

Angenommene Anträge, beschlossen am 16. ÖGB-Bundeskongress,
22. bis 24. Jänner 2007



Bildung



Die menschliche Kraft.



Fortlauf. Antragsnr.	Antragsteller/ Antragsnummer	Angenommene Anträge zum Thema	Seite
Bildung			
1	Bundesvorstand – 03	Bildung	5
4	Bundesvorstand – 04	Für eine Lehrausbildung im „ÖGB neu“	25
2	GPA-DJP – 03	Bildung	27
3	GdG – 07	Jugend ohne Arbeit – Jugend ohne Zukunft!	35
4	GdG – 03	Lehrausbildung – Ausbildung in neuen Lehrberufen	36
5	GdG – 06	Anerkennung des Berufsbildes „Berufsfeuerwehrmann/-frau“	36

Bildung



ÖGB-Bundesvorstand

(Antrag 3)

Bildung

Antrag 1

Mehrheitlich
angenommen

1. Allgemeines

1.1 Grundsatzfeststellungen

Bildung und der Zugang zu dieser sind heute entscheidende Faktoren für den Wohlstand und die Zukunftschancen der Menschen und der Demokratie. Aus dieser zentralen Überlegung leitet der ÖGB seine Forderungen zur Bildungspolitik Österreichs, aber auch der Europäischen Union ab.

Der Weg zur Wissensgesellschaft und damit auch zu höherer Bildung für eine große Mehrheit der Bevölkerung, nicht nur für eine Elite, ist grundsätzlich richtig und wichtig. Die oft einseitige Betrachtung aus rein ökonomischen Blickwinkeln wird aber abgelehnt. Bildung dient nicht nur dem unternehmerischen Vorteil, sondern ist ein wesentlicher Faktor für die gesellschaftliche, kulturelle und demokratiepolitische Entwicklung eines Landes. Ein breiter Zugang zu Bildung und Wissen, ohne soziale Selektion, unter Rücksichtnahme auf geschlechterspezifische Bedürfnisse und mit dem Ziel der Chancengleichheit und Durchlässigkeit, muss unser Anliegen sein.

Bildung als soziales Grundrecht für alle

Unter diesen Vorzeichen muss Bildung daher auch für alle ein soziales Grundrecht sein, und die Politik hat in ihrer staatlichen Verantwortung sicherzustellen, dass es auch einlösbar ist. Dieses Recht muss Grundbildung, berufliche Erstausbildung und weiterführende Bildung gleichermaßen umfassen wie lebensbegleitende Weiterbildung ohne soziale Schranken durch Einkommen, Berufstätigkeit oder Betreuungspflichten. Dabei gilt es den Ausgleich zwischen regionalen, geschlechterspezifischen und vor allem sozialen Unterschieden im Auge zu behalten.

Die öffentliche Hand hat die finanziellen Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um dieses Recht auch für jede und jeden einlösbar zu machen. Der ÖGB fordert, dass hierbei die Erstausbildung, aber auch das Nachholen aller öffentlicher Bildungsabschlüsse bei flächendeckendem Angebot gebührenfrei möglich sein muss. Wir sprechen uns gegen jede Form von Gebühren – ob direkt wie bei den Studiengebühren oder indirekt durch diverse „Unkostenbeiträge“ oder „Selbstbehalte“ – aus.

Trotz der stattgefundenen Bildungsexpansion müssen verstärkt die Bedürfnisse von Mädchen und Frauen berücksichtigt werden. Die geschlechterspezifische Teilung der Bildung und in weiterer Folge des Arbeitsmarktes ist durch eine gezielte Berufs- und Bildungswegorientierung aufzubrechen. Um die tatsächliche Entwicklung von Bildungsmaßnahmen im Hinblick auf die Auswirkung auf Frauen und Männer darzustellen, sind diese einer Genderuntersuchung zu unterziehen.

Bildungschancen müssen aber auch älteren KollegInnen eröffnet werden. Lebensbegleitendes Lernen darf nicht nur eine politische Worthülse sein oder sich in Appellen an die Individuen erschöpfen, sondern muss auch von verantwortlicher Seite gefördert und unterstützt werden. Die nötigen Rahmenbedingungen sind zu schaffen, um vor allem älteren ArbeitnehmerInnen und gering qualifizierten durch Weiter- bzw. Höherqualifikation die Chance auf den Verbleib oder Wiedereinstieg in das Berufsleben zu ermöglichen.

