. Weniger als ein Drittel der Beschäftigten nimmt an betrieblicher Weiterbildung teil, wobei Männer, Beschäftigte in Großbetrieben und höher Gebildete bevorzugt werden, während LeiharbeiterInnen mit prekären Erwerbsbiographien so gut wie keine betriebliche Weiterbildung erhalten (vgl. Beitrag Steiner). D.h. wer (Bildung) hat, dem wird gegeben – den anderen nicht. In Fachkreisen spricht man deshalb vom "Matthäus-Prinzip" in der Weiterbildung. Von den bestehenden Weiterbildungsangeboten werden so genannte "bildungsferne" Schichten – in Wien immerhin rund ein Achtel der Bevölkerung –*

*kaum erreicht. Dazu zählen generell Niedrigqualifizierte mit maximal Pflichtschulabschluss, häufig Personen mit Migrationshintergrund, Ältere, aber auch Frauen, die frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind bzw. in dieses (z.B. aufgrund früher Mutterschaft) nie richtig hineingefunden haben. Negative Erfahrungen mit dem Schulbetrieb und mangelnde Perspektiven am (regionalen) Arbeitsmarkt tragen dazu bei, dass in Weiterbildungsaktivitäten oft wenig Sinn erblickt wird. Aber auch ein diesbezügliches Informationsdefizit ist gemäß einer im Rahmen des Projekts "learn forever" durchgeführten Befragung zu konstatieren.*

*Nichts wäre verfehlter, als die bestehende, sich durch Weiterbildung noch verstärkende Wissenskluft gleichsam fatalistisch hinzunehmen. Aufgrund der skizzierten Ungleichheiten ist eine Förderung nach dem Gießkannenprinzip wenig sinnvoll, diese sollte vielmehr gezielt Bildungsbenachteiligten zugute kommen. Wobei der erste Schritt sein müsste, bei diesen entsprechende Bewusstseinsbildungsprozesse in Gang zu setzen, d.h. sie, wie Steiner ausführt, für die Chancen zu sensibilisieren, die ihnen Weiterbildung bietet. Zumal sich diese durchaus sehen lassen können: Gemäß einer WIFO-Evaluierung AMS-geförderter betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen verbessern diese nach Einschätzung der Geförderten die Entwicklung der Entscheidungsbefugnisse, des Einkommens und der innerbetrieblichen Position. Auch die Beschäftigungsintegration wurde dadurch positiv beeinflusst und das individuelle Arbeitslosigkeitsrisiko leicht gesenkt. Intensivere und zumeist teurere Bildungsmaßnahmen waren dabei signifikant wirksamer als weniger intensive (vgl. Beitrag S. 23). Steiner zufolge würden auch Erwerbsarbeitslose von so genannten Schmalspurausbildungen, z.B. einzelnen Computerkursen, nicht wirklich profitieren. Man sollte insofern den von der Bildungsforscherin Anna Stiftinger in Bezug auf bildungsbenachteiligte Frauen entwickelten Vorschlag aufgreifen und Fördermodelle entwickeln, die längerfristige Lern- und Bildungsprozesse ermöglichen und umfassende Beratungs- und Begleitstrukturen beinhalten. Ja, das kostet die öffentliche Hand etwas, wie Bildung und Ausbildung generell. Doch aufgrund des zu erwartenden gesellschaftlichen "Mehrerts" darf es das auch, meint*

Ihre  
Kontraste-Redaktion

## Ungleiche Beteiligung an Weiterbildung

**Lebenslanges Lernen ist in Österreich weit verbreitet – allerdings nicht bei allen Teilen der Bevölkerung.**

Wie die Erwachsenenbildungserhebung 2007 der Statistik Austria zeigte, besteht ein klarer Zusammenhang zwischen dem erreichten formalen Bildungsabschluss und der Beteiligung an Aus- und Weiterbildung im Erwachsenenalter. In keiner Bevölkerungsgruppe war der Anteil derer, die sich am lebenslangen Lernen beteiligten, so gering wie unter den Menschen, die nach der Pflichtschule keine anerkannte Berufsausbildung oder Schule abgeschlossen hatten.

### Lebenslanges Lernen

Bildung und Lernen können in vier große Kategorien eingeordnet werden: formale Bildung, nicht-formale Bildung, informelles Lernen und zufälliges/beiläufiges Lernen. Die Erwachsenenbildungserhebung (Adult Education Survey, AES) befasst sich mit den ersten drei Kategorien, also mit allen Formen absichtlichen (intentionalen) Lernens. Zusammenfassend wird für diese intentionalen Lernformen auch der Begriff "Lebenslanges Lernen" verwendet. Im Unterschied zum Strukturindikator Lebenslanges Lernen wird dabei

neben formaler und nicht-formaler Bildung auch informelles Lernen berücksichtigt.

Generell zeigte sich die Bevölkerung Österreichs dem lebenslangen Lernen gegenüber sehr positiv eingestellt: 95 Prozent der in Österreich lebenden 25- bis 64-Jährigen sahen lebenslanges Lernen als eine Voraussetzung für beruflichen Erfolg. 87 Prozent fanden, Lernen gäbe einem mehr Selbstvertrauen. Und jeweils 84 Prozent meinten, Lernen im Erwachsenenalter verringere das Risiko, arbeitslos zu werden, Aus- und Weiterbildung wären für den Alltag nützlich und Lernen neuer Dinge mache Spaß.

### Hohe Beteiligungsraten

Dementsprechend hoch war auch die Teilnahme am lebenslangen Lernen: Vier von fünf in Österreich lebenden 25- bis 64-Jährigen beteiligten sich in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung am lebenslangen Lernen:

- Vier Prozent studierten noch oder besuchten sonst eine Ausbildung im regulären Schul- und Hochschulwesen (*formale Bildung*).
- 40 Prozent bildeten sich außerhalb des regulären Schul- und Hochschulwesens in Kursen, Vorträgen, Seminaren oder Workshops weiter, nahmen Privatunterricht oder absolvierten eine Ausbildung am Arbeitsplatz unter Anleitung (*nicht-formale Bildung*).

**Bildungsteilnahme 2006/2007 nach Alter und Bildungsstand**

Gliederungsmerkmale	Alle Personen (25 bis 64 Jahre)	Darunter Personen, die in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung			
		an formaler und/oder nicht-formaler Bildung teilnahmen		informelles Lernen betrieben	
		in 1.000	in %	in 1.000	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>4561,8</b>	<b>1.912,6</b>	<b>41,9</b>	<b>3453,6</b>	<b>75,7</b>
<b>Alter</b>					
25 bis 34 Jahre	1.079,9	508,4	47,1	832,6	77,1
35 bis 44 Jahre	1.377,1	664,0	48,2	1.090,4	79,2
45 bis 54 Jahre	1.182,2	505,8	42,8	895,7	75,8
55 bis 64 Jahre	922,6	234,4	25,4	635,0	68,8
<b>Höchste abgeschlossene Schulbildung</b>					
Pflichtschule	853,5	153,5	18,0	509,1	59,6
Lehre	1.842,3	631,5	34,3	1.331,3	72,3
Berufsbildende mittlere Schule (BMS)	630,1	283,6	45,0	512,6	81,4
Höhere Schule (AHS/BHS)	657,4	415,4	63,2	569,3	86,6
Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Ausbildung	578,6	428,6	74,1	531,4	91,8

Q: STATISTIK AUSTRIA. Erwachsenenbildungserhebung 2007 (AES).

### Arbeitsklima-Index: Minderqualifizierte bei Weiterbildung benachteiligt

*Die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung im modernen Berufsleben ist unbestritten und die Notwendigkeit des „lebensbegleitenden Lernens“ wird mittlerweile von Politiker/innen gerne betont. Die Realität in der österreichischen Arbeitswelt sieht allerdings anders aus: Die Chancen auf Aus- und Weiterbildung sind nach wie vor ungleich verteilt. Wer bereits über eine gute Ausbildung verfügt, kann zumeist im Laufe seines Berufslebens seine Fähigkeiten noch ausbauen. Wer allerdings mit geringer Ausbildung in den Job einsteigt, hat deutlich weniger Chancen, sich zu verbessern. Das hat eine Sonderauswertung des Arbeitsklima-Index ergeben, der von der Arbeiterkammer in Kooperation mit den Instituten IFES und SORA erhoben wird.*

*Die bereits erworbene Stellung im Berufsleben ist ausschlaggebend für die Zufriedenheit mit Weiterbildung. Bei Hilfskräften ohne spezielle Ausbil-*

*dung sind nur 40 Prozent zufrieden, bei Facharbeitern/innen sind es 60 Prozent. Ähnlich auch bei den Angestellten: 55 Prozent der Angestellten, 68 Prozent der qualifizierten und sogar 80 Prozent der leitenden Angestellten bezeichnet sich selbst als zufrieden. Teilzeitbeschäftigte sind generell mit ihren Weiterbildungschancen weniger zufrieden, was vor allem Frauen trifft.*

*Die Angestellten im Geld- und Versicherungswesen liegen mit 81 Prozent Zufriedenen an der Spitze. Die Angestellten in den Branchen Energie/Wasser, Gesundheitswesen und Chemie folgen mit 75 Prozent. Im Tourismus und Einzelhandel ist hingegen nur die Hälfte zufrieden. Ähnlich auch bei den Arbeiter/innen. Spitzenreiter ist die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie (60 Prozent) während in den Branchen Verkehr/Transport/Nachrichtenwesen als auch Einzelhandel, Fremdenverkehr und Lebensmittelindustrie die Zufriedenheit nur zwischen 40 und 45 Prozent liegt.*

*Quelle: AK-Mediendienst Nr. 9569, 29.08.2008*

- 76 Prozent betrieben *informelles Lernen*. Darunter wurde Lernen verstanden, das nicht im Rahmen einer formalen oder nicht-formalen Bildungsaktivität stattfand, aber auch nicht etwa beiläufig passierte, sondern durchaus geplant und beabsichtigt war. 62 Prozent der 25- bis 64-Jährigen verwendeten Bücher oder Fachzeitschriften zum informellen Lernen. Viele lernten aber auch von Arbeitskolleginnen bzw. -kollegen, Familienangehörigen oder Bekannten (44%), mit dem Computer (43%) sowie über Radio, Fernsehen oder Videofilme (38%). 32 Prozent der 25- bis 64-Jährigen bildeten sich bei Führungen durch Museen, historische Stätten, Naturschauplätze oder Industriestätten weiter und 14 Prozent in Bibliotheken oder Lernzentren.

#### Vor allem berufliche Gründe

Für die Teilnahme an formalen und nicht-formalen Bildungsaktivitäten waren überwiegend (bei drei von vier Aktivitäten) berufliche Gründe ausschlaggebend. Folgerichtig war die Beteiligung bei den 25- bis 44-Jährigen, die ja in der Regel einen Großteil ihres Berufslebens noch vor sich haben, überdurchschnittlich hoch. Auch die Teilnahme der 45- bis 54-Jährigen lag noch leicht über dem Durchschnitt. Hingegen be-

suchten in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen deutlich weniger Personen formale oder nicht-formale Bildungsaktivitäten.

Von jenen Personen, die über ein vergleichsweise niedriges formales Bildungsniveau verfügten, nahmen relativ wenige am lebenslangen Lernen teil: Während 92 Prozent der 25- bis 64-jährigen Absolventinnen und Absolventen von Universitäten, Fachhochschulen oder hochschulverwandten Ausbildungen in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung informelles Lernen betrieben hatten, waren es nur sechs von zehn Personen, deren höchste abgeschlossene Schulbildung die Pflichtschule war. Noch viel eklatanter war der Unterschied in der Teilnahme an formalen oder nicht-formalen Bildungsaktivitäten: In den letzten zwölf Monaten vor der Befragung wurden solche Bildungsaktivitäten von drei Viertel der Absolventinnen und Absolventen von Universitäten, Fachhochschulen oder hochschulverwandten Ausbildungen besucht, aber von nicht einmal einem Fünftel der Menschen, die nach der Pflichtschule keine anerkannte Berufsausbildung oder Schule abgeschlossen hatten.

*Quelle: Pressemitteilung der Statistik Austria, 07.05.2009*

## Bildungsbenachteiligung und Geschlecht

Die zweite Fachtagung des Expertinnennetzwerks „learn forever“ fand am 21. Oktober 2009 im Europahaus in Wien statt. Unter dem Titel „unSICHTBAR & unBEDACHT“ widmeten sich internationale ExpertInnen der geschlechtsspezifischen Bildungsbenachteiligung als eine der zentralen Herausforderungen für die Erwachsenenbildung.

Auch wenn Frauen in punkto Bildung stark aufgeholt haben – immer noch gibt es eine zahlenmäßig nicht unbedeutende Gruppe bildungsbenachteiligter Frauen, die aus dem Erwerbsleben herausgefallen sind oder in dieses – z.B. aufgrund früher Mutterschaft – nie richtig hineingefunden haben. Über die gängigen Angebote der Erwachsenenbildung werden diese Frauen kaum erreicht. Diese Gruppe sichtbar zu machen und ihnen den Wiedereinstieg ins Lernen und somit den Anschluss an die Wissens- und Informationsgesellschaft zu ermöglichen, ist Ziel des Expertinnennetzwerks learn forever, das die Fachtagung veranstaltete. Seit 2005 arbeiten in dem Netzwerk ExpertInnen aus den Bereichen Erwachsenen- und feministische Frauenbildung, Bildungsmanagement, Bildungs- und Unternehmensberatung sowie Genderforschung und Gender Mainstreaming zusammen.

### Benachteiligte Gruppe sichtbar machen

Die Eröffnung der vom Europäischen Sozialfonds (esf) und dem Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (bm:ukk) finanzierten Veranstaltung erfolgte durch den stellvertretenden Leiter der Sektion II des bm:ukk, *Martin Netzer*. 14 Prozent der Männer, aber 23 Prozent der Frauen haben maximal einen Pflichtschulabschluss, betonte Netzer. Allerdings haben die Frauen rasant aufgeholt und stellen derzeit die Mehrheit bei den MaturantInnen. Die Weiterbildungsbereitschaft sei zwischen den Geschlechtern relativ ausgewogen. Allerdings gebe es hierbei einen „Schönheitsfehler“: Während rund ein Drittel der Männer Weiterbildungskurse in ihrer Arbeitszeit konsumieren, tun dies nur 18 Prozent der Frauen. D.h. Männer werden stärker von den Betrieben gefördert, während Frauen Bildung vielfach als „Privatinvestition“ betreiben.

Als Gesamtkoordinatorin von learn forever begrüßte *Elke Beneke* die mehr als 100 BesucherInnen und ging

auf die Anliegen von learn forever ein. Sie betonte dabei die Wichtigkeit der Sichtbarmachung von bildungsbenachteiligten Frauen und deren fehlende Möglichkeiten der Partizipation am Bildungs- und Arbeitsmarkt. Hierbei nannte sie insbesondere das Zusammenwirken auf bildungs-, arbeits- und frauenpolitischer Ebene als einen der wichtigsten Aktionsbereiche. Frauen müssten neue Medien handhaben können, um an der Gesellschaft teilnehmen zu können, sonst drohe der gesellschaftliche Ausschluss, sagte Beneke. Durch das Projekt learn forever sollen Frauen wieder Freude am Lernen gewinnen. Dazu dienen die erstellten Transfers, Seminare und Publikationen. Unter Transfers versteht man im Rahmen des Projekts entwickelte prototypische Bildungsarrangements, die in der Folge an Bildungseinrichtungen weitergereicht werden. Als Beispiel nannte Beneke die „mobile IKT-Werkstatt“, ein mobiles und flexibles Lernarrangement vor Ort, bei dem kleine Lernportionen aus dem Lebensumfeld der Frauen mit Bildungsberatung verknüpft werden (Details siehe Kasten). Hier gebe es bereits Transfers zu den Volkshochschulen Salzburg und Völkermarkt sowie zum Frauentrainingszentrum Rohrbach.

### Kontinuitäten in der Diskriminierung

Der inhaltliche Teil der Fachtagung konzentrierte sich auf Wege zur Sichtbarmachung von bildungsbenachteiligten Frauen. Unter dem (etwas provozierenden) Titel „Are women really still disadvantaged?“ ging *Ursula Howard* von der Universität London auf die Situation von Frauen in der Erwachsenenbildung in Großbritannien ein. In einem kurzen historischen Rückblick machte Howard deutlich, dass die britische Frauenbewegung seit dem frühen 19. Jahrhundert mit Erwachsenenbildung und Alphabetisierungskampagnen sowie mit sozialen und religiösen Bewegungen (Methodisten, Quäker) verbunden war. Seither habe sich zwar vieles zum Besseren verändert, doch gebe es immer noch Kontinuitäten in der Diskriminierung. So sei aufgrund der Mehrfachbelastung etwa von berufstätigen Müttern deren Zugang zu Bildung real sehr eingeschränkt. Und vorherrschende kulturelle Normen und internalisierte gesellschaftliche Erwartungen an Frauen seien oft hinderlich für deren Weiterbildungsbereitschaft.

Wenngleich Frauen mittlerweile mit Männern in bildungsmäßiger Hinsicht zumindest gleichgezogen bzw. diese teilweise schon überholt haben: Sie stellen noch immer den Großteil der Teilzeitarbeitenden und die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen ist nach wie vor weit geöffnet. Insbesondere

Frauen aus der Arbeiterklasse sowie mit Migrationshintergrund (insbesondere aus Südasien) können den gesellschaftlichen Anschluss oft nur schwer finden. Ein Problem sei insbesondere die große Zahl an allein erziehenden Müttern im Teenageralter, Großbritannien führt hier die EU-Statistik an.

An Positivem führte Howard an, dass die gestarteten „family learning“-Programme mittlerweile die ethnischen Minderheiten in den Großstädten erreichen konnten. Eine verstärkte Unterstützung fordert die Londoner Professorin unter anderem für Teilzeit-Lernende sowie für ältere Lernwillige. Weiters sollten die Lernangebote räumlich, zeitlich und inhaltlich flexibler gestaltet werden.

### Zeit und Aufmerksamkeit

Die Klagenfurter Bildungswissenschaftlerin *Monika Kastner* setzte sich im Anschluss daran kritisch mit dem europäischen Leitmotiv des lebenslangen Lernens auseinander, welches Menschen imaginieren, die „lebenslang, ständig, eigenverantwortlich, selbst gesteuert, zielorientiert und eilig lernen wollen und

können“. Das Problem dabei ist, dass Erwachsene, die sich in Bildungsprozesse begeben, ihre gesamte Lebensgeschichte, insbesondere ihre Erfahrungen mit Erziehungs- und Bildungssystemen, mit einbringen. Vor allem Bildungsbenachteiligte haben dabei keinen positiven Bezug zu Lernen und Bildung aufbauen können. Lebenslanges Lernen führt unter diesen Voraussetzungen eher zur Verstetigung der in früheren Lebensphasen grundgelegten Bildungsbenachteiligung, man spricht diesbezüglich vom Matthäus-Effekt in der Weiterbildung.<sup>1</sup>

Kastner kritisierte insbesondere gängige, kurzfristig angelegte und funktionelle Lernarrangements. Diese würden bestehende Ungleichheiten verschärfen, weil sie die unterschiedlichen Voraussetzungen der Teilnehmenden außer Acht lassen. Unter Rückgriff auf die subjektorientierte Erwachsenenbildung und das Prinzip des exemplarischen Lernens wies die Bildungswissenschaftlerin auf die Bedeutung von Zeit und Aufmerksamkeit als Einflussfaktoren für gelingende Bildungsprozesse hin. Das gegenwärtig vielfach propagierte selbst gesteuerte Lernen hält sie nicht für der

### Mobile IKT-Lernwerkstatt

*In einer Mobilen IKT-Lernwerkstatt geht es zunächst darum, dass die Teilnehmerinnen Lernen wieder mit Freude und Spaß verbinden. Sie sollen einen sicheren Umgang mit dem Computer und den Neuen Technologien erwerben, damit sich ihnen der Zugang zur Informationsgesellschaft erschließt. Im nächsten Schritt erproben sie erste Schritte des selbst gesteuerten Lernens und stärken im anschließenden „Lernnetzwerk“ das gemeinschaftliche Lernen in der Gemeinde. Das Lernangebot motiviert bildungsbenachteiligte Frauen, in Zukunft Weiterbildungsangebote in Anspruch zu nehmen und ihre Handlungskompetenzen für das lebensbegleitende Lernen weiter auszubauen.*

*Dazu wurden Bildungsportionen – das sind zeitlich überschaubare und thematisch begrenzte Lerneinheiten – entwickelt, die sich an den Lerninteressen, -kompetenzen sowie Lernmöglichkeiten der Frauen orientieren und eine hohe praktische Verwertbarkeit für die Teilnehmerinnen besitzen. In den erprobten Mobilen IKT-Lernwerkstätten kamen unter anderem Bildungsportionen*

*zum Thema E-Government zum Einsatz, weil die Nutzung vorhandener elektronischer Formulare zur Erledigung bestimmter Behördenwege für Frauen in ländlichen Regionen eine große zeitliche und organisatorische Entlastung bedeutet. Die Teilnehmerinnen erhalten die nötigen Basiskenntnisse für einen sicheren Umgang mit dem Computer und dem Internet (Surfen, E-Mail...).*

*Die Selbstverantwortung der Lernerinnen und das gemeinschaftliche Lernen werden im anschließenden Lernnetzwerk gestärkt. Die Teilnehmerinnen setzen erste Schritte des selbstgesteuerten Lernens: Sie definieren ihre eigenen Lernziele, wählen selbstverantwortlich Lernmethoden und -materialien und unterstützen sich gegenseitig bei der Zielerreichung. Gleichzeitig wird ein gemeinschaftlicher Lernprozess mit dem sozialen Umfeld initiiert. Die Methode des wechselseitigen Lernens integriert Familienangehörige, Verwandte und Bekannte aktiv in den Lernprozess.*

*Kontakt: Prisma – Zentrum für Ausbildung und Beruf. Mag.a Andrea Dohr, Bahnhofstraße 20, 8570 Voitsberg. Tel. 03142 28125 46  
Mail: andrea.dohr@prisma-zam.at*

Weisheit letzten Schluss, denn: „Der Mensch lernt nicht allein für sich, sondern ist auf ein Gegenüber angewiesen. Er/Sie sucht relationale Bedingungen, um über sich und seine/ihre erlebte Situation hinauszuwachsen.“ (Wiltrud Gieseke). Gelingende Bildungsprozesse vollziehen sich insofern über Sichtbarkeit und Anerkennung. Dies sei allerdings, so Kastner, nicht nur eine didaktische Frage, sondern auch eine der strukturellen bildungspolitischen Rahmenbedingungen.

### Bildungsbedürfnisse nicht erwerbstätiger Frauen

Die Salzburger Politologin *Anna Stiftinger* stellte zum Abschluss des Plenums eine im Rahmen von *learn forever* verfasste Studie vor, die sich mit Fragen über Bildungswünsche und -bedarfe direkt an die Zielgruppe – nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss – wandte.<sup>2</sup> Die Frauen wurden in drei österreichischen Modellregionen – Bezirk Oberpullendorf, Gemeinde Bruck an der Mur, Stadt Innsbruck – mittels qualitativer Interviews und im Rahmen von Gruppendiskussionen nach ihren Anforderungen und Bedürfnissen befragt, die es ihnen erleichtern, in Bildungsprozesse einzusteigen. Weiters wurden 22 ExpertInnen aus dem Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialbereich interviewt.

Die Gründe für die Nichterwerbstätigkeit sind mannigfaltig. Neben mangelnden Deutschkenntnissen und der fehlenden Anerkennung der Ausbildungen von Migrantinnen zählen dazu physische und psychische Probleme,<sup>3</sup> Resignation aufgrund fehlender Jobs bzw. mangelnder Erwerbsmöglichkeiten, die Pflege von Angehörigen, die Kosten und Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen oder Mobilitätseinschränkungen (auf dem Land). Ähnliches gilt für die

mangelnde Beteiligung an Weiterbildung: Verschiedene Gründe und Barrieren auf politischer, struktureller, sozialer und persönlicher Ebene spielen zusammen und tragen dazu bei, dass die Frauen wenig Nutzen darin sehen, warum sie sich weiterbilden sollten. Fehlende geeignete Lernan-



Quelle: learn forever

Befragte bildungsbenachteiligte Frauen: Politologin Anna Stiftinger



Quelle: learn forever

Kurzfristig angelegte und funktionelle Lernarrangements verstärken bestehende Ungleichheiten, kritisiert Monika Kastner von der Universität Klagenfurt.

gebote, ihre aktuellen Perspektiven auf dem Erwerbsarbeitsmarkt, negative Lernerfahrungen in der Vergangenheit, lange Abwesenheiten von Erwerbsarbeit und Weiterbildung sowie die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und ihre Folgen sind nur einige Aspekte, welche die vorhandenen Stärken bzw. Wünsche der Frauen überlagern. Teilweise sind mit der eigenen Schulzeit wenig positive Erinnerungen verknüpft. Lernen/Bildung ist in diesen Fällen negativ besetzt, die Weiterbildungsbereitschaft ist dadurch natürlich stark beeinträchtigt.

### Empfehlungen

Aus den Ergebnissen der Studie wurden Empfehlungen entwickelt, die dazu beitragen sollen, die Erwachsenenbildung verstärkt auf bildungsbenachteiligte Frauen auszurichten. Die AkteurInnen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik sollten nach Ansicht der Studienautorinnen unter anderem ihr Wissen über nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen vertiefen sowie Fördermodelle entwickeln, die längerfristige Lern- und Bildungsprozesse ermöglichen, umfassende Beratungs- und Begleitstrukturen beinhalten, geeignete Informationsmöglichkeiten bieten, zudem leicht zugänglich sind und die finanziellen Bedingungen der Frauen berücksichtigen. Weiters sollten Kampagnen für alle Bildungsaktivitäten sowie zur Nutzung von Beratungsstellen gestartet werden. Denn festgestellt wurde vor allem ein Informationsdefizit. Insbesondere das Angebot der Volkshochschulen war bei den im ländlichen Raum Befragten kaum bekannt.

Die Empfehlungen an die BildungsanbieterInnen, -beraterInnen und lokale AkteurInnen schließlich reichen von der Analyse der TeilnehmerInnenstrukturen und der bewussten Auseinandersetzung mit der Zielgruppe, ihren Bedürfnissen und den regionalen Rahmenbedingungen über anzustrebende Kooperationen mit Berufsgruppen, die über Know-how über die Zielgruppe bzw. über Kontakte zu dieser verfügen, bis hin zum Aufbau von regionalen Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von nicht erwerbstätigen, bildungsbenachteiligten Frauen. [hs]

## Geschlechtsspezifische Unterschiede

### Das ExpertInnennetzwerk learn forever sammelte Daten und Fakten zu Weiterbildung, Erwerbsbeteiligung und Nutzung neuer Medien von Frauen und Männern in Österreich.

Der Bildungsstand der österreichischen Bevölkerung, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, stellt sich wie folgt dar: Im Bereich der tertiären (akademischen) Abschlüsse haben Frauen die Männer im Jahr 2007 bereits leicht überholt. Der Anteil der Akademikerinnen an allen Frauen zwischen 25 und 64 Jahren beträgt 13,7 Prozent, die Vergleichsziffer bei den Männern 12,9 Prozent.

In der Gruppe der Personen mit mittlerem Schulabschluss (Sekundarabschlüsse), welche die prozentual größte Gruppe darstellt, ist der Anteil dieser bei den Frauen mit 62,4 Prozent zwar sehr hoch, liegt aber immer noch unter dem bei den Männern (74,2%).<sup>1</sup> Betrachtet man hingegen den Bereich der niedrigeren Abschlüsse, zeigt sich der Geschlechterunterschied deutlich. Der Anteil der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss ist bei Frauen zwischen 25 und 64 Jahren mit 23,9 Prozent beinahe doppelt so hoch wie bei den Männern (12,9%).

### Weiterbildungsbeteiligung

Die Statistik Austria veröffentlicht jährlich Zahlenmaterial zur Beteiligung der österreichischen Bevölkerung an Weiterbildung. Dabei wird vor allem die Be-

### Anmerkungen

- 1 Matthäus 25.29: „Denn wer hat, dem wird gegeben, und er wird im Überfluss haben; wer aber nicht hat, dem wird auch noch weggenommen, was er hat.“
- 2 Doris Kapeller, Ulla Sladek, Anna Stifftinger: „... weil für mich hat es sowieso nie Angebote gegeben“. Bildungswünsche und -bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss, Salzburg 2009.
- 3 Ein leider gängiges Muster: Aufgrund physischer Probleme (etwa im Bewegungs- und Stützapparat) kommt es zum Verlust der Erwerbstätigkeit. Findet sich über längere Zeit kein neuer Job, stellen sich nicht selten zudem psychische Probleme ein.

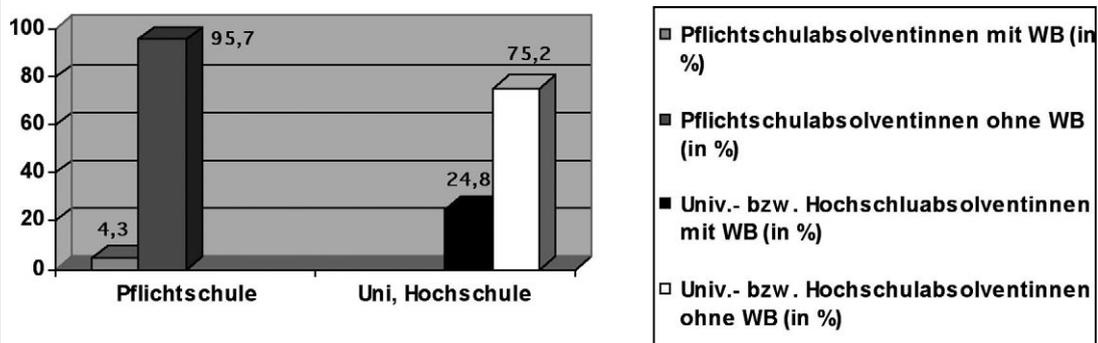
teiligung an formalen und non-formalen Lernaktivitäten ausgewertet. Formale Lernaktivitäten führen zu breiteren und staatlich anerkannten Qualifikationen und Abschlüssen. Sie finden immer in Bildungseinrichtungen statt. Als non-formale Lernaktivitäten werden organisierte und nachhaltige Bildungsaktivitäten bezeichnet. Diese sind innerhalb und außerhalb von Bildungseinrichtungen beruflich oder privat motiviert. Sie finden jedoch ohne formell anerkannten Abschluss statt.

Nach den Auswertungen der Statistik Austria haben sich 2007 die 15-bis 24-Jährigen mit einem Anteil von 12,7 Prozent am häufigsten weitergebildet, gefolgt von den 25- bis 34-Jährigen mit 12,2 Prozent. Die Gruppe der über 55-Jährigen bildet sich mit 3,6 Prozent am wenigsten weiter. Diese Abwärtsspirale nach Altersgruppen zeigt sich gleichermaßen für beide Geschlechter.<sup>2</sup> Hier wird deutlich, dass die Bedeutung von Weiterbildung mit dem Alter sukzessive abnimmt.

Wird die Zahl der Kurs- und Schulungsbesuche differenziert nach höchster abgeschlossener Bildung betrachtet, erkennt man, dass im Jahr 2007 der Anteil der Pflichtschulabsolventinnen nur 4,3 Prozent betrug, derjenige der Absolventinnen von Universität bzw. Hochschule hingegen 24,8 Prozent.<sup>3</sup> Damit wird eindeutig sichtbar, wie sehr in Österreich die Weiterbildungsbeteiligung mit der Höhe des Bildungsstandes zusammenhängt (vgl. Abbildung 1).

Die Teilnahme an Kursen und Schulungen variiert ebenfalls stark je nach Erwerbsstatus der Personen. Diesbezüglich unterscheidet die Statistik zwischen Nicht-Erwerbspersonen und arbeitslosen Personen.

Abbildung 1: Weiterbildungsbeteiligung nach Bildungsgrad



Die Nicht-Erwerbspersonen umfassen nach dem Labour-Force-Konzept unterschiedlichste Personengruppen, wie Schülerinnen und Schüler ab 15 Jahren, Studierende sowie Pensionistinnen und Pensionisten. Weiters gehören auch ausschließlich im Haushalt tätige Personen sowie jene, die aus anderen Gründen nicht erwerbstätig sind und auch nicht aktiv nach einer Beschäftigung suchen, dazu. Insgesamt zählten im ersten Quartal 2009 2.752.000 Personen zu dieser Gruppe. Kinder unter 15 Jahren wurden hier nicht mitgerechnet. 1.431.400 Nicht-Erwerbspersonen in ganz Österreich waren zwischen 15 und 64 Jahre alt, davon wiederum 862.200 Frauen und 569.200 Männer.

Arbeitslose Personen sind potentielle Erwerbspersonen bis zum 65. Lebensjahr, die beschäftigungslos und beim Arbeitsmarktservice als arbeitsuchend gemeldet sind. Nicht dazu zählen SchülerInnen, StudentInnen oder TeilnehmerInnen einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme.<sup>4</sup>

Nur 9,2 Prozent der nicht-erwerbstätigen Frauen nehmen an Kursen und Schulungen teil (bei allen Nicht-Erwerbspersonen sind es 8,8%). Mit 23,2 Prozent ist der Anteil der Kursteilnehmerinnen bei den arbeitslosen Frauen doppelt so hoch. Im Vergleich zu arbeitslosen Männern nehmen arbeitslose Frauen

deutlich häufiger an Kursen teil. Der entsprechende Anteil bei den Männern beträgt nur 15,9 Prozent (unter allen arbeitslosen Personen sind es 19,7%). Bei den erwerbstätigen Frauen liegt der Anteil der Kurs- und Schulungsteilnahmen bei 15,7 Prozent (unter allen Erwerbstätigen bei 13,7%). Arbeitslose Frauen nehmen demnach am ehesten an Kursen oder Schulungen teil, während nicht-erwerbstätige Frauen am wenigsten weiterbildungsaktiv sind (vgl. Abbildung 2).