1.2 Bildung im europäischen Kontext

Der Europäische Rat hat 2000 in Lissabon das Ziel aufgestellt, die Europäische Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen. Allgemeiner und beruflicher Bildung kommt hierbei eine Schlüsselrolle zu, und auch die hochschulischen Entwicklungen (Bologna-Prozess) wurden hier integriert. Im Jahr 2002 in Barcelona haben sich die Staats- und Regierungschefs darauf festgelegt, dass Europa bis zum Jahr 2010, was die Qualität seiner Bildungssysteme angeht, weltweit führend sein sollte, und die BildungsministerInnen haben sich auf drei übergeordnete Ziele geeinigt, um das lebensbegleitende Lernen Realität werden zu lassen. Das sollte zum Nutzen aller BürgerInnen und der EU insgesamt bis 2010 erreicht werden.

- Erhöhung von Qualität und Wirksamkeit der Bildungssysteme in der EU,
- leichter Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung für alle,
- Öffnung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung gegenüber der Welt.

Nach der Halbzeitevaluierung der Zielerreichung wurden neue Leitlinien für die kommenden Jahre festgelegt. Diese neuen Vorgaben könnten zusätzliche Dynamik in die Anstrengungen auf allen Ebenen bringen.

1.3 Europäischer Qualifikationsrahmen (EQF)

Die Schaffung eines EQF wurde von den Regierungschefs/-innen der EU auf der Tagung des Europäischen Rates in Brüssel im März 2005 gefordert. Sie bauten damit auf frühere Empfehlungen der BildungsministerInnen aus dem Jahr 2004 auf. Ein EQF soll auf freiwilliger Basis entwickelt und implementiert werden. Der EQF soll es ermöglichen, nationale und sektorale Qualifikationsrahmen und -systeme in Bezug zueinander zu setzen. Hauptzweck ist es, die Übertragung und Anerkennung der Qualifikationen transparenter zu gestalten und zu erleichtern.

Transparenz und Durchlässigkeit

Aus nationaler Sicht sind die Potenziale eines EQF als besonders hoch für bisher wenig systematisierte Bereiche des Bildungssektors anzusehen (besonders gilt dies für die Angebote der Erwachsenenbildung) und für die Erhöhung der Durchlässigkeit bis zur höchsten Qualifikation und zwischen den Bildungswegen.

Zu betonen ist in diesem Zusammenhang auch der Anspruch an Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner (höherer) Bildung und gleichzeitig an eine Neubewertung von Kompetenzen und Qualifikationen, die nicht durch anerkannte Nachweise (Zertifizierungen) bestätigt sind, wobei hier für Österreich ein erheblicher Entwicklungsbedarf, was Verfahren und generelle Akzeptanz betrifft, festzustellen ist.

Nationaler Qualifikationsrahmen

Die nationalen Bildungsbehörden haben zu bestimmen, wie die Qualifikationen im jeweiligen Land mit einem EQF verbunden werden. Die Europäische Kommission hat den Mitgliedsstaaten nahegelegt, dass hierzu ein nationaler Qualifikationsrahmen (NQR) mit Bezug zum EQF optimal wäre. Die Schaffung eines solchen nationalen NQR wird aus Gewerkschaftssicht unter Einhaltung bestimmter Voraussetzungen begrüßt. So wären Kriterien der Nachvollziehbarkeit, Objektivität und Wissenschaftlichkeit hinsichtlich der Zuordnungen auf nationaler Ebene, aber auch zu den Levels des EQF wichtig. Hier ist auf Transparenz und Objektivität der Verfahren zu achten

und die Einbindung aller AkteurInnen zentral. Betont muss aber auch werden, dass der Bedarf an Klarheit und Erläuterung nicht wiederum zu weiteren institutionellen Hürden oder Undurchschaubarkeit beim Zugang oder zu deren Verstärkung führen darf. Der Nutzen für die BürgerInnen muss im Vordergrund stehen. Darüber hinaus soll der NQR dem Parlament zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

1.4 Durchlässigkeit und Transparenz im Bildungssystem

Durchlässigkeit und Transparenz zählen zu den wichtigsten Elementen einer Strategie des lebensbegleitenden Lernens. Österreich braucht ein offenes Bildungssystem mit überschaubaren Zusammenhängen und Übergängen, in welchem erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse durchgängig berücksichtigt und anerkannt werden. Grundsätze sind gegenseitiges Vertrauen in die Qualität der Bildungsarbeit zwischen den einzelnen Teilsystemen und Bildungsträgern sowie die Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung.