Die Differenzierung nach dem Zweck des Kursbesuchs zeigt, dass 47,5 Prozent aller Frauen und 63 Prozent der Männer an einem Kurs teilnehmen, um sich beruflich weiterzubilden. Eine differenzierte Betrachtung nach Erwerbsstatus zeigt, dass mehr als zwei Drittel aller arbeitslosen Frauen (70,7%) an Weiterbildungen teilnehmen. Bei den erwerbstätigen Frauen sind es immer noch mehr als die Hälfte (55,6%). Im Vergleich dazu nehmen die nicht-erwerbstätigen Frauen eher selten (17%) berufsbezogene Weiterbildungsangebote in Anspruch (vgl. Abbildung 3).<sup>5</sup>

Aus einer Aufstellung der Statistik Austria von 2009 geht hervor, dass der letzte berufliche Kursbesuch für 40,3 Prozent der unselbständig erwerbstätigen Frauen ausschließlich in der Freizeit stattgefunden hat. Bei den Männern beträgt dieser Anteil nur bei

Abbildung 2: Kursteilnahme nach Erwerbsstatus

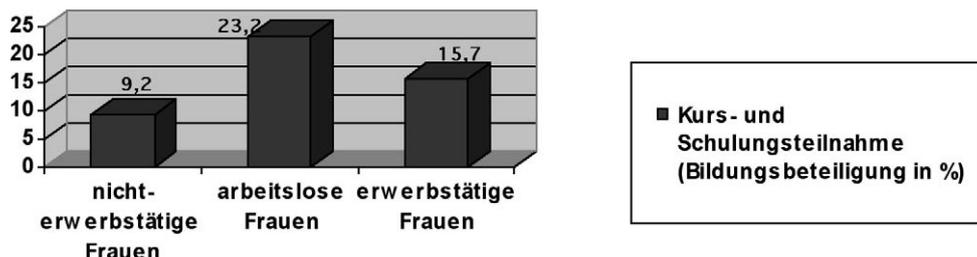
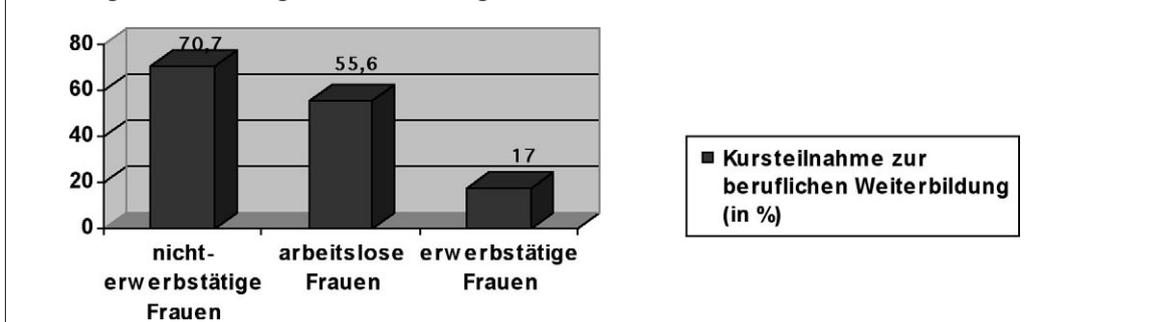


Abbildung 3: Berufsbezogene Weiterbildung nach Erwerbsstatus



22,8 Prozent.<sup>6</sup> Frauen sind also häufiger bereit bzw. gezwungen, für berufliche Weiterbildung ihre Freizeit zu verwenden.

### Erwerbsbeteiligung

Im ersten Quartal 2009 lag nach Auswertungen der Statistik Austria<sup>7</sup> die Erwerbsquote der Frauen in Österreich mit 69,3 Prozent deutlich unter derjenigen der Männer (79,5%). 44,9 Prozent der erwerbstätigen Frauen sind teilzeitbeschäftigt, bei den Männern sind dies nur 9,4 Prozent. In ihrem Hauptberuf arbeiteten Frauen im Durchschnitt wöchentlich 28,5 Stunden, Männer 36,2 Stunden. 15,7 Prozent der Frauen äußerten den Wunsch nach einer längeren Erwerbsarbeitszeit. Von allen unselbständig beschäftigten Frauen sind 9,8 Prozent geringfügig beschäftigt. Damit sind knapp zwei Drittel (65,5%) der geringfügig beschäftigten Personen Frauen.

Die Erwerbsquote von Frauen zwischen 15 und 64 Jahren mit Pflichtschule als höchstem Abschluss beträgt 44,9 Prozent, bei den Männern beträgt die entsprechende Quote 52,3 Prozent. Frauen mit einem Universitäts- oder hochschulverwandten Abschluss sind zu 83,4 Prozent erwerbstätig, Männer mit einem solchen Abschluss zu 90,5 Prozent. D.h., je höher der Bildungsabschluss, desto höher ist auch die Erwerbsbeteiligung.

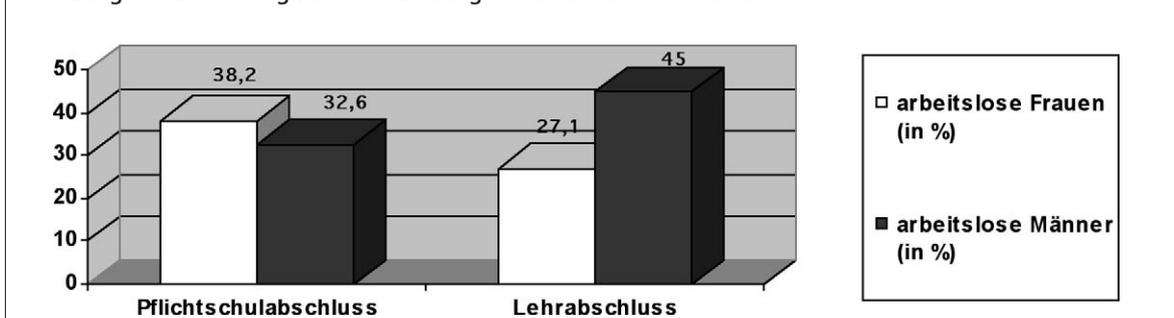
Die Arbeitslosenquote der Frauen lag im ersten Quartal 2009 bei 6,1 Prozent, diejenige der Männer bei 8,6 Prozent.<sup>8</sup> In der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen beträgt diese Quote bei den Frauen 7,6 Prozent und bei den Männern 10,6 Prozent. Mit zunehmendem Alter sinkt die Quote. Sie liegt bei den 45- bis 54-jährigen Frauen bei 2,5 Prozent und bei Männern dieses Alters bei 4,4 Prozent.

Unter allen arbeitslosen Personen verfügen 35 Prozent lediglich über einen Pflichtschulabschluss. Unter den arbeitslosen Frauen besitzen 38,2 Prozent, unter den arbeitslosen Männern 32,6 Prozent maximal einen derartigen Abschluss. 27,1 Prozent der arbeitslosen Frauen und 45 Prozent der arbeitslosen Männer haben eine Lehre abgeschlossen. Die Gefahr, arbeitslos zu werden, hängt also sehr stark mit dem Bildungsstand zusammen (vgl. Abbildung 4).

### Computer- und Internet-Nutzung

Im Jahr 2009 verfügen bereits 74,5 Prozent der österreichischen Haushalte über mindestens einen Computer und 69,8 Prozent über einen Internet-Zugang.<sup>9</sup> Während 76,4 Prozent der Männer ab 16 Jahren angeben, in den letzten drei Monaten das Internet genutzt zu haben, sind es bei den Frauen mit 66,9 Prozent deutlich weniger.

Abbildung 4: Arbeitslosigkeit nach Bildungsabschluss und Geschlecht



Sowohl in der Computer- als auch in der Internetnutzung zeigt sich für beide Geschlechter ein sehr ausgeprägtes Altersgefälle. Frauen zwischen 15 und 55 Jahren nutzen den Computer zu 83,3 Prozent, Männer zu 89,9 Prozent. Von den Personen zwischen 55 und 74 Jahren nutzen deutlich weniger einen Computer. Bei den Frauen sind es nur mehr 33 Prozent, bei den Männern immerhin noch 50,9 Prozent.

Ähnlich verhält es sich bei der Internet-Nutzung: Frauen zwischen 15 und 55 Jahren nutzen das Internet zu 80,2 Prozent, Männer zu 85,2 Prozent. In der Altersgruppe zwischen 55 und 74 Jahren sind es bei den Frauen nur mehr 27,8 Prozent und bei den Männern immerhin noch 47,5 Prozent, die im Internet surfen.

Fazit: Frauen nutzen nach wie vor Computer und Internet in geringerem Ausmaß als Männer. Personen in höherem Alter, vor allem Frauen, nutzen in deutlich geringerem Ausmaß den Computer bzw. das Internet.

*Quelle: learn forever (Hg.): Zahlen – Daten – Fakten. Unterlage zur Fachtagung „unsichtbar – unbedacht“, Wien, 21.10.2009*

#### Anmerkungen

- 1 Statistik Austria: Bildung in Zahlen. 2007/08. Tabellenband, Wien 2009
- 2 Statistik Austria; online unter: [http://www.statistik.at/web\\_de/static/teilnahme\\_der\\_bevoelkerung\\_ab\\_15\\_jahren\\_an\\_kursen\\_und\\_schulungen\\_in\\_den\\_le\\_028449.pdf](http://www.statistik.at/web_de/static/teilnahme_der_bevoelkerung_ab_15_jahren_an_kursen_und_schulungen_in_den_le_028449.pdf);

download am 15.9.2008

- 3 Statistik Austria; online unter: [http://www.statistik.at/web\\_de/static/teilnahme\\_der\\_bevoelkerung\\_ab\\_15\\_jahren\\_an\\_kursen\\_und\\_schulungen\\_in\\_den\\_le\\_028451.pdf](http://www.statistik.at/web_de/static/teilnahme_der_bevoelkerung_ab_15_jahren_an_kursen_und_schulungen_in_den_le_028451.pdf); download am: 15.9.2008
- 4 Vgl. Schulze Buschoff Karin (2008), Arbeitspolitik; online unter: [http://politikfeldanalyse.uni-muenster.de/buschoff/arbeitspolitik/block2\\_5\\_mai\\_Thesepapier\\_arbeitslosigkeit.pdf](http://politikfeldanalyse.uni-muenster.de/buschoff/arbeitspolitik/block2_5_mai_Thesepapier_arbeitslosigkeit.pdf); download am 21.09.2009
- 5 Statistik Austria; online unter: [http://www.statistik.at/web\\_de/static/teilnahme\\_der\\_bevoelkerung\\_ab\\_15\\_jahren\\_an\\_kursen\\_und\\_schulungen\\_in\\_den\\_le\\_028452.pdf](http://www.statistik.at/web_de/static/teilnahme_der_bevoelkerung_ab_15_jahren_an_kursen_und_schulungen_in_den_le_028452.pdf); download am 15.9.2008
- 6 Statistik Austria: Teilnahme an Kursen und Schulungen in den letzten 4 Wochen nach Zweck der Weiterbildung – Jahresdurchschnitt 2008; online unter: [http://www.statistik.at/web\\_de/static/ergebnisse\\_im\\_ueberblick\\_teilnahme\\_an\\_kursen\\_und\\_schulungen\\_020913.pdf](http://www.statistik.at/web_de/static/ergebnisse_im_ueberblick_teilnahme_an_kursen_und_schulungen_020913.pdf); download am: 15.9.2009
- 7 Statistik Austria: Arbeitsmarktstatistik, 1. Quartal 2009, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung;
- 8 Arbeitslosenquote: Arbeitslose Personen in Prozent vom Arbeitskräftepotential (= Arbeitslose Personen + unselbständig Beschäftigte). Quelle: AMS: Arbeitsmarktdaten – Gesamtübersicht, 03/2009; online unter: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/AmbwebServlet?trn=start>; download am 12.7.2009
- 9 Statistik Austria: IKT-Einsatz in Haushalten 2009, Tabellen: „Haushalte mit Computer 2002-2009“, „Haushalte mit Internetzugang 2002-2009“, „Computernutzerinnen und Computernutzer 2002-2009“, „Internetnutzerinnen und Internetnutzer 2002-2009“; online unter: [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/informationsgesellschaft/ikt-einsatz\\_in\\_haushalten/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/informationsgesellschaft/ikt-einsatz_in_haushalten/index.html)

## Barrieren für Karrieren

### Wieso Bildungsferne nicht von Weiterbildung profitieren

Von jeder zweiten Plakatwand flöten uns faltenfreie Werbegesichter zu: Wir sind erfolgreich – dank Weiterbildung. Ein Kurs hier, ein Lehrgang dort und schon stehen alle Karrieretüren offen. Österreich macht sich auf den Weg in die Wissensgesellschaft und keiner bleibt zurück. Schön wär's.

Der Hype um die berufliche Qualifizierung über-tüncht, dass Aus- und Weiterbildung hierzulande der Mittel- und Oberschicht vorbehalten bleibt: Das fehlende Kleingeld ist nur eine von mehreren Barrieren, die so genannte Bildungsferne – also Menschen mit

geringem Bildungsniveau – daran hindert sich weiter-zubilden.

### Ältere und MigrantInnen bilden sich selten weiter

Die Bildungsschere öffnet sich immer weiter: Je niedriger die Erstausbildung ist, desto weniger wird in Weiterbildung investiert. Menschen, die Deutsch nicht als Umgangssprache benutzen und die Volksschule nicht in Österreich besucht haben, bilden sich kaum weiter. Je geringer der Grad der Integration, desto bildungsferner, lautet die einfache Formel.

Zwischen 25 und 45 Jahren ist die Weiterbildungsteilnahme am höchsten, darunter und darüber fällt sie deutlich geringer aus. Neben einem höheren Alter wirken sich auch Betreuungspflichten für Angehörige

und eine dezentrale Wohngegend negativ auf die Nutzung entsprechender Kurse aus.

### Unzureichende Weiterbildungsförderung

Die Probleme sind bekannt: Laut Schätzungen sind in Wien etwa 200.000 Personen als bildungsfern einzustufen. Das Arbeitsmarktservice (AMS), der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF), aber auch die Länder suchen deren Weiterbildung zu fördern. So finanziert das AMS zwei Drittel der Kosten zur Qualifizierung von älteren und niedrig qualifizierten Beschäftigten mit Hilfe von EU-Geldern aus dem Europäischen Sozialfonds, aber nur dann, wenn der Betrieb den Restbetrag übernimmt.

In der größten europäischen Erhebung zu betrieblicher Weiterbildung (CVTS) zählt Österreich zu den Schlusslichtern: Etwa 33 Prozent der Beschäftigten nehmen an betrieblicher Weiterbildung teil, wobei Männer, Beschäftigte in großen Betrieben und höher Gebildete bevorzugt werden. LeiharbeiterInnen, die prekäre Erwerbsbiographien mit häufigen Arbeitslosigkeitsphasen aufweisen und bei denen das Bildungsniveau und der Verdienst niedriger sind, erhalten gar keine betriebliche Weiterbildung.

### Einzelne Kurse bringen wenig

Das mangelnde Engagement der Betriebe ist nicht die einzige Barriere: Diese Form der Weiterbildung führt selten zu betrieblichem Aufstieg und nicht immer zum Erhalt des Arbeitsplatzes. Auch die Weiterbildung von Arbeitslosen wird erst dann wirklich wirksam, wenn sie einen Berufsabschluss in Verbindung mit Berufserfahrung vermittelt.

Der einzelne EDV-Kurs oder irgendeine Schmalspurausbildung bringt im Wettbewerb mit anderen Arbeitskräften hingegen gar nichts. Auch die mit 50 Prozent der Kosten, aber maximal 200 Euro durch den WAFF oder gar nur 100 Euro durch die Arbeiterkammer limitierte Kursförderung hat allenfalls eine symbolische Funktion. Sonstige Kursförderungen sind häufig nur Teilförderungen und stellen damit für Bildungsferne eine doppelte Hürde dar: sich zur Weiterbildungsteilnahme zu motivieren und auch noch das Geld dafür aufzubringen.

### Was fehlt: punktgenaue Investitionen

Bildungsferne brauchen keine Förderung nach dem Gießkannenprinzip. Die Menschen sollten vielmehr gezielt für die Chancen sensibilisiert werden, die ihnen

eine Weiterbildung bietet. Damit sie diese Chancen längerer Bildungsphasen dann tatsächlich wahrnehmen können, müssen die zeitlichen und finanziellen Rahmenbedingungen geschaffen werden – inklusive anschließender berufsbegleitender Weiterbildung.

### Gute Rahmenbedingungen sicherstellen

Österreich sollte gemäß EU-Vorgabe bereits seit der Publikation des Weißbuchs für lebensbegleitendes Lernen 1995 dieses Lifelong Learning gezielt fördern. Eine entsprechende landesweite Strategie, bestimmte Gruppen gezielt zu schulen, zu qualifizieren oder weiterzubilden, fehlt aber bisher. Es bräuchte etwa ein dezentrales Angebot, das speziell auf die Bedürfnisse von Bildungsfernen zugeschnitten ist.

Bildung sollte mit Spaß am Lernen verbunden werden, ein Motto, das bereits in der Schule zum Tragen kommen sollte. Barrierefreie Weiterbildung beinhaltet flankierende Kinderbetreuungsangebote sowie Bildungskarenz, die nicht nur vom Good Will des Arbeitgebers abhängt.

### Für Aufschwung sorgen

Gerade in Zeiten der ökonomischen Krise wird es für die Politik vermehrt darum gehen, jugendliche und erwachsene Arbeitslose, aber auch Menschen, die gefährdet sind, ihren Job zu verlieren, verstärkt auszubilden und damit bereits jetzt für qualifizierte Arbeitskräfte, die im Aufschwung wieder gebraucht werden, zu sorgen. Das würde sowohl den Menschen als auch den Betrieben zugute kommen.

Die Verantwortung dafür liegt sicher nicht nur bei arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen wie AMS oder WAFF, sondern auch beim zuständigen Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur. Statt eines stark segmentierten Weiterbildungssystems (Intransparenz der Angebote, Monopolstellungen einzelner Anbieter) sollte eine zentrale Stelle Motivations- und Beratungsarbeit leisten und gleichzeitig auch Lernen mithilfe innovativer Methoden für diese Zielgruppe ermöglichen.

Karin Steiner

Die Autorin ist Geschäftsführerin und Vorstandsvorsitzende des Vereins abif – analyse beratung und interdisziplinäre forschung, 1140 Wien. Erstpublikation des Beitrags in: science.orf.at, 27.03.2009. Abdruck mit freundlicher Genehmigung der Autorin.