Der ÖGB fordert daher:

- die Ausarbeitung und Beschlussfassung eines umfassenden und einfach überschaubaren nationalen Qualifikationsrahmens mit Übernahme der Gesamtverantwortung für das Bildungssystem durch das Bildungsministerium; der ÖGB bietet dazu seine Mitarbeit auf allen Ebenen an,
- eine Weiterentwicklung des rechtlichen Rahmens für wechselseitige Übergänge zwischen Ausbildungen, mit dem Ziel, nach klaren Regeln einfach zwischen Ausbildungsformen wechseln zu können und absolvierte Ausbildungssteile angerechnet zu bekommen (u. a. bei dualer und vollschulischer Ausbildung, Ausbildungen in der Land- und Forstwirtschaft, im Gesundheitsbereich, im Sozialbereich),
- eine Verbesserung der Durchlässigkeit in den universitären und hochschulischen Bereich (etwa durch maturaführende duale Ausbildungsangebote, Anrechnung von in vorgelagerten Ausbildungen gleichwertig erworbenen Qualifikationen).

2. Fachkräfteausbildung für morgen findet heute statt

2.1 Einleitung

„Fachkräfte braucht das Land“ – diese Botschaft ist von vielen Unternehmen seit Jahren zu vernehmen. Tatsache ist aber, dass Fachkräfte, die wir morgen brauchen, schon heute ausgebildet werden müssen. Die Verantwortung der Unternehmen beschränkt sich hier nicht alleine auf die Problemanalyse, sondern vielmehr auch auf die Problemlösung.

Immer weniger Lehrbetriebe

Während sich in den vergangenen 25 Jahren die Anzahl der Lehrbetriebe um 30 Prozent reduziert hat, ist im selben Zeitraum die Zahl der Betriebe insgesamt um 45 Prozent gestiegen. Bildeten in den 1980er Jahren noch mehr als ein Fünftel aller Betriebe Lehrlinge aus, so sind es 2005 nur mehr 11,6 Prozent gewesen. Bis 2010 wird mit einem Rückgang auf 10,6 Prozent gerechnet.

Parallel dazu ist auch ein Rückgang der Fachkräfte-Arbeitsplätze zu erkennen. 2005 betrug die Beschäftigung von Fachkräften mit dualer Ausbildung 339.800, sie wird bis zum Jahr 2010 auf 335.900 sinken.

Die Fachkräfteprognose für die nächsten Jahre lässt hier keine Entspannung, sondern vielmehr eine Verschärfung des Problems erwarten. Betrachtet man die derzeitige Entwicklung und stellt dem die Äußerungen und Taten der Unternehmen ge-

genüber, so ergibt sich leider ein ernüchterndes Bild: Trotz des in den nächsten Jahren weiter zunehmenden Fachkräftemangels ziehen sich die Betriebe immer stärker aus der Lehrausbildung zurück.

In den letzten Jahren war ein weiterer Rückgang der Lehrstelleneintritte sichtbar. Von 1990 bis 2005 ist die Lehrlingsquote (gemessen an einem Altersjahrgang) von 46,9 Prozent auf 39,3 Prozent gesunken. Lag der jährliche FacharbeiterInnenzuwachs 1990 noch bei 49.320, so betrug er 2005 nur mehr 42.189 und wird bis zum Jahr 2020 weiter auf 37.900 abnehmen.

Während 1990 noch 145.516 Jugendliche eine duale Ausbildung absolvierten, sind es mittlerweile nur mehr etwas mehr als 122.000. Gepaart mit dem Angebotsrückgang am Lehrstellenmarkt und dem Trend zur Höherqualifizierung sind die SchülerInnenzahlen des berufsbildenden Schulwesens im selben Zeitraum gestiegen.

2.2 Duale Berufsausbildung – die Lehre

Um den in der obigen Analyse aufgezeigten Entwicklungen entgegenlenken zu können und damit eine längerfristige Absicherung der dualen Fachkräfteausbildung zu bewirken, sind auf allen Ebenen Strukturreformen notwendig.

Trotz erfolgter Reformen der Polytechnischen Schulen (PS; früher Polytechnische Lehrgänge) ist die Problematik evident. Die PS erfüllt in zunehmendem Maße die Aufgabe einer Warteschleife für Jugendliche, die keinen Lehrplatz erhalten. Durch die einjährige Form der PS ist eine pädagogisch sinnvolle Integration der Jugendlichen in den Klassenverband und eine fundierte Entscheidung für ein Berufsfeld kaum möglich. Dies führt in den Ballungszentren dazu, dass die Schulpflicht von Jugendlichen, die eine Lehrausbildung anstreben, häufig durch den Besuch der ersten Klasse einer BMHS erfüllt wird.

Die PS sollte – in Verbindung mit einem Ausbau der Berufs- und Bildungswegorientierung durch ein Pflichtfach in der Mittelstufe (Sekundarstufe I, 5. bis 8. Schulstufe) – verstärkt mit den Berufsschulen kooperieren. Als Option für Jugendliche, die keinen Lehrplatz finden oder eine Ausbildung in einem Beruf anstreben, wo keine entsprechenden Lehrstellen angeboten werden, sollten zusätzliche berufsqualifizierende Wahlmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Unabdingbar ist aber eine arbeits- und sozialrechtliche Absicherung, sowohl für die Zeit des Schulbesuches als auch für die Praxis- bzw. Produktionszeiten.

Überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen

Daher müssen überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen verstärkt angeboten werden. Die im Rahmen des Auffangnetzes für Jugendliche bewährten „Stiftungen“ müssen wieder eingeführt und in ein Regelsystem übernommen werden. Ziel ist es, bei einem zu geringen Angebot an Lehrstellen den Jugendlichen damit ein weiteres Alternativangebot zu offerieren. Im Vordergrund steht dabei die Vermittlung in ein normales Lehrverhältnis. Der/die Jugendliche hat aber die Sicherheit, bei einer fehlenden Lehrstelle seine/ihre Ausbildung bis zur Lehrabschlussprüfung in der Stiftung zu beenden.

Neben der bisherigen Möglichkeit der dualen Ausbildung in Berufsschule und Betrieb bzw. in überbetrieblichen Lehrwerkstätten sollte die mit den Lehrgängen schon bestehende Form (Ausbildung in selbstständigen Ausbildungseinrichtungen, Berufsschulpflicht und Praxis im Betrieb) daher neu organisiert und einer genauen und beständigen Regelung unterworfen werden. Es handelt sich hier nicht um eine rein vollschulische Ausbildung, sondern um die Überführung der bisherigen „Auffangnetz“-Maßnahmen in ein Regelsystem. Dabei ist der arbeits- und sozialrechtliche Status von Jugendlichen bei ihrer Praxis im Betrieb zwingend im Vorfeld durch rahmen-

rechtliche oder kollektivvertragliche Regelungen zu definieren. Klarzustellen ist, dass sich Jugendliche in einem bis zu zwei Monate dauernden Praktikum während der dualen Berufsausbildung in einem Arbeitsverhältnis befinden und demnach die kollektivvertragliche Bezahlung zur Anwendung kommen muss. Diese Bezahlung und eine aus dem Berufsausbildungsfonds zu erbringende Entschädigung für die anderen Monate dürfen im Durchschnitt eines Ausbildungsjahres nicht unter den derzeit gültigen Lehrlingsentschädigungen liegen. Darüber hinaus sind auch die Aufgaben der Betriebe in ihrer Funktion als Praxisplatzanbieter, vor allem im Hinblick auf facheinschlägige Tätigkeit im Betrieb während des Praktikums, gesetzlich zu regeln.

Berufsschule der Zukunft

Die Berufsschule soll in Zukunft nicht nur der Ort sein, wo die theoretische Wissensvermittlung erfolgt, sondern sie soll auch die schon oft wahrgenommene Aufgabe des Defizitausgleichs verstärkt verfolgen.

Berufsschulen sind nicht der alleinige Ort, um für einen Lehrberuf notwendige Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln. Diese Wissensvermittlung muss Hand in Hand mit der praktischen Ausbildung gehen. Beim Wegfall der betrieblichen Ausbildung muss daher eine Vernetzung im Rahmen von Ausbildungsverbänden und unter Einbeziehung von selbstständigen Ausbildungseinrichtungen, Lehrwerkstätten sowie den Werkstätten und Labors an den Berufsschulen erfolgen. Dies dient nicht nur einer besseren Ausbildung der Jugendlichen, sondern eröffnet auch Möglichkeiten, vorhandene Ressourcen gemeinsam besser nutzen zu können.