*„Die Bildungsschere öffnet sich immer weiter: Je niedriger die Erstausbildung ist, desto weniger wird in Weiterbildung investiert.“*

## Interkulturalität im Berufsförderungsinstitut Oberösterreich

**„Das Hauptziel der beruflichen Bildung ist es, die Eigenständigkeit der Person und ihre beruflichen Fähigkeiten, das heißt die Anpassung und Weiterentwicklung zu fördern. Daher heißen die beiden wichtigsten Antworten dieses Weißbuchs zum einen allen Menschen den Zugang zur Allgemeinbildung zu ermöglichen, und zum anderen die Eignung zur Beschäftigung und Erwerbstätigkeit zu verbessern.“<sup>1</sup>**

### Einwanderungsland Österreich

Österreich ist ein Einwanderungsland. Derzeit sind etwa 13 Prozent der Bevölkerung MigrantInnen, d.h. Personen, die nicht in Österreich geboren wurden oder zum Zeitpunkt der Geburt keine Österreicherinnen oder Österreicher waren – so genannte „foreign borns“ (siehe OECD Migration Outlook 2007). Damit liegt Österreich auf einer Ebene mit klassischen Einwanderungsländern wie zum Beispiel den USA. Alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens – hier interessieren uns besonders die Dimensionen des Lernens und Arbeitens – werden von diesen demografischen Veränderungen erfasst. Das bedeutet, dass sich die Bildungsangebote des BFI, ja das BFI als Organisation selbst, verändern müssen: In einem Betrieb der Erwachsenenbildung, der sich den Anforderungen an die Bildung im globalen Kontext stellt, bedeutet die Realisierung des Anspruches – jede/n Einzelne/n in die Lage zu versetzen, ihr/sein ganzes Potenzial und ihre/seine vollständige Persönlichkeit zu entwickeln – gewaltige Konsequenzen für das Selbstverständnis der Organisation und für das eigene Tun und Wirken nach innen und nach außen. Neue KundInnengruppen müssen adäquat angesprochen werden, die eigenen Dienst- und Serviceleistungen müssen auf den veränderten Bedarf reagieren, die Produkte sind in ihrer Weiterentwicklung anzupassen, Strategien in Marketing und Werbung benötigen frische Ideen. Verkrustete Strukturen, die mit der Erwartung einhergehen, dass sich nichts ändert, erfordern neue Managementstrategien. Ob sie es will oder nicht – die Erwachsenenbildung befindet sich im Umbruch, und nur wer die Entwicklungen ein Stück weit antizipieren kann, bleibt handlungsfähig und autonom. Das BFI hat sich vor einigen Jahren auf den Weg gemacht, die sich ab-

zeichnenden Veränderungen als Option für sich zu entdecken und nutzbar zu machen.

### Herausforderungen und Problemlagen

Als Bildungseinrichtung der Arbeiterkammer hat sich das BFI seit seinem Bestehen in sich ständig verändernden Rahmenbedingungen und einem sich permanent entwickelnden Selbstverständnis mit der Zielgruppe der MigrantInnen beschäftigt. 2006 wurde das Thema Migration zum zentralen Thema erklärt und in einem eigenen Projekt wurden Ressourcen für die Entwicklungsarbeit zur Verfügung gestellt. In diesem Rahmen wurden vor allem Angebote entwickelt, die im Sinne einer europäischen Bildungspolitik all jenen eine Perspektive eröffnen sollten, die als Zuwanderer der ersten Generation primäre Integrationsprozesse mit einer Schwerpunktsetzung auf Förderung der sprachlichen Kompetenzen durchlaufen. Den RepräsentantInnen der zweiten und dritten Generation soll durch Bildung und Weiterbildung die Anschlussfähigkeit an Ausbildungs- und Berufswelten sichergestellt werden. Die Zahlen sprechen eine eindeutige Sprache: Das Drop-out-Risiko von Personen ohne EU-Staatsbürgerschaft ist viermal so hoch wie jenes von ÖsterreicherInnen, das Drop-out-Risiko der Kinder aus bildungsfernen Schichten ist mehr als fünfmal so hoch wie das Risiko von Kindern, deren Eltern hoch gebildet sind. Dropouts oder frühe BildungsabbrecherInnen sind nach europäischer Definition Jugendliche im Alter von 18 bis 24 Jahren, die über keinen Schulabschluss über ISCED-Level 2 (Schulpfichtniveau) hinaus verfügen und sich derzeit nicht in Ausbildung befinden. Im letzten Jahr hat Österreich mit einer Drop-out-Quote von über zehn Prozent die europäische Benchmark erstmals verfehlt, das heißt, die gesellschaftlichen Entwicklungen führen entgegen allen politischen Absichtserklärungen und Leitlinien zu einer wachsenden Ausgrenzung.

Bildungsferne ist nicht a priori ein Thema der Zuwanderung. Die Wertigkeit von Bildung, die Struktur der Zuwanderung, die Folgen der Zuwanderungsgeschichte finden jedoch ihren Niederschlag in einem strukturellen Problem im Bildungszugang. Bildung bzw. der Stellenwert von Bildung wird auch in Zuwandererfamilien vererbt, die Nachfolgenerationen haben den Anschluss an die Bildungs- bzw. Wissensgesellschaft (noch) nicht gefunden – 50 Prozent der 20- bis 24jährigen Jugendlichen aus Drittstaaten haben bestenfalls einen Hauptschulabschluss, Personen aus traditionellen Gastarbeiterregionen sind in den Weiterbildungsaktivitäten unterrepräsentiert.

### Bildungsangebote als Lösungsansätze

Verstärkte Anstrengungen sind auch mit Blick auf langfristige Folgen frühzeitiger BildungsaussteigerInnen auf nationaler Ebene unabdingbar. Programme zur Förderung von Basiskompetenzen, Grundbildungsprogramme, neue Entwicklungen zur Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss in kompetenzorientierten Curricula sind die Antwort auf diese Herausforderungen. Das BFI besitzt eine lange Tradition in der Öffnung neuer Bildungsperspektiven für Aus-, Um- und NeueinsteigerInnen, der zweite Bildungsweg war und ist eine unserer Kernkompetenzen. Diese Bildungswege auch für Zuwanderer zu öffnen und abzusichern, ist eines der Ziele im Arbeitskontext. Alphabetisierung, Sprachförderung, Deutschkurse, aber auch muttersprachliche Förderungen, Grundbildungsangebote und neue Modelle zum Erreichen der beruflichen Reife bzw. des Anforderungslevels an eine duale Ausbildung oder eine weiterführende Schulbildung, kompetenzorientiert und individuell, sind die Bausteine einer grundlegenden Bildungsarbeit. Bildungsberatung und Verfahren zur Verhinderung von Dequalifizierungsprozessen bewahren individuelle Kompetenzen vor einem Verfall. Fachliche Aus- und Weiterbildung in Sozial- und Gesundheitsberufen werden ebenso angeboten wie Qualifizierungen im Metallbereich. Die Qualifizierung von TrainerInnen im Bereich DAF/DAZ<sup>2</sup> bzw. im Bereich der Erwachsenenbildung allgemein mit einem starken Fokus auf interkulturelle Kompetenz stellt die qualitativen Standards für die operative Umsetzung sicher. Zu fachlich versierten TrainerInnen werden zum einen migrantische Interessierte ausgebildet, zum anderen können sich langjährige erfahrene TrainerInnen in Sachen Interkulturalität weiterbilden, angesprochen werden dabei auch freiberufliche TrainerInnen.

### In Zahlen gegossene Bildung

20 Prozent aller KursteilnehmerInnen des BFI OÖ haben einen wie auch immer gearteten migrantischen Hintergrund, das sind mehr als 6.000 Personen. Viele von ihnen finden sich in den Standardkursen (vom Staplerkurs bis zur Berufsreifeprüfungsvorbereitung), aber für viele wurden auch ganz besondere Angebote designed, d.h. speziell für multikulturelle Arbeits- und Lerngruppen entwickelt. 150 Asylberechtigte bereiten sich jährlich in einem vom europäischen Flüchtlingsfonds und dem Land OÖ geförderten Projekt auf den Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt vor, 40 Personen bemühen sich redlich, das lateinische Alphabet zu erlernen, 6.000 KursteilnehmerInnen verzeichnen wir jährlich im Bereich der Deutsch-/Integrationskurse. Vom Familiennachzug mit Verpflichtung zur Erfüllung der Integrationsvereinbarung über Schlüsselarbeitskräfte bis hin zu den BewerberInnen um die österreichische Staatsbürgerschaft – alle wurden im Vorfeld von einer unserer BeraterInnen kompetent im Hinblick auf ihre Anliegen betreut, in insgesamt acht verschiedenen Sprachen. 30 Personen aus acht Nationen, sechs Sprachgemeinschaften und drei Kulturkreisen qualifizierten sich in einem Lehrgang für eine Tätigkeit als TrainerIn in verschiedensten arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen. An der Schnittstelle Schule und Beruf professionalisieren wir die Berufsorientierung in Kooperation mit Schulpartnern aus ganz Oberösterreich. Jährlich bereiten sich 100 TeilnehmerInnen auf die Prüfungen im Rahmen der Hauptschulexternistenkurse vor und über 300 SchülerInnen und Jugendliche werden in ihren schulischen und außerschulischen Integrationsprozessen unterstützt. Interkulturelle Kommunikations- und Verständigungsprozesse werden in diversen internen Weiterbildungsangeboten und als Ergän-



Quelle: bfi



Quelle: bfi

zungsmodule in Lehrgängen gefördert und ein Mentoringprojekt erleichtert allen MitarbeiterInnen die Integration migrantischer Neulinge in das umfassende betriebliche Gefüge des BFI.

### Institutionelle Öffnung

Die Erkenntnis, dass die Glaubwürdigkeit einer Institution auch daran gemessen wird, inwieweit sie ihre eigenen Beschäftigungsfelder interkulturell öffnet, war im BFI OÖ rasch gewonnen, die Konsequenzen daraus werden uns noch längere Zeit beschäftigen. Die Schlagworte von den kulturellen Unterschieden und den damit verbundenen Konfliktherden wurden in unseren zunehmend multikulturell aufgestellten Teams zu einer erlebbaren Wirklichkeit. Die neuen migrantischen MitarbeiterInnen stießen rasch an ihre Grenzen, sie mussten sich ihre Glaubwürdigkeit härter als ihre inländischen KollegInnen erarbeiten und sie mussten vor allem erkennen, dass Systeme ihre ungeschriebenen Gesetze haben, denen nicht so leicht auf die Spur zu kommen ist, wenn man nicht in diesen Systemen sozialisiert wurde. Das Instrument des Mentoring für Personalschulungen bestand als Angebot für neue MitarbeiterInnen bereits in einer rudimentären Form – genutzt wurde es kaum. Mit der Einführung migrantischer MitarbeiterInnen in die institutionellen Gegebenheiten erlebte es jedoch eine Renaissance. Ein strukturierter Raum für Diskussionen, Fragen und Auseinandersetzungen wurde geschaffen. Egal, ob es um die Aufarbeitung und Reflexion von Arbeitserfahrungen, das Coaching im Hinblick auf neue Herausforderungen, den Umgang mit KundInnen und LieferantInnen oder den Abgleich von Bildern und Erwartungen im KollegInnenkreis geht, alles hat Platz in diesem Prozess der gegenseitigen Annäherung. Neben den Kernfragen ergeben sich

immer wieder Gelegenheiten zum persönlichen Gespräch und zur Befriedigung von Neugier. Strukturelle Ablehnung wird durch vertiefte persönliche Beziehungen aufgeweicht.

### Interkulturalität als Bereicherung

Das Schlagwort von der bereichernden Interkulturalität wurde schon lebendig, ganz im Sinne des Diversity-Ansatzes versuchen wir erfolgreich, dem standardisierten Bildungsbetrieb á la Schulsystem ein an individuellen Voraussetzungen orientiertes, an Bildungsstandards messbares Weiterbildungsprogramm entgegenzusetzen, das sich die Förderung der Individuen ganz im Sinne einer modernen Bildungspolitik zum Ziel gesetzt hat. Gleichzeitig leisten wir einen Beitrag zur Entwicklung von Modellen, die langfristig geeignet sind, strukturelle Hindernisse zu überwinden. Eine multikulturelle Belegschaft mit interkulturellen Kompetenzen hilft uns dabei.

*Monika Pramreiter*

Die Autorin ist Berufs- und Sozialpädagogin und seit 1992 im Berufsförderungsinstitut Linz mit der Entwicklung und Umsetzung innovativer Bildungsmaßnahmen in nationalen und transnationalen Projekten betraut. Schwerpunktthemen: Grundbildung und Alphabetisierung, Integration/Migration – soziale und berufliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund, interkulturelle Kompetenz in den unterschiedlichsten Arbeitszusammenhängen.

Kontakt: [monika.pramreiter@bfi-ooe.at](mailto:monika.pramreiter@bfi-ooe.at); [www.bfi-ooe.at](http://www.bfi-ooe.at)

### Anmerkungen

- 1 Aus dem Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung, herausgegeben von der Kommission der europäischen Gemeinschaften (1995)

## Finanznöte als Ursache für den Fachkräftemangel

### Herausforderungen in der Personalentwicklung bei Weiterbildungsanbietern in Deutschland

Thema der Umfrage des wbmonitor 2008 war die Personalentwicklung bei Weiterbildungsanbietern. Für verschiedene Beschäftigtengruppen wurde ausgewählten Aspekten aus Sicht der Anbieter nachgegangen – so ging es um Weiterbildungsbedarfe des eigenen Personals, um Formen der Unterstützung der Weiterbildung der Lehrkräfte sowie um Kompetenzanforderungen an das Leitungspersonal.<sup>1</sup>

Ein Drittel der insgesamt 1.849 Befragungsteilnehmer hat die *offen* gestellte Zusatzfrage beantwortet. Diese lautete: „*Welche besonderen Herausforderungen sehen Sie in Bezug auf die Personalentwicklung in Ihrer Einrichtung?*“ Die hierzu vorliegenden über 900 frei formulierten Aussagen wurden anhand eines eigens dafür entwickelten Kategoriensystems ausgewertet.<sup>2</sup> Die zentralen Ergebnisse werden im Folgenden vorgestellt.

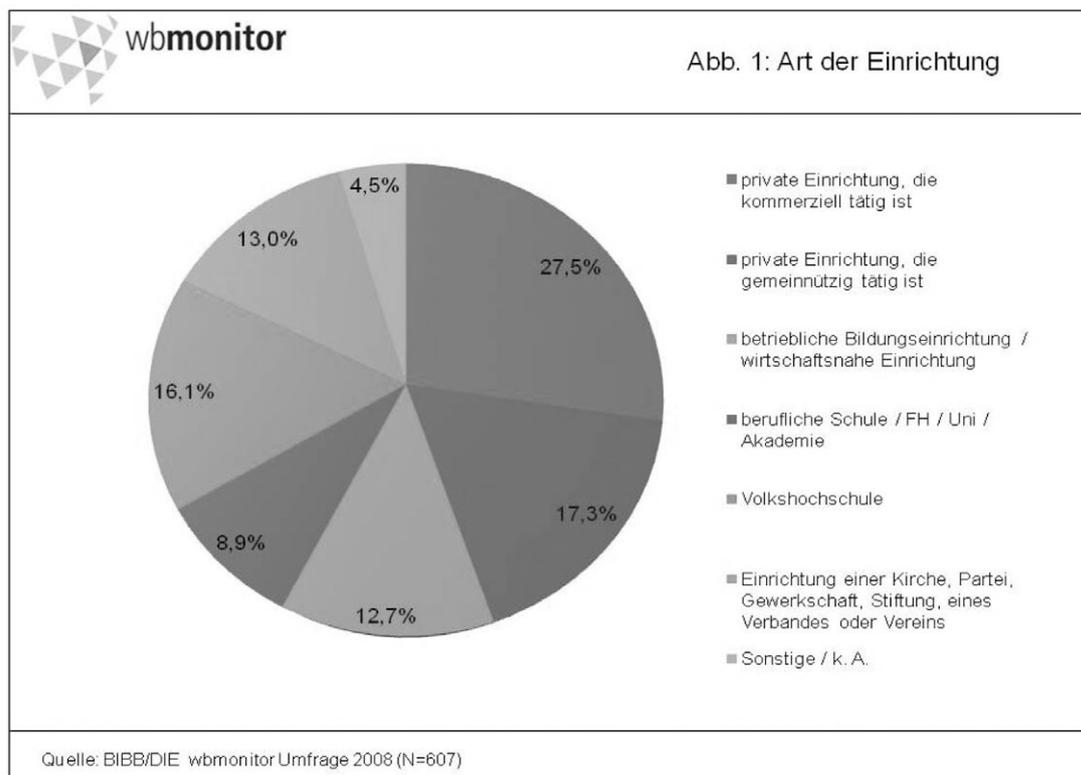
### Welche Anbieter haben sich zu Wort gemeldet?

Fast die Hälfte der Umfrageteilnehmer, die die Zusatzfrage beantwortet haben, waren private Einrichtungen, die kommerziell oder gemeinnützig tätig sind (siehe Abbildung 1). Volkshochschulen stellten einen Anteil von 16 Prozent. Jeweils 13 Prozent der beteiligten Einrichtungen befanden sich in der Trägerschaft von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften u.ä. oder waren betriebliche bzw. wirtschaftsnahe Anbieter.

Mit Blick auf realisierte Unterrichtsstunden und den Personalbestand handelte es sich zumeist um kleine und mittlere Anbieter: 49 Prozent haben im Jahr 2007 weniger als 3.000 Unterrichtsstunden durchgeführt; 60 Prozent der Anbieter beschäftigten höchstens neun Festangestellte/Beamte.

Im Jahr 2008 hatten 66 Prozent der Anbieter berufliche und allgemeine Weiterbildung im Programm. Dabei führten 72 Prozent hauptsächlich berufliche Weiterbildung durch; allgemeine Weiterbildung als Schwerpunkt gaben 41 Prozent der Anbieter an (Mehrfachantworten waren möglich).

Als Haupteinnahmequelle haben die Teilnehmenden die größte Bedeutung; im letzten Jahr trugen sie bei



27 Prozent der Anbieter mindestens zur Hälfte zur Finanzierung bei. 20 Prozent der Anbieter gaben die öffentliche Hand und 18 Prozent die Arbeitsagenturen als Haupteinnahmequelle an (gegenüber jeweils 15%). Mindestens zur Hälfte aus Einnahmen von Betrieben finanzierten sich 15 Prozent der Anbieter (im Vergleich zu 23% aller Umfrageteilnehmenden). Das bedeutet, dass unter den Anbietern, die sich zu ihren besonderen Herausforderungen in der Personalentwicklung äußerten, relativ mehr waren, die sich hauptsächlich aus öffentlichen Mitteln finanzierten und vergleichsweise seltener solche, deren Einnahmen vor allem aus betrieblichen Quellen stammten.

### Die Resultate der Umfrage

Die häufigsten Äußerungen der Weiterbildungsanbieter betreffen Aspekte der Personalpolitik (N=357), d.h. die Deckung des Personalbedarfs durch Rekrutierung und Bindung von Personal an die Einrichtung sowie die Sicherstellung einer ausgewogenen Mischung von älteren, d.h. erfahrenen, und jüngeren Mitarbeitenden (siehe hierzu und zum Folgenden Abbildung 2).

Eine beachtlich große Gruppe von Weiterbildungsanbietern sah eine besondere Herausforderung für ihre Personalentwicklung darin, hinreichend qualifiziertes Personal zu rekrutieren (N=109). Dabei bezieht sich

dieses Problem vorwiegend auf Lehrkräfte, die großteils auf Honorarbasis arbeiten und denen nicht nur gute fachliche Qualifikationen in ihrem Unterrichtsgebiet abverlangt werden, sondern auch pädagogische Kompetenzen und ausreichende praktische Erfahrungen. Hier – so der Tenor etlicher Aussagen – bestünde ein deutlicher Mangel an geeigneten (Nachwuchs-)Kräften, insbesondere aus der Perspektive spezialisierter Weiterbildungsanbieter. Die vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erstellte Expertise zur Entwicklung eines Qualifizierungssystem für Weiterbildner setzt genau an der Kompetenzentwicklung des lehrenden Personals in der Weiterbildung an (vgl. Kraft/Seitter/Kollewe 2009). Die hier vorliegenden Ergebnisse stützen demnach das Argument einer Notwendigkeit von Qualifizierungsangeboten für die in der Weiterbildung Lehrenden.

Der Fachkräftemangel ist in den Weiterbildungseinrichtungen angekommen. Dabei kommen offenbar auch enger werdende finanzielle Spielräume bei der Vergütung des Personals zum Tragen. Verschiedene Kostenträger – so ist vielen Antworten zu entnehmen – übten Druck auf die Preisgestaltung bei den Angeboten aus, während gleichzeitig die Anforderungen an die Qualität wachsen. In der Folge könnten die Einnahmen nicht mit den allgemein steigenden Kosten mithalten, zumal steigende Personalkosten hier eine zusätzliche Belastung darstellen. Vor diesem Hintergrund stellt es sich für zahlreiche Weiterbildungsanbieter (N=78) offenbar als zunehmend schwierig dar, qualifiziertes Personal angemessen, d.h. leistungsgerecht zu bezahlen, längerfristig zu halten und nicht im Wettbewerb mit lukrativeren Arbeitgebern, wie z.B. Schulen oder in der Wirtschaft, zu verlieren.

### Prekäre Arbeitsverhältnisse

Auf die prekären Arbeitsverhältnisse von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen wurde bereits in einer WSF-Studie hingewiesen (vgl. Wirtschaft- und Sozialforschung (WSF) 2005). Auch das im Mai dieses Jahres verabschiedete Gesetz zum Mindestlohn für Lehrende in der Weiterbildung in Höhe eines monatlichen Einstiegsgehalts (Vollzeit) von 2.076,06 Euro brutto (Westdeutschland) und 1.847,69 Euro brutto (Ostdeutschland) kann als Beleg für die missliche materielle Situation von Mitarbeitenden in der Weiterbildung betrachtet werden.<sup>3</sup>

Des Weiteren stellte der Umgang mit dem Phänomen ihrer „kollektiv alternden“ hauptberuflichen Beleg-

### Was ist wbmonitor?

*wbmonitor ist eine bundesweite Umfrage bei Weiterbildungsanbietern, in der das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) aktuelle Trends in der Weiterbildung ermittelt. Konzentrierte sich der vom BIBB initiierte wbmonitor zunächst auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung, so werden nunmehr auch Anbieter in der allgemeinen, der kulturellen und der politischen Erwachsenenbildung mit einbezogen. Die Umfrage erfolgt einmal jährlich und wird online durchgeführt. Zentrale Elemente sind wechselnde Themenschwerpunkte, die Ermittlung eines Klimaindex zur Stimmungslage in der Branche sowie ein Fragebogen zum Profil der beteiligten Einrichtungen. Nähere Informationen und Ergebnisse finden sich im Internet unter: <http://www.wbmonitor.de>*

 <b>Abb. 2: Besondere Herausforderungen der Personalentwicklung bei Weiterbildungsanbietern</b>	
<b>Kategorisierte Antworten (906 Aussagen von 607 Umfrageteilnehmern)</b>	
<b>Personalpolitik, davon:</b>	<b>357</b>
Rekrutierung von qualifiziertem Personal	109
Bezahlung von qualifiziertem Personal	78
anstehender Generationenwechsel/alterndes Personal	55
Sicherung vorhandener Arbeitsplätze	31
Bedarf an zusätzlichem Personal/zu geringe Personalausstattung	31
Rekrutierung ehrenamtlichen Personals	4
sonstiges	49
<b>Kompetenzentwicklungsbedarfe, davon:</b>	<b>296</b>
allgemeine Qualifizierungsnotwendigkeiten	59
Bildungsmarketing	39
übergreifende Kompetenzen	37
erfolgreich Lehren	35
Umgang mit bestimmten Zielgruppen/Zielgruppenansprache	19
lehrfachbezogene Kompetenzen	15
Beratung/Coaching in der Bildungsarbeit	14
Bildungsmanagement allgemein	13
Qualitätsmanagement	11
Kooperation und Netzwerke	7
sonstiges	47
<b>Rahmenbedingungen für Personalentwicklung, davon:</b>	<b>188</b>
Motivation der Mitarbeiter/innen	37
Zeitfaktor/Arbeitsüberlastung des Personals	36
finanzielle Engpässe behindern PE	31
fehlende Kontinuität und Planungssicherheit (zunehmende Projektförderung/Stellenbefristung)	24
Bedarf an PE-Konzepten/-Instrumenten	20
fehlende geeignete Qualifizierungsangebote	7
sonstiges	33
<b>Qualifizierungsbedarf nach Personalgruppen, davon:</b>	<b>55</b>
Qualifizierung von lehrendem Personal	28
Qualifizierung von Leitungs-/Planungspersonal	14
Qualifizierung von ehrenamtlichem Personal	7
Qualifizierung von Verwaltungspersonal	2
sonstiges	4
<b>Sonstige Herausforderungen bzgl. Personalentwicklung</b>	<b>10</b>
Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2008	

schaft für eine nennenswerte Teilgruppe von Weiterbildungseinrichtungen (N=55) im vergangenen Jahr eine besondere Herausforderung dar, darunter vergleichsweise häufig Volkshochschulen (N=15). Als diesbezüglich problematisch erwies sich zum einen der Generationenwechsel, d.h. das Finden von qualifikatorisch adäquatem und bezahlbarem Ersatz an Nachwuchskräften für ausscheidende Mitarbeiter/innen (s.o.). Schwierig scheint aus Sicht der Anbieter zum anderen zu sein, gerade ältere langjährige Mitarbeiter/innen für ihre eigene Weiterqualifizierung zu

motivieren. Diese Herausforderung zeigt sich demnach in der Weiterbildung analog zur Situation in anderen Bereichen (vgl. Tippelt u.a. 2009).

#### Geänderte Kompetenzanforderungen

Dass ständige Weiterqualifizierung eine nicht unbedingt leichthin zu realisierende Voraussetzung für das Personal in der Weiterbildung selbst ist, unterstreichen weitere Aussagen der Anbieter, wonach vielfach Kompetenzentwicklungsbedarfe des Personals besondere Herausforderungen für die Einrichtungen darstellen (insgesamt 296 Nennungen).

Dabei verwies eine Teilgruppe von Anbietern eher allgemein auf Qualifizierungsnotwendigkeiten (N=59) v.a. ihres planenden und lehrenden Personals. Ursächlich hierfür seien ein Zuwachs an Aufgaben sowie steigende bzw. sich ändernde Kompetenzanforderungen. Die sich ändernden Anforderungen ergäben sich einerseits aus (technischen) Weiterentwicklungen der Lehrgegenstände und -inhalte, bei denen es gelte, den aktuellen Stand zu halten. Andererseits seien die Anbieter mit höheren Erwartungen der Kunden konfrontiert, z.B. in Bezug auf Beratungsleistungen oder auf die methodisch-didaktische Gestaltung von Seminaren.

Auch Entwicklungserfordernisse im Bereich fachübergreifender, personaler und sozialer Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/innen wurden in dem Zusammenhang von etlichen Anbietern angeführt (N=37). Dazu zählen die Entwicklung kommunikativer Fähigkeiten im Umgang mit Kunden ebenso wie die Entwicklung neuer inhaltlicher Konzepte und letztlich eine höhere Flexibilität und Eigeninitiative, wenn es darum geht, auf Bedarfsveränderungen am Markt zu reagieren.

Machten die Anbieter in dem Zusammenhang auch Aussagen zu konkreten Themen, bei denen sie Qualifizierungsnotwendigkeiten ihres Personals sahen, dann wurden vor allem Aspekte angeführt, die sich unter den Begriffen „Bildungsmarketing“ sowie „Erfolgreich lehren“ zusammenfassen lassen. Der Bereich des Bildungsmarketings (N=39) umfasst dabei z.B. eine stärkere Ausrichtung von Einstellungen und Aktivitäten an einem Verständnis von Weiterbildnern als Dienstleistern, bessere Marktkennntnisse sowie marktwirtschaftliche Kompetenzen und Akquisefähigkeiten. Die Aussagen zu „Erfolgreich lehren“ (N=35) belegen methodisch-didaktische Weiterbildungsbedarfe von Lehrkräften, die sich daraus ergeben, dass eingesetzte fachliche Experten keine ausreichende pädagogische Vorbildung mitbringen, dass die Zusammensetzung, Größe und Bildungsvoraussetzungen von Teilnehmergruppen zunehmend besondere Anforderungen an die individuelle Gestaltung von Lehre stellen oder dass verstärkt neue, auch mediengestützte Lernformen angeboten werden sollen. (...)

Vor dieser Folie verwundert es nicht, dass Weiterbildungsanbieter, wenn sie als besondere Herausforderung für die Personalentwicklung ihrer Einrichtung Qualifizierungsbedarfe bestimmter Personalgruppen (N=55) nannten, v.a. die Lehrenden im Blick hatten (N=28), die in Bezug auf die Umsetzung des Angebots und damit für die Marktposition der Anbieter eine Schlüsselstellung innehaben.

### Arbeitsüberlastung

Schließlich stellten für eine Teilgruppe der Anbieter, die sich in der Befragung 2008 in eigenen Worten zur Thematik äußerten, (auch) verschiedene, insgesamt eher hinderliche Rahmenbedingungen eine besondere Herausforderung für ihre einrichtungsbezogenen Personalentwicklungsaktivitäten dar (N=188). Hierzu zählt zum einen das Problem, Mitarbeitende bei eher schlechter Bezahlung und in der Regel ohne die Gewährung eines finanziellen Ausgleichs sowohl zur Übernahme neuer bzw. zusätzlicher Aufgaben als auch zu ihrer eigenen kontinuierlichen Weiterbildung zu motivieren (N=37). Zum anderen wurden negative zeitliche Faktoren aufgrund der herrschenden Arbeitsüberlastung der Mitarbeiter/innen angeführt (N=36), wofür im Kontext einer generell zunehmenden Arbeitsverdichtung vermehrt der Zuwachs an administrativen Tätigkeiten und Verwaltungsaufgaben bei den Lehrkräften verantwortlich gemacht wurde. Ein Teil der antwortenden Weiterbildungsanbieter berichtete außerdem explizit von finanziellen Engpässen (N=31), die die Finanzierung von Fortbildungen und anderen Personalentwicklungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter/innen beeinträchtigten bzw. verhinderten.

### Resümee

Fast man die vorliegenden Aussagen der Weiterbildungsanbieter, die sich in der Umfrage des wbmonitor 2008 zu den Herausforderungen ihrer Personalentwicklung äußerten, zusammen, so erweist sich der Umgang mit offenbar enger werdenden finanziellen Spielräumen als zentrale Schwierigkeit. Fehlende materielle Ressourcen führen zu einem Fachkräftemangel beim Lehrpersonal. Sind Weiterbildungseinrichtungen verstärkt mit der Gestaltung des demographischen Wandels ihrer Belegschaft konfrontiert, so scheint sich das Problem der Rekrutierung qualifizierter Nachwuchskräfte zusätzlich zu verschärfen.

*Quelle: Ingrid Ambos: Finanznöte sind Ursache für den Fachkräftemangel, <http://www.die-bonn.de/doks/ambos0901.pdf>, 28. Mai 2009  
Dokument aus der Reihe „Die Fakten“ des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE), [www.die-bonn.de/fakten](http://www.die-bonn.de/fakten)*

### Anmerkungen

- 1 Diesbezügliche Ergebnisse des standardisierten Fragenkatalogs sind bereits an verschiedenen Stellen publiziert: Ambos, I./Egetenmeyer, R. u.a. (2009): wbmonitor 2008: Personalentwicklung und wirtschaftliches Klima bei Weiterbildungsanbietern – Zentrale Ergebnisse im

Überblick. Bonn. URL:

[https://www.wbmonitor.de/downloads/Ergebnisse\\_20090226.pdf](https://www.wbmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20090226.pdf); Ambos, I./Egetenmeyer, R. (2009): Personalentwicklung für alle? Beschäftigte von Weiterbildungsanbietern im Fokus des wbmonitor 2008. In: Erwachsenenbildung, H. 1, S. 25–28

- 2 Das Kategoriensystem und die Kodierung der Aussagen erstellten Susanne Lattke und Regina Egetenmeyer.
- 3 Anm. d. Red.: In Deutschland werden nur zwölf Gehälter p.a. ausgezahlt.

#### Literatur

Ambos, I./Egetenmeyer, R. u.a. (2009a): wbmonitor 2008: Personalentwicklung und wirtschaftliches Klima bei Weiterbildungsanbietern – Zentrale Ergebnisse im Überblick. Bonn. URL: <https://www.wbmonitor.de/>

[downloads/Ergebnisse\\_20090226.pdf](https://www.wbmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20090226.pdf) (Stand: 22.05.2009)

Ambos, I./Egetenmeyer, R. (2009b): Personalentwicklung für alle? Beschäftigte von Weiterbildungsanbietern im Fokus des wbmonitor 2008. In: Erwachsenenbildung, H. 1, S. 25–28

Kraft, S./Seitter, W./Kollewe, L. (2009): Professionalitätsentwicklung des Weiterbildungspersonals. Bielefeld

Tippelt, R. u.a. (2009): Bildung Älterer. Chancen im demografischen Wandel. Bielefeld

Wirtschafts- und Sozialforschung (2005): Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Schlussbericht. Kerpen. URL: [www.bmbf.de/pub/berufliche\\_und\\_soziale\\_lage\\_von\\_lehrenden\\_in\\_weiterbildungseinrichtungen.pdf](http://www.bmbf.de/pub/berufliche_und_soziale_lage_von_lehrenden_in_weiterbildungseinrichtungen.pdf) (Stand: 22.05.2009)

## Steigender Qualifikationsbedarf

**Eine deutsche Studie untersuchte den aktuellen Qualifikationsbedarf bei ArbeitnehmerInnen. In welche Richtung sich dieser Bedarf in Europa bis 2015 entwickelt, ist Gegenstand einer Prognose des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, Cedefop.**

Dass Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die über die eigentlichen Anforderungen im Beruf hinausgehen, in der Arbeitswelt von heute eine hohe Bedeutung haben, ist allgemein bekannt. Aber an empirischen Belegen, welche berufs- und fachübergreifenden Qualifikationen, wie zum Beispiel IT-Qualifikationen, Fremdsprachenkenntnisse oder Methodenkompetenzen, in welchen Berufen und in welcher Tiefe erforderlich sind, mangelt es noch immer. Antworten darauf liefert die Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), einer repräsentativen Erhebung unter 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland, durch die Informationen über ausgeübte Tätigkeiten, berufliche Anforderungen, Arbeitsbedingungen und -belastungen, den Bildungsverlauf der Erwerbstätigen sowie über die Verwertung beruflicher Qualifikationen gewonnen werden. Die Analysen bestätigen den hohen Stellenwert berufsübergreifender Qualifikationen und belegen, dass diese Anforderungen nicht auf allen Ebenen und bei allen Berufen gleichermaßen ins Gewicht fallen.