Die duale Lehrausbildung, in der die Berufsschule eine starke Partnerin ist, soll verstärkt zu höheren Abschlüssen führen. Dies soll nicht die Ausnahme für einige wenige, sondern die Regel für viele werden. Zur Absicherung der dualen Berufsausbildung und um auch im internationalen Wettbewerb der Bildungsabschlüsse bestehen zu können, sind die Lehrberufe von Beginn an mit dem Ziel des Maturaabschlusses zu konzipieren. Ob im jeweiligen Lehrberuf innerhalb der Lehrzeit die Lehrabschlussprüfung oder darüber hinaus die Matura erreicht werden soll, liegt in der Entscheidungsfreiheit des/der Einzelnen.

Die Berufsschulen sollen aber auch ein Ort der Weiterbildung sein. Der ÖGB tritt daher dafür ein, dass durch eine Änderung des Paragraphen 46 Schulorganisationsgesetz die Berufsschulen auch die rechtliche Basis dafür erhalten.

Rechtsanspruch auf Bildungsabschlüsse

Damit verbunden soll es einen Rechtsanspruch auf ein gebührenfreies Angebot für die Vorbereitung bzw. das Ablegen der Berufsreifeprüfung an den Berufsschulen auch nach der Lehrabschlussprüfung geben. An dieser Stelle sei auf eine dringend notwendige Reform der Berufsreifeprüfung, besonders im Hinblick auf die Fachbereichsarbeit, hingewiesen. Im Rahmen dieser Öffnung soll es den Berufsschulen auch ermöglicht werden, gebührenfrei Spezialmodule aus nach dem Bausteinprinzip organisierten (modularisierten) Lehrausbildungen und Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung im Zuge der Erwachsenenbildung anzubieten.

Um all diesen Anforderungen gerecht werden zu können, müssen Berufsschulen technologisch und finanziell auch entsprechend ausgestattet werden. Notwendig ist weiters eine Verbesserung der LehrerInnenausbildung und -weiterbildung und zur Hebung der Qualifikation deren Einbindung in die Pädagogischen Hochschulen. Durch neue Organisationsformen, wie zum Beispiel verstärkt geblockten Unterricht, eine Erweiterung der Berufsschulzeit, bessere Verteilung von Theorie- und Praxisunterricht und eine maximale tägliche Berufsschulzeit von sieben Stunden, soll die Unterrichtsqualität für Lehrende und SchülerInnen verbessert werden.

Nach wie vor ist die Berufs- und Bildungswegorientierung wesentlich dem Engagement der betroffenen LehrerInnen überlassen. Die Erfahrung zeigt, dass die integrative Form der Berufsorientierung im Unterricht nicht das gewünschte Ergebnis erreicht und keine Chancengleichheit beim Zugang zu Information besteht. Daher ist die Berufsorientierung zukünftig in Form von verbindlichen Übungen als eigener Gegenstand anzubieten und stark mit dem in allen Bundesländern zu schaffenden Arbeitsmarktservice (AMS)-Jugendliche, den dortigen BerufskundeexpertInnen und außerschulischen Beratungseinrichtungen zu vernetzen. Neben der beruflichen Information ist dabei auch auf arbeits- und sozialrechtliche Inhalte zu achten.

Für die Berufs- und Bildungswegorientierung sind für die LehrerInnen eigene Qualifikationsprofile zu erstellen, und es ist für eine ständige Aktualisierung ihres Wissens zu sorgen. Dabei soll es in der Verantwortung der Schule liegen, die Aufgaben der Berufs- und Bildungswegorientierung durch den Lehrkörper oder externe BeraterInnen zu erfüllen.

Allerdings sind Standards und Vorgaben für die Beratung zu entwickeln, die auch für die externen BeraterInnen Geltung haben müssen. Diese Standards und Vorgaben sind immer auch unter dem Gesichtspunkt der Gleichberechtigung der Geschlechter (Genderaspekt) zu sehen.

Qualitätssicherung in der Lehrausbildung

Die Kombination aus „klassischer“ dualer Lehre, überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen und schulischem Ergänzungsangebot kann, unabhängig vom Lehrstellenangebot der Betriebe, eine qualitativ hohe FacharbeiterInnenausbildung für die Zukunft sichern.

Die Qualität dafür soll wieder durch verpflichtende AusbilderInnenprüfungen und AusbilderInnenkurse erhöht bzw. gesichert werden. Weiters sollen eine verpflichtende Weiterbildung