### Welche Kenntnisse benötigt werden

Grundkenntnisse in Fremdsprachen benötigt demnach fast jeder zweite Erwerbstätige in Deutschland. An erster Stelle stehen dabei erwartungsgemäß Englisch-Kenntnisse, gefolgt von Französisch-Kenntnissen. Rund jeder vierte Erwerbstätige benötigt dabei zumindest Grundkenntnisse in Englisch, 16 Prozent müssen die Sprache sicher in Wort und/oder Schrift beherrschen und sieben Prozent verhandlungssicher sein. Das Fremdsprachenniveau variiert dabei deutlich zwischen den Berufen. Verhandlungssicherheit wird vor allem von WissenschaftlerInnen (24%), Organisations-, Verwaltungs- und Rechtsberufen (22%), technischen und IT-Berufen (15%) sowie von Dienstleistungs- (13%) und Warenkaufleuten (10%) gefordert.

Der Computer ist aus den heimischen Büros und Betrieben nicht mehr wegzudenken. Drei von vier Erwerbstätigen geben an, manchmal oder häufig mit dem Computer zu arbeiten. Bei rund zehn Prozent von ihnen geht die Nutzung dabei über eine reine Anwendung hinaus. Darunter sind 2,5 Prozent, die in klassischen IT-Berufen, zum Beispiel als Programmierer, arbeiten. Dies bedeutet, dass etwa sieben Prozent – hochgerechnet über zwei Millionen Erwerbstätige – in so genannten IT-Mischberufen tätig sind, d.h. sie sind mit spezifischen Computertätigkeiten betraut, obwohl sie außerhalb der klassischen IT-Berufe arbeiten. Besonders häufig sind diese IT-Mischberufe unter IngenieurInnen (22%), TechnikerInnen (19%), Dienstleistungskaufleuten (18%) sowie Wissenschafts- (17%) und Elektroberufen (16%).

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass für die Abschätzung des zukünftigen IT-Qualifikationsbedarfs neben den quantitativen Prognosen zum Fachkräftebedarf in dieser Branche auch qualitative Verschiebungen von spezifischen IT-Kompetenzen außerhalb der IT-Kernberufe berücksichtigt werden müssen.

Laut Befragung leistet fast jede/r zweite Erwerbstätige in Deutschland "Wissensarbeit" und übt damit eine Tätigkeit aus, in der häufig Kreativitäts- oder Lernanforderungen gestellt werden. 28 Prozent müssen bei der täglichen Arbeit häufig bisherige Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren. Diese Personen werden in der Studie als "Innovateure" bezeichnet. 36 Prozent werden häufig vor neue Aufgaben gestellt, in die man sich erst hineindenken und einarbeiten muss. Demzufolge sind Methodenkompetenzen, die als "Schlüssel" zur Erschließung von sich schnell änderndem Fachwissen dienen können, in der Arbeit von hoher Bedeutung. Jede/r zweite Erwerbstätige muss häufig auf unvorhergesehene Probleme reagieren und diese lösen können. Von 28 Prozent wird zudem die Fähigkeit erwartet, dass sie eigene Wissenslücken erkennen und schließen können.

In Berufen mit akademischem Anforderungsniveau (zum Beispiel in Sozial- und Erziehungsberufen, bei WissenschaftlerInnen und IngenieurInnen), sind erwartungsgemäß mehr "Innovateure" zu finden (47%) als auf mittlerem Anforderungsniveau. Aber auch 23 Prozent der Befragten, die Tätigkeiten ausüben, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist, sind als solche zu bezeichnen.

### Strukturwandel

Die Prognose des Cedefop, des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, zum Qualifikationsbedarf in Europa bezieht sich auf den Zeitraum bis 2015. Die Studie betrifft 25 Mitgliedstaaten der Europäischen Union (es fehlen Bulgarien und Rumänien) sowie Norwegen und die Schweiz. Die Prognose, die sich auf eine Projektion aktueller Tendenzen stützt, lässt erkennen, dass die langjährige Umstellung der europäischen Volkswirtschaften weg vom primären und verarbeitenden Sektor hin zum Dienstleistungssektor noch nicht ganz abgeschlossen ist. Insbesondere in den neuen Mitgliedstaaten ist dies der Fall. Der Übergang erfolgt jedoch allmählich: In den traditionellen Sektoren sind noch immer zahlreiche Menschen beschäftigt, was auch mittelfristig so bleiben wird. Dies gilt für alle alternativen Szenarien, die für die Prognose analysiert wurden (von „optimistisch“ bis „pessimistisch“).

Es wird erwartet, dass bis 2015 im primären Sektor europaweit zehn Millionen ArbeitnehmerInnen beschäftigt sein werden – zurückgehend von zwölf Millionen im Jahr 2006 (15 Millionen 1996), während im verarbeitenden Sektor 34,5 Millionen Menschen beschäftigt sein werden – zurückgehend von 35 Millionen im gleichen Zeitraum (38 Millionen 1996).

Das eigentliche Beschäftigungswachstum ereignet sich im Dienstleistungssektor. Die Wirtschaft insgesamt soll hier laut Prognose bis 2015 mehr als 13 Millionen neue Arbeitsplätze schaffen – trotz des Verlustes von mehr als zwei Millionen Stellen im primären Sektor und einer halben Million im verarbeitenden Sektor. In Transport und Vertrieb, einschließlich Fremdenverkehr, sollen 3,5 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze entstehen. Weitere drei Millionen Stellen werden in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Soziales geschaffen. Die restlichen neun Millionen neue Arbeitsplätze verteilen sich auf die übrigen Dienstleistungsbereiche. (Anzumerken ist allerdings, dass die Studie vor Wirksamwerden der aktuellen Wirtschaftskrise erstellt wurde.)

### Steigende Nachfrage nach Qualifikationen auf allen Ebenen

Noch deutlicher in ihren Auswirkungen als die kontinuierliche Verlagerung auf den Dienstleistungssektor ist die steigende Nachfrage nach Fertigkeiten und Qualifikationen auf allen Ebenen. Die Nachfrage nach hohen Qualifikationen hat laut Cedefop ihren Höhepunkt noch nicht erreicht. Heute sind 80 von 210 Millionen europäischen ArbeitnehmerInnen in hoch qualifizierten, nicht manuellen Tätigkeiten beschäftigt. Vor allem induziert durch den technologischen Wandel, soll dieser hohe Anteil noch weiter zunehmen.

Von 2006 bis 2015 wird Europa 12,5 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze auf höchstem Qualifikationsniveau und 9,5 Stellen auf mittlerem Niveau (insbesondere berufliche Qualifikationen) hinzugewinnen. Arbeitsplätze für Beschäftigte mit niedrigen Qualifikationen werden dagegen der Cedefop-Prognose zufolge um 8,5 Millionen zurückgehen.

*Quellen: Andreas Pieper: Was Erwerbstätige heute können müssen. Pressemitteilung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), 15.05.2007; Welche Qualifikationen brauchen die Europäer in den kommenden Jahren? EU Press Releases IP 08/251, 18.02.2008  
Links: [www.bibb.de/arbeit-im-wandel](http://www.bibb.de/arbeit-im-wandel);  
[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)*

## Förderung betrieblicher Weiterbildung evaluiert

**Das WIFO untersuchte die Zielgruppenorientierung der "Qualifizierungsförderung für Beschäftigte" und der "Qualifizierungsberatung für Betriebe" des AMS.**

Seit Österreichs EU-Beitritt 1995 und damit der Teilnahme an den Programmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) setzt das Arbeitsmarktservice (AMS) Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung um. Auf Basis der Erfahrungen der ersten Umsetzungsphase 1995 bis 1999 konzentrierte sich die Förderung seit dem Jahr 2000 zunehmend auf von Arbeitslosigkeit besonders bedrohte und weiterbildungsferne Zielgruppen. Zudem wurde die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen um Beratungsleistungen für Betriebe ergänzt, um ihnen die Qualifizierungsplanung zu erleichtern. Diesen Prozess der Fokussierung der Förderungen begleitete in der abgelaufenen ESF-Programmplanungsperiode 2000–2006 eine Evaluierung durch das WIFO, deren zentrale Ergebnisse im Folgenden dargestellt werden.

### Positive Effekte der Qualifizierungsförderungen

Mit ihrer Ausrichtung auf ältere und gering qualifizierte Beschäftigte erfasst die Förderung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen Gruppen mit hohem Arbeitslosigkeitsrisiko und geringer Weiterbildungsbeteiligung. Hingegen war bis 2006 die generelle Förderbarkeit von Qualifizierungsmaßnahmen für weibliche Beschäftigte nicht primär auf weiterbildungsferne und von Arbeitslosigkeit bedrohte Gruppen fokussiert.

Auf Ebene der geförderten Beschäftigten sind positive Auswirkungen der Qualifizierungsförderungen festzustellen. Die Qualifizierungsmaßnahmen verbessern in der Einschätzung der Geförderten die Entwicklung der Entscheidungsbefugnisse, des Einkommens und der innerbetrieblichen Position. Dabei sind intensivere bzw. teurere Qualifizierungsmaßnahmen signifikant wirksamer als weniger intensive. Auch die weitere Beschäftigungsintegration wird durch die Qualifizierungsförderung tendenziell positiv beeinflusst und das Arbeitslosigkeitsrisiko dadurch leicht gesenkt.

### Weiterbildungshindernisse für unqualifizierte und instabil Beschäftigte

Das geförderte Angebot einer Qualifizierungsberatung für Kleinbetriebe ist eine zusätzliche Hilfestel-

lung, um gerade diesen Betrieben den Einstieg in die betriebliche Weiterbildung zu erleichtern. Da Kleinbetriebe insgesamt weniger weiterbildungsaktiv, ihre Belegschaften aber einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt sind, wirkt auch dieses Angebot in Richtung einer besseren Erreichung weiterbildungsferner und von Arbeitslosigkeit bedrohter Zielgruppen. Zudem werden in Betrieben, die für die gesamte Belegschaft Qualifizierungsplanung betreiben, schriftliche Qualifizierungspläne erstellen oder die Qualifizierungsberatung in Anspruch nehmen, größere Anteile von älteren und insbesondere gering qualifizierten Belegschaftsmitgliedern in Weiterbildungsaktivitäten einbezogen.

Die Zielgruppenorientierung betrieblicher Maßnahmen stößt jedoch dann an ihre Grenzen, wenn die Dienstgeber dieser Zielgruppen – insbesondere unter Kleinbetrieben – trotz Förderung nicht für Weiterbildungsaktivitäten gewonnen werden können. Besonders für instabil Beschäftigte und unqualifizierte Arbeitskräfte scheinen die Weiterbildungshindernisse besonders hoch. Um die Weiterbildungsbeteiligung für diese Gruppen zu verbessern, sind laut WIFO daher spezifische Maßnahmen auch außerhalb der betrieblichen Weiterbildung erforderlich.

Quelle: WIFO-Pressenotiz, 28.01.2008

### Webtipp Cross Border Leasing

*Viele deutsche Kommunen haben seit den 1990er Jahren Teile ihrer Infrastruktur an US-amerikanische Investoren verleast, um ihre knappen Finanzen aufzubessern. In der gegenwärtigen Krise wird das von Anfang an problematische Geschäftsmodell des Cross Border Leasing indes zur finanziellen Bedrohung für die Kommunen. Während das hoch spekulative Geschäftsmodell kurzfristige finanzielle Vorteile versprach, wird es heute in einem Atemzug mit faulen Hypothekenkrediten genannt. Wo in Deutschland Müllverbrennungsanlagen, Einrichtungen der Wasserver- und -entsorgung, Verkehrsinfrastruktur oder Krankenhäuser verleast worden sind, zeigt die jetzt in Nationalatlas aktuell erschienene Karte des Leibniz-Instituts für Länderkunde (IfL) zum Thema Cross Border Leasing (CBL).*

<http://aktuell.nationalatlas.de>

## Konjunkturpaket zugunsten der Erwachsenenbildung gefordert

Eine verstärkte Förderung der Erwachsenenbildung sei eine "doppelte Chance für den Arbeitsmarkt", argumentiert die Katholische Sozialakademie (ksoe).

Angesichts der absehbaren Entwicklung am Arbeitsmarkt schlägt die Katholische Sozialakademie Österreichs (ksoe) ein Konjunkturpaket im Bereich der Erwachsenenbildung vor mit doppeltem positivem Effekt: Einerseits würden damit Arbeitsplätze geschaffen, andererseits würde gerade mit Basisangeboten der Erwachsenenbildung die Bereitschaft zur Weiterbildung gefördert, welche eine wesentliche Voraussetzung auch für die berufliche Qualifizierung ist. Da viele Einrichtungen zudem mit zahlreichen ehrenamtlichen MitarbeiterInnen arbeiten und lokal und regional gut vernetzt sind, bestehe ein hoher Multiplikatoreffekt zugunsten des Gemeinwesens. Dies bestätigten Erfahrungen aus der 1984 eingeführten Aktion „Stellenlose Lehrer in der Erwachsenenbildung“ des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Sport zur Beschäftigungsförderung in den Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Zusätzlich würden damit Bildungseinrichtungen unterstützt, deren Bestand und damit ihr gesellschaftlicher Beitrag in der aktuellen wirtschaftlichen Situation bedroht sind.

### Für zukunftsfähige Bildung

Dieser Vorschlag ist ein Ergebnis der Dialogkonferenz „Anspruch. BILDUNG. Widerspruch“, zu der die ksoe Anfang Oktober Personen, die in sozialen und politi-

schen Organisationen und Unternehmen Bildungsprozesse für Erwachsene gestalten und begleiten, sowie ExpertInnen aus der Wissenschaft eingeladen hat. Die ksoe stellte ihr Jubiläum zu ihrem 50jährigen Bestehen unter das Motto „Welche Gesellschaft wollen wir?“ und beschloss das Jubiläumsjahr nun mit der Dialogkonferenz mit einer interdisziplinären Auseinandersetzung darüber, welche Strategien und welche Bildungspolitik zukunftsfähige Bildung braucht.

„Gerade in Zeiten wirtschaftlicher und politischer Krisenerscheinungen braucht es Bildung, die soziale Verantwortung stärkt und die Entwicklung zukunftsfähiger Innovationen fördert“, so Gabriele Lindner, Leiterin des ksoe-Bereichs Politische Erwachsenenbildung. „Bildungsprozesse dürfen nicht nach derselben Machbarkeits- und Effizienzlogik wie technische oder ökonomische Prozesse beurteilt werden,“ unterstreicht Margit Appel aus dem Bereich Gesellschaftspolitik. Und Gerlinde Schein von der ksoe-Organisationentwicklung vertritt die Ansicht: „Ein Unternehmen, das mitdenkende, unternehmerische MitarbeiterInnen will, ist gefordert, einen konstruktiven Umgang mit Irritationen zu entwickeln: MitarbeiterInnen sollen auch unbequem sein können, eingespielte Abläufe und Strukturen in Frage stellen und Tabus brechen dürfen.“

In diesen Spannungsfeldern bewegt sich die Bildungsarbeit der ksoe auf der Grundlage des Ökumenischen Sozialwortes mit dem Ziel selbstbewusster, kritischer und mündiger Bürgerinnen und Bürger, die fähig sein müssen, gesellschaftliche Umbrüche im Blick zu behalten, einen Standpunkt einzunehmen und in Freiheit Verantwortung in der Gesellschaft zu übernehmen.

Quellen: ksoe-Pressaussendungen, 12.10.2009; 06.10.2009

### The Dark Side of Cybespace

Die Studie „The Dark Side of Cyberspace. Inside the Sweatshops of China's Computer Hardware Production“ wurde auf Grundlage zahlreicher Interviews mit den Beschäftigten von Zulieferbetrieben namhafter Computerunternehmen erstellt. Sie zeichnet ein düsteres Bild über die Arbeitsbedingungen in der Branche. In den untersuchten Zulieferunternehmen kommt es zu massiven Verstößen gegen nationale Gesetze, Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisa-

tion und gegen Verhaltenskodizes der Markenunternehmen. Viele Originalfotos aus den Fabriken sowie Zitate aus den Interviews der Beschäftigten dokumentieren, dass moderne High-Tech Produkte unter immensen menschlichen Kosten hergestellt werden.

WEED & SACOM (Hg.): The Dark Side of Cyberspace. Inside the Sweatshops of China's Hardware Production  
Download möglich unter:  
<http://pcglobal.org/index.php>

## Solidarität mit Studierenden

**Die Universitätsgewerkschaft unterstützt die Forderungen der österreichischen Studierenden in weitem Umfang.**

In einer Aussendung weist die Universitätsgewerkschaft BV 13 „wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) darauf hin, dass sie die vorherrschenden Mängel im Universitätssystem seit langem aufgezeigt habe und diese den politisch Verantwortlichen ebenso lange bekannt seien. Das Aufbegehren der Studierenden gegen die permanente Verschlechterung der Bedingungen – für Außenstehende nur wenig ersichtlich, weil schleichend – und die Forderung nach einem leistungsfähigen Universitätswesen und fairen Studienbedingungen, sei nur mehr eine Frage der Zeit gewesen. „Dieser Zeitpunkt ist jetzt gekommen: Die Finanznot wird gerade jetzt überall evident, wo viele Hörsäle, Labors und Seminarräume total überfüllt sind, es zu wenige Universitätslehrer und zuwenig Tutoren gibt und der Bolognaprozess für alle sichtbar aus den Universitäten Schulen machte, die vom System her nur mehr Berufsausbildung, aber keine Bildung mehr liefern. Die Ausrichtung nach den Wünschen von Wirtschaft und Industrie ist unvereinbar mit einer wissensgeleiteten Gesellschaft. Der „Markt“ braucht und will keine Studierenden, die eine universitäre oder universelle Bildung anstreben“, so die Gewerkschaft. Aus den genannten Gründen unterstützt sie die Studierenden in ihren Forderungen:

- Demokratisierung der Universitäten – denn nur, wer Entscheidungen mitgestaltet, trage sie auch mit
- Genügend viele und attraktive Arbeitsplätze in Lehre und Forschung, die auch eine Lebensplanung erlauben, anstelle schlecht bezahlter und befristeter Teilzeitjobs
- Anerkennung der wissenschaftlichen Leistungen zur Sicherstellung hochwertiger Jobs – gerade die Wirtschaftskrise zeige, dass nur Hochqualifizierte gute Jobaussichten haben
- Leistungsfördernde Studienbedingungen, konkret: zeitgemäß ausgestattete und vor allem ausreichend viele Hörsäle, Seminarräume und Labors, die auch den österreichischen Sicherheitsregeln entsprechen
- Sicherstellung der Studierbarkeit in Mindeststudienzeiten durch ausreichendes, entsprechend

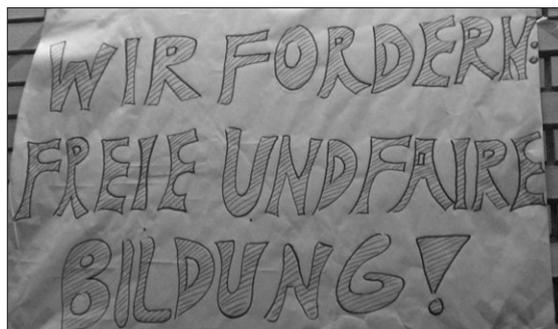


Foto: hs

qualifiziertes Lehrpersonal; d.h. ausreichend viele TutorInnen und UniversitätslehrerInnen, um in Kleingruppen korrekt betreut zu werden, anstelle von „Massenübungen“ und „Massenlabors“

### Langjährige Versäumnisse

Eine einmalige Zusatzfinanzierung ersetze nicht die langjährigen Versäumnisse bei der Finanzierung der Universitäten: „Das Universitätsgesetz 2002 (UG02) wurde im Zuge eines Sparpaketes eingeführt und in der Folge änderte sich nichts. Budgeterhöhungen sind in gestiegenen Mietkosten, gestiegenen Arbeitgeberabgaben etc. aufgegangen.“ Die zusätzlichen Mittel der jetzigen Regierung entsprächen exakt der Inflationsabgeltung, die sieben Jahre lang nicht erfolgte. Es hätte nicht einmal eine ausreichende Zusatzfinanzierung (gerade 30 Prozent der Gesamtkosten) für die ausgewiesenen Mehrkosten zur Implementierung des Kollektivvertrages gegeben, der per UG02 gesetzlich zu entwickeln war, kritisiert die Universitätsgewerkschaft.

Die gegenwärtige Misere an den Unis führt sie darauf zurück, dass sich die Politik mit dem UG 2002 aus ihrer Verantwortung für die Universitäten verabschiedet und diese an die Rektoren und damit an alle Lehrenden und Forschenden abgegeben habe. Die Rektoren seien jetzt „autonome“ Mängelverwalter. Die Lehrenden und Forschenden und vor allem die von den Mängeln am stärksten Betroffenen, die Studierenden, müssten diese unzulängliche Politik nun ausbaden.

Stattdessen sollen die Universitäten nach Ansicht der Universitätsgewerkschaft ein Hort der Bildung sein, keine Schule, die nur für marktorientierte Ausbildung zuständig ist. Die AbsolventInnen müssten neben ihrer Fachbildung auch soziale Kompetenz und Kritikfähigkeit aus ihrer Universitätszeit mitnehmen können, um in einer wissensbasierten Gesellschaft gute Dienste leisten zu können.

*Quelle: Presseaussendung der Gewerkschaft öffentlicher Dienst, BV 13, 04.11.2009*

## Lernen aus der Krise?

### Innovation und Weiterbildung im oberösterreichischen Automotivsektor

Das AMS OÖ hat das Linzer Institut für qualitative Analysen (LIQA) mit der Erstellung einer Studie zur Lage des automotiven Sektors in Oberösterreich beauftragt. Auf Basis von ExpertInnengesprächen und einer Unternehmensbefragung bei den oberösterreichischen Automobilcluster-Partnerunternehmen wurden Innovationsfelder und die Folgen für den Personal- und Qualifizierungsbedarf eingeschätzt sowie konkrete Weiterbildungsinhalte eruiert.

### Tiefgehende Strukturkrise

Die Studie macht anhand vieler Aussagen von Akteu- rInnen und ExpertenInnen deutlich: Die Auto(zuliefer)industrie ist nicht nur von einer Kon- junkturkrise betroffen, sondern von einer tiefgehen- den Strukturkrise. Falsche Modellpolitik und die langjährige Ignoranz gegenüber mittel- und langfris- tigen Herausforderungen wie dem Klimawandel, der Endlichkeit fossiler Ressourcen, den Verkehrsüber-

druck in Städten und den neuen Mobilitätsbedürfnis- sen sind dafür mitverantwortlich. Überkapazitäten, einbrechende Absatzzahlen, senkrechte Abstürze der Auftragseingänge sowie das Nicht-Funktionieren der industrieeigenen Controlling- und Steuerungsinstru- mente sind aber nicht nur ein volkswirtschaftliches Problem, sondern haben vor allem Auswirkungen auf die Beschäftigten. Auf absehbare Zeit wird das Be- schäftigungsvolumen deutlich unter dem Niveau der letzten Jahre liegen. In den 236 Partnerunternehmen des oberösterreichischen Automobilcluster waren vor der Krise rund 60.000 MitarbeiterInnen beschäftigt.

### Innovationsanforderungen

Ein künftiges Automobil (sowie dessen Nutzung) wird sich von bisherigen Modellen beträchtlich unter- scheiden – etwa bei den Werkstoffen, Antriebssyste- men und Herstellungsprozessen. Neben alternativen Antrieben und Fahrzeugen wird es andere Nutzungs- und Mobilitätskonzepte (Automobilität 2.0) geben. Zur Entwicklung neuer Verkehrs- und Mobilitäts- dienstleistungen müssen Energieunternehmen, die IT- Branche und Unternehmen des öffentlichen Nahver- kehrs kooperieren und durch eine kritische Wissen- schaft und Öffentlichkeit begleitet werden.

### Konjunkturkrise trifft Strukturkrise

*Die Automobilzulieferer sehen sich der bislang größten Krise ihrer Geschichte gegenüber. Folgende Ereignisse setzen die Automobilindustrie aktuell unter Druck:*

*Konjunkturentwicklung: Durch die weltweite Re- zession und das daraus resultierende nachlas- sende Verbrauchervertrauen sind die Absatzzah- len massiv eingebrochen. Viele Unternehmen der Zulieferindustrie erlebten einen senkrechten Ab- sturz ihrer Auftragseingänge. Auch das „Platzen der Abwrackblase“ wird den Automobilmarkt noch hart treffen. Für das Jahr 2010 wird der Au- toabsatz massiv sinken.*

*Überproduktion: Die Krise der Automobilindustrie kann als hausgemacht eingeschätzt werden.*

*Hauptgründe sind sowohl eine gnadenlose Über- produktion als auch eine falsche Modellpolitik.*

*KäuferInnenverhalten: Durch den Klimawandel, die tendenzielle Verknappung und Verteuerung von Öl, den Verkehrsüberdruck in vielen Städten*

*und die neuen Mobilitätsbedürfnisse vieler Men- schen wird sich die weltweite Nachfrage nach Automobilen stark verändern. Es werden weniger und kleinere Fahrzeuge gekauft. Während das Kleinwagensegment 2009 weiter wuchs, mussten Luxuskarossen und SUVs kräftig Federn lassen.*

*Liquiditätskrise: Die Automotive Zulieferindustrie Österreichs rechnet im Jahr 2009 mit dramati- schen Auftrags- und Umsatzeinbrüchen. Die Fir- men aus dem Automobilssektor haben dadurch derzeit massive Finanzierungsprobleme, die „Li- quiditätsengpässe“ zur Folge haben. Die Finanz- mittel sind u.a. durch restriktive Kreditvergaben für dringend notwendige Innovationen (Hybrid- Antriebe, Batterietechnik für Elektroautos, neue Sicherheitssysteme etc.) nicht vorhanden.*

*Insolvenzgefahr: Nach dem „AlixPartners Early Warning Model“ befanden sich 2008 etwa 22 Prozent aller europäischen Automobilzulieferer in Insolvenzgefahr. Diese Zahl wird sich im Jahr 2009 auf 30 bis 50 Prozent erhöhen*

Die gegenwärtigen Innovationenanforderungen sind nicht durch die Weiterentwicklung der gewachsenen Strukturen zu bewältigen. Es müssen regionale Lern- und Innovationsprozesse initiiert werden. Diese können von neuen Kooperationsformen und (regionalen) Wertschöpfungsketten über neue Modelle der Weiterbildung und neue Lernformen (Bildungsinnovationen) sowie neue Organisationsstrukturen (Beteiligung) und Arbeitsprozesse (Freiräume) bis hin zu neuen Produkten und Dienstleistungen reichen. Nur

dadurch können scharfe soziale Brüche vermieden und bevorstehende Innovationen (früher) erkannt werden.

*David Lechner, Kurt Plank, Monika Sträublberger*

Die AutorInnen sind im Rahmen des Projektes "Innovative Bildungsräume" in Linz, Steyr und Graz tätig. Die digitale Fassung (Lang-, Kurz- und Presseversion) der Studie sowie das mediale und politische Echo finden Sie unter: [www.liqua.net/ibr](http://www.liqua.net/ibr)

## AK-Wissenschaftspreis 2009 verliehen

Alle Menschen sollen gleichermaßen am gesellschaftlichen Leben teilhaben können – dafür setzt sich die Arbeiterkammer OÖ ein. Doch die Bedingungen hierfür werden schwieriger. Deshalb stand der 26. Wissenschaftspreis, der in Kooperation mit der Johannes Kepler Universität Linz vergeben wird, unter dem Motto "Soziale Gerechtigkeit in Österreich". 71 Arbeiten wurden eingereicht, ein Preisträger und zwei Preisträgerinnen wurden ausgezeichnet.

"Österreich ist in vielen Bereichen ein Land der Ungleichheit und Ungerechtigkeit", stellte Festredner Emmerich Tálos bei der Verleihung des Wissenschaftspreises Ende Oktober fest. Zu diesem Ergebnis kamen auch der Preisträger und die beiden Preisträgerinnen, die sich in ihren Arbeiten mit unterschiedlichsten Facetten sozialer Gerechtigkeit befassten.

### Informationen zu sozialer Gerechtigkeit

Karina Lichtenberger erhielt den Preis für ihre an der Uni Linz verfasste Diplomarbeit zum Thema "Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Welche Maßnahmen können innerbetrieblich und gesellschaftlich hilfreich sein?" Judith Fischer wurde für ihre – an der Uni Innsbruck verfasste – Dissertation "Verarmungsrisiken im Wandel. Analyse des Einflusses gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Bedingungen auf die Beantragung von Sozialhilfe" ausgezeichnet. Alexander Eder verfasste – ebenfalls an der Uni Innsbruck – eine Diplomarbeit zum Thema "Prekäre Beschäftigung in Österreich – Ausmaß und Auswirkungen auf die Formen politischer Interessenvertretung".

"Alles, was wir im Bereich soziale Gerechtigkeit weiterbringen, trägt zu einem besseren Miteinander in Österreich bei. Die eingereichten Arbeiten liefern uns wichtige Informationen, um unsere interessenpolitischen Forderungen in diesem Bereich wissenschaftlich zu stützen und somit politische Änderungen im Sinne der ArbeitnehmerInnen zu erreichen", sagte AK-Präsident Johann Kalliauer, der den PreisträgerInnen ihre Auszeichnungen in der AK Linz überreichte. Als Preisgeld für ihre Arbeiten erhielten sie jeweils 3.000 Euro.

### Wissenschaftspreis 2010

Der Wissenschaftspreis 2010 ist dem Thema "Chancen durch Bildung" gewidmet. Die Bewerbungsfrist läuft bereits wieder. Einreichungen können bis 31. Mai 2010 bei der AK OÖ, Volksgartenstraße 40, Abteilung Wissenschafts- und Forschungsmanagement, eingebracht werden.

*Quelle: AK OÖ, 02.11.2009*



Die PreisträgerInnen (von links): Mag. Alexander Eder, Dr. Judith Fischer, Mag. Karina Lichtenberger

## Gewaltschutzgesetz – Recht und Praxis

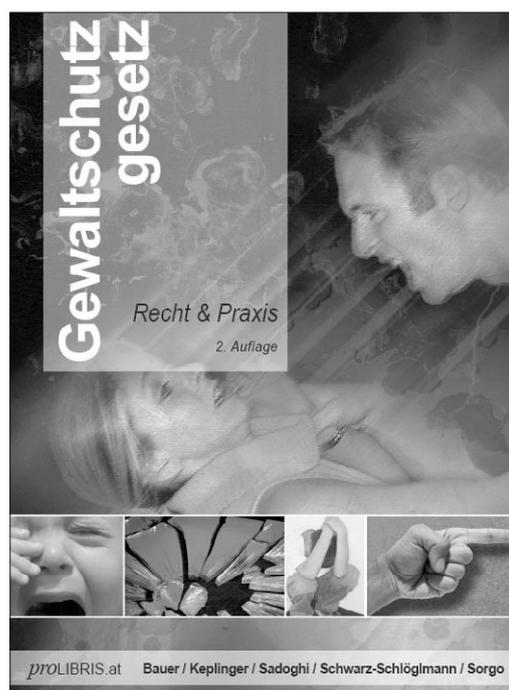
Die Gewaltschutzgesetzgebung, die mittlerweile bereits auf eine mehr als zwölfjährige Geschichte zurückblickt, berührt mehrere Rechtsgebiete, darunter natürlich das Strafrecht, das Polizeirecht und das zivil- und strafgerichtliche Verfahrensrecht. Es sind viele verschiedene Berufsgruppen gefordert, sich damit auseinanderzusetzen, die breit gefächerte Spanne reicht von den Exekutivorganen über das Fachpersonal der Gewaltschutzzentren und Beratungsstellen bis zur Richterschaft der Zivil- und Strafgerichte. Die interdisziplinäre Betrachtung des Gewaltschutzrechts und der -praxis ist ebenso nahelegend wie hilfreich.

Im Juni 2009 ist das zweite Gewaltschutzpaket in Kraft getreten mit zahlreichen Neuerungen und Erweiterungen. In der zweiten Auflage des Buches zum Gewaltschutzgesetz werden diese berücksichtigt. Der Beitrag von Thomas Bauer, Familienrichter am Bezirksgericht Linz, stellt die einstweiligen Verfügungen der Exekutionsordnung mit den neu gefassten Bestimmungen des § 382b, e und g EO dar. Die polizeilichen Bestimmungen im Sicherheitspolizeirecht, allen voran der § 38a SPG mit Wegweisung und Betretungsverbot, werden von Rudolf Keplinger, dem Leiter des Landeskriminalamtes OÖ, beleuchtet. Alice Sadoghi, Strafrechtswissenschaftlerin an der Johannes Kepler Universität Linz, beschäftigt sich mit den Strafbestimmungen bezüglich Stalking (§ 107a StGB "Beharrliche Verfolgung") und "Fortgesetzte Gewaltausübung" (107b StGB). Maria Schwarz-Schlöglmann und Marina Sorgo sind als Geschäftsführerinnen der Gewaltschutzzentren Oberösterreich und Steiermark zwei Praktikerinnen im Umgang mit dem Gewaltschutzgesetz. Sie bringen sowohl die rechtliche als auch die psychosoziale Praxis in Gewaltprävention und Opferschutz ein.

*Thomas Bauer, Rudolf Keplinger, Alice Sadoghi, Maria Schwarz-Schlöglmann, Marina Sorgo:  
Gewaltschutzgesetz – Recht und Praxis  
2. Auflage, Verlag Pro Libris, Kassel 2009  
250 Seiten, EUR 25,00*

## Arbeitslosigkeit und Gesundheit

Michael Penner gibt im theoretischen Teil seiner nunmehr in Buchform erschienenen Diplomarbeit einen guten Überblick über das Thema Arbeitslosigkeit und Gesundheit. Er skizziert psycho-soziale sowie physische Auswirkungen der Arbeitslosigkeit, mit einem generellen Fokus auf ältere Arbeitslose.



Auswertungen von Krankenstatistiken der OÖ Gebietskrankenkasse verdeutlichen im empirischen Teil der Arbeit nochmals die Verknüpfung von Arbeitslosigkeit und Krankheit, ehe mit Hilfe von qualitativen Interviews mit älteren Arbeitslosen deren Schwierigkeiten im sozialen Bereich sowie ihre Probleme mit verschiedenen Institutionen aufgezeigt werden. Durch institutionelle Schwachstellen ergibt sich für Teile dieser Gruppe der Arbeitslosen die Pattsituation „zu krank für die Arbeit, aber zu gesund für die Pension“. Vor allem das Hin- und Hergeschicktwerden zwischen den verschiedenen zuständigen Institutionen stellt sich dabei als unhaltbarer Zustand dar. Michael Penner: „Die getrennten Stellen zur Feststellung von Arbeitsfähigkeit von Pensionsversicherungsanstalt und Arbeitsmarktservice führen also teilweise so weit, dass betroffene Personen aus diesen beiden Systemen herausfallen und ihnen nur noch der Antrag auf Sozialhilfe übrig bleibt.“ (S.116)

Die vorliegende Arbeit gibt Anlass zur Reflexion der Lebenslagen von älteren, gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitslosen, also zu einer Thematik, aus der sich eine zunehmende gesellschaftliche Herausforderung entwickeln wird.

*Michael Penner:  
Arbeitslosigkeit und Gesundheitszustand unter  
spezieller Berücksichtigung älterer Arbeitsloser  
Reihe Gesundheitswissenschaften, Paper 27  
128 Seiten, EUR 7,50, Linz 2009  
Erhältlich bei: andrea.weber@oelogk.at*

## Das österreichische Modell – Brüche und Kontinuitäten

In kompakter Form legen die beiden Herausgeber Christoph Hermann und Roland Atzmüller in ihrem Sammelband „Die Dynamik des österreichischen Modells“ eine Analyse des hiesigen Sozial- und Beschäftigungssystems der letzten 30 Jahre vor.

Im Detail werden dabei von den einzelnen AutorInnen die Entwicklung verschiedener Facetten des österreichischen Systems sowie arbeitsmarkt- und sozialpolitische Handlungsfelder beleuchtet und hinsichtlich ihrer Brüche und Kontinuitäten hinterfragt. Beispielsweise geht Ingrid Mairhuber der Frage nach, wie sich die verschiedenen Pensionsreformen seit den 1980er Jahren auf das Sicherungsniveau sowie auf individuelle Pensionsansprüche ausgewirkt und welche Rolle dabei die Sozialpartner gespielt haben. Mairhuber konstatiert eine „brüchige Kontinuität“, die im Zeichen der nachhaltigen Absicherung der Alterssicherung unter veränderten demographischen Bedingungen eine Verschärfung von Zugangsbedingungen und eine sukzessive Verstärkung des Versicherungsprinzips zur Folge hatte. Eine zugleich umgesetzte verbesserte Anrechnung von Kindererziehungszeiten kann diese strukturelle Verschlechterung, im Besonderen für Teilzeit und/oder atypisch beschäftigte Mütter, nur in einzelnen Fällen abmildern.

Im Beitrag „Aktivierung statt Vollbeschäftigung“ zeichnet Roland Atzmüller die Entwicklung der passiven und aktiven Arbeitsmarktpolitik nach. Spätestens seit Beginn der 1990er Jahre erschweren zunehmend restriktivere Regeln die Inanspruchnahme von Lohnersatzleistungen aus der Arbeitslosenversicherung. So wurden die Leistungshöhe von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe reduziert und der Zugang zu diesen Leistungen erschwert. Parallel dazu hat der Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik an Bedeutung gewonnen. Eine detaillierte Analyse zeigt allerdings, dass der Anstieg der Ausgaben hierfür „zu einem erheblichen Teil aus der Aktivierung so genannter passiver Ausgaben, also der Einrechnung von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung in das Budget aktiver Arbeitsmarktpolitik“, resultiert. Kritisiert wird zudem, dass eher kurzfristige und wenig intensive Maßnahmen das Fördergeschehen dominieren.

Der Sammelband bietet nicht nur einen Einblick in einzelne Politikfelder, sondern zeigt auch, dass in unserem konsensorientierten und wirtschaftlich erfolgreichen Land in den letzten drei Dekaden zum Teil

dramatische Veränderungen, wie z.B. die Privatisierung staatlicher Betriebe, stattgefunden haben. Auf der anderen Seite gibt es auch Kontinuitäten wie ein stabiles Kollektivvertragssystem, die Benachteiligung von Frauen und die großen Unterschiede zwischen den Branchen im Hinblick auf Löhne und Beschäftigungsbedingungen. [cso]

*Christoph Hermann, Roland Atzmüller (Hg.):  
Die Dynamik des „österreichischen Modells“  
Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs-  
und Sozialsystem  
edition sigma, Berlin 2009  
229 Seiten, EUR 19,90 (D)*

## Mythos Markt

Die gegenwärtige Wirtschaftskrise ist auch die Krise einer Denkweise des Glaubens an den freien und ungehinderten Markt, der sich selbst steuern und „effiziente“ Resultate zum Wohle aller hervorbringen würde. Andauernd wurden die Segnungen eines ungebremsten Marktes verkündet, Privatisierung und Deregulierung gefordert, private Pensionssysteme gepriesen, der Abbau des Sozialstaates begrüßt und weltweit „freier“ Handel und „freier“ Kapitalverkehr durchgesetzt. Im Glauben an den Markt konnte das Finanzsystem ungezügelt wachsen und sich der Kapitalismus zu einem Finanz- oder Renditen-Kapitalismus wandeln. Dieser Glaube war die Grundüberzeugung von Eliten in Wirtschaft und Politik. Er wurde von den meisten Ökonomen und Ökonominen mitgetragen und – vor allem durch die Lehrbücher der Mikroökonomie – weltweit propagiert.

Der Autor Walter Otto Ötsch hat es sich zur Aufgabe gemacht, das Konzept von „dem Markt“ als Propaganda-Begriff zu demaskieren. Dies geschieht auf dreierlei Weise: historisch, indem die Hintergründe der Entstehung des Konzepts erhellert werden, inhaltlich, indem dessen Mängel dargestellt werden, und diskursiv, indem auf die Wirkungen im wirtschaftspolitischen Diskurs aufmerksam gemacht werden.

Walter Otto Ötsch ist Ökonom und Kulturhistoriker an der Johannes Kepler Universität Linz und leitet dort das Zentrum für Soziale und Interkulturelle Kompetenz sowie das neu eingerichtete Institut für die Gesamtanalyse der Wirtschaft.

*Walter Otto Ötsch: Mythos Markt  
Marktradikale Propaganda und ökonomische Theorie  
Metropolis Verlag, Marburg 2009  
449 Seiten, EUR 29,80 (D)*

## Soziale Ungleichheit und Gesundheit

Lebenserwartung, Wohlbefinden und Gesundheit bzw. Krankheit werden heutzutage vielfach mit individuellem Verhalten in Verbindung gebracht. So wichtig der Fokus auf individuelles Risikoverhalten ist, besteht dabei die Gefahr, dass die Suche nach anderen Einflussfaktoren auf die Gesundheit vernachlässigt und dem Zusammenhang von sozialer und gesundheitlicher Ungleichheit wenig Beachtung geschenkt wird: Schwierige Lebenslagen beeinflussen unsere Gesundheit sowohl in psychischer als auch in körperlicher Hinsicht. Benachteiligungen zeigen sich daher vor allem bei einkommensarmen Bevölkerungsgruppen, die in besonderem Maße gesundheitlichen Risiken ausgesetzt, zugleich aber mit geringen Bewältigungsressourcen ausgestattet sind.

Im Sammelband „Soziale Ungleichheit und Gesundheit“ werden daher nicht nur die größten Hindernisse für gesundheitliche Gerechtigkeit thematisiert, die da lauten: Chancen für Bildung, Arbeit und Einkommen, sondern konsequenterweise auch Fragen zur unterschiedlichen Nutzung gestellt. So legen beispielsweise die beiden Herausgeberinnen in ihrem Beitrag Berechnungen aus Daten der oberösterreichischen Gebietskrankenkasse vor, die auf eine ungleiche Versorgung von Personen mit niedrigem Einkommen schließen lassen: Praktische ÄrztInnen werden von unteren Einkommensgruppen häufiger, FachärztInnen hingegen besonders selten in Anspruch genommen. PensionsbezieherInnen, die wegen ihrer geringen

Pension von der Rezeptgebühr befreit sind, nehmen wiederum ungleich seltener Vorsorgeuntersuchungen in Anspruch als die Vergleichsgruppe. In weiteren spezifisch österreichischen Beiträgen wird zum einen der Frage nach den Anforderungen an ein geschlechtergerechtes Krankenhaus nachgegangen, zum anderen wird untersucht, ob betriebliche Gesundheitsförderung in der Lage ist, gesundheitliche Ungleichheit zu reduzieren.

Der vorgelegte Band verdeutlicht eindrücklich, dass Gesundheit, gesundheitliche Ungleichheit und der Zugang zu Gesundheitsleistungen von vielen Faktoren beeinflusst werden. Soziale Krankenversicherungsträger, die von ihrem Verständnis her Chancengleichheit beim Zugang zu Gesundheitsleistungen unabhängig von Alter, Einkommen, Herkunft und Bildung gewährleisten sollen, sind daher gefordert, in ihrem Einflussbereich zu einer gerechteren Versorgung zu beizutragen. Politik darf sich aber nicht der gesellschaftspolitischen Verantwortung entziehen. Im Beitrag von Rosenbrock heißt es dazu: „Wer von Bildungspolitik, Arbeitsmarktchancen und Einkommensverteilung nicht reden will, soll von gesundheitlicher Chancengerechtigkeit schweigen.“ [cso]

*Andrea Wesenauer, Sara Sebinger (Hg.): Soziale Ungleichheit und Gesundheit. Gesundheitliche Versorgung und Gesundheitsförderung – eine Frage der sozialen Gerechtigkeit? Mabuse-Verlag. Frankfurt 2009 117 Seiten, EUR 19,90 (D)*

### 10 Schritte für ein psychisches Wohlbefinden

*Jeder kann selbst etwas zur psychischen Gesundheit beitragen. Die neue Broschüre „10 Schritte für ein psychisches Wohlbefinden“ kann dabei unterstützen, aktiv etwas für die eigene seelische Gesundheit zu tun.*

*Mit der neuen Broschüre bietet das oberösterreichische Bündnis für psychische Gesundheit Hilfe zur Selbsthilfe. Nehmen Sie sich selbst an! Entspannen Sie sich! Reden Sie darüber! Diese und noch sieben weitere einfache Tipps für den Alltag können dabei helfen, die seelische Gesundheit zu fördern und zu erhalten. Neben einer kurzen und prägnanten Beschreibung dieser zehn Schritte ist in der Broschüre auch eine Checkliste*

*zu finden. Einfache Fragen wie „Nehme ich mir die Zeit, um mich zu entspannen?“ sollen zum Nachdenken anregen.*

*Markus Peböck, Geschäftsführer des Instituts für Gesundheitsplanung, erläutert die Broschüre: „Die Broschüre ist so aufgebaut, dass man sie, auseinandergefaltet, jederzeit auf eine Pinnwand hängen kann. An einem zentralen Platz angebracht, wird man dadurch ständig an diese Ratschläge erinnert.“*

*Die kostenlose Broschüre kann beim Institut für Gesundheitsplanung (per Email: [institut@gesundheitsplanung.at](mailto:institut@gesundheitsplanung.at) oder telefonisch: 0732/784036) angefordert werden. Weitere Informationen erhalten Sie unter: [www.weiterleben.at](http://www.weiterleben.at)*

## Social Design zwischen Utopie und Alltag

Social Design, verstanden als Gestalten mit sozialer Verantwortung, ist heute von zunehmender Relevanz. Die Ausstellung "Der Traum einer Sache – Social Design zwischen Utopie und Alltag" greift diesen Ansatz auf: In fünf Themensträngen zeigt sie historische Bezüge, hinterfragt Motivationen und Versprechen des Social Design und beleuchtet aktuelle Umsetzungsstrategien.

*Ausstellungsdauer:* bis 12. Dezember 2009; *Öffnungszeiten:* Di – So 15.00 – 19.00 Uhr  
*Ort:* Universität für angewandte Kunst Wien, Expositur Zollamtsstraße  
 Vordere Zollamtsstraße 3, 1030 Wien

## Universitätspersonalrecht im internationalen Vergleich

Qualifizierungsvereinbarungen, Evaluierungen der ArbeitnehmerInnen, Karriereverläufe, Bildung von Lehrveranstaltungskategorien für die Abgeltung von LektorInnen etc. sind typische arbeitsrechtliche Problemlagen bei UniversitätsmitarbeiterInnen. Die Tagung soll diese bisher auf nationaler Ebene diskutierten Probleme einer rechtsvergleichenden Diskussion zuführen.

*Termin:* 3. – 4. Dezember 2009  
*Ort:* Historischer Festsaal der AK OÖ, Volksgartenstraße 40, 2. Stock, 4020 Linz  
*Anmeldung:* Fax: 0732 2468 9399; Tel. DW 9336; Mail: [sandra.habacher@jku.at](mailto:sandra.habacher@jku.at)

## Gleichstellung – und jetzt?

Der Fokus des Workshops liegt auf Gender Budgeting als Instrument zur geschlechtergerechten Budgetgestaltung, wie es seit 2009 auch als Staatszielbestimmung in der österreichischen Verfassung verankert ist. Von den aktuellen Entwicklungen ausgehend stellt sich die Frage nach den erforderlichen Bedingungen und nach den Einflussnahme- und Beteiligungsmöglichkeiten in solchen Budget-Demokratisierungsprozessen.

*Termin:* 3. – 4. Dezember 2009, jeweils 9.00 – 17.00 Uhr  
*Ort:* Afro-Asiatisches Institut, Türkenstraße 3, 1090 Wien  
*Information/Anmeldung:* Tel. 01 504 6858; Fax: 01 504 5889; Mail: [gesellschaft@politischebildung.at](mailto:gesellschaft@politischebildung.at)

## Gender – Migration – Feminismus

Das Seminar bietet Inputs zu Gender- und Kulturaspekten sowie Reflexionsmöglichkeiten zu interkultureller Kommunikation und subjektiven Bildern über Frauen aus anderen Kulturen. Darüber hinaus können Perspektiven aus anderen Kulturen kennen gelernt und Kompetenzen für genderkompetente interkulturelle Begegnungen im Arbeitsalltag weiterentwickelt werden.

*Termin:* 10. Dezember 2009, 10.00 – 18.00 Uhr; 11. Dezember 2009, 09.00 – 17.00 Uhr  
*Ort:* Bildungshaus Mariatrost, Graz  
*Anmeldung:* Fax: 0316 7160228 Mail: [anmeldung@frauenservice.at](mailto:anmeldung@frauenservice.at). Kosten: EUR 260,00

## Burnout

Im Seminar, das sich an Personen mit Erfahrung in der Arbeit mit Flüchtlingen und MigrantInnen richtet, wird ein theoretischer Überblick zu Psychohygiene und Burnout in der Flüchtlingsarbeit gegeben. Beim Austausch über eigene Belastungsmomente und Präventionsstrategien in Kleingruppen geht es um die Stärkung der Sensibilität gegenüber den individuellen Leistungsgrenzen und um die Suche nach Alternativen zu Burnout gefährdenden Mustern.

*Termin:* 15. Dezember 2009, 10.00 – 17.00 Uhr  
*Ort:* asylkoordination österreich, 1080 Wien, Laudongasse 52/9  
*Anmeldung:* Tel. 01 5321291 12; Fax DW 20, Mail: [langthaler@asyl.at](mailto:langthaler@asyl.at); Web: [www.asyl.at](http://www.asyl.at)

## **KONTRASTE**

### **Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik**

Erscheinungsort Linz, P.b.b. Verlagspostamt Linz.  
Wenn unzustellbar, zurück an die Redaktion KONTRASTE:  
Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Gesellschafts-  
und Sozialpolitik, Altenbergerstr. 69, 4040 Linz

**Herausgeber, Medieninhaber, Verleger:**  
Sozialwissenschaftliche Vereinigung, mit Unterstützung der Johannes  
Kepler Universität Linz (JKU), Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik

**Erscheinungsweise:**  
10 Ausgaben pro Jahr

**Redaktionsadresse:**  
KONTRASTE: Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Gesellschafts-  
und Sozialpolitik, Altenbergerstr. 69, 4040 Linz  
Tel.: 0732/2468-7168  
Mail: [hansjoerg.seckauer@jku.at](mailto:hansjoerg.seckauer@jku.at)  
Web: <http://www.gespol.jku.at/> Menüpunkt Kontraste  
Aboservice, Sekretariat: Irene Auinger, Tel.: 0732/2468-7161  
Fax DW 7172 Mail: [irene.auinger@jku.at](mailto:irene.auinger@jku.at)

**Redaktionsteam:**  
Mag. Hansjörg Seckauer, Dr. Christine  
Stelzer-Orthofer, Dr. Bettina Leibetseder,  
Dr. Susanna Rothmayer, Mag. Angela  
Wegscheider

Wir freuen uns über zugesandte Manuskripte,  
die Redaktion behält sich jedoch das Recht  
auf Kürzung und Entscheidung über die Veröf-  
fentlichung vor. Redaktionsschluss ist jeweils  
der 20. des Vormonats. Namentlich gekenn-  
zeichnete Beiträge können, müssen aber nicht  
die Meinung der Redaktion wiedergeben.

**Wissenschaftliche Beratung:**  
Univ. Prof. Dr. Josef Weidenholzer  
Univ. Prof. Dr. Irene Dyk-Ploss  
a.Univ. Prof. Dr. Evelyn Schuster  
Dr. Brigitte Kepplinger

**Lektorat; Satz:**  
Mag. Hansjörg Seckauer

**Grafisches Konzept:**  
Mag. Gerti Plöchl

Kontraste finanzieren sich fast ausschließlich aus Abonnements und  
Mitgliedsbeiträgen: Jahresabo EUR 65,40; Halbjahresabo EUR 32,70;  
StudentInnen, Arbeitslose und PensionistInnen EUR 36,30;  
Gratis Probeabo für drei Monate  
Alle Preise inklusive Versand. Einzelheft EUR 5,45 exkl. Versand.  
Kündigung bis einen Monat vor Ablauf möglich.

**Bankverbindung:**  
Sparkasse OÖ, BLZ 20320, Kontonr. 7500-002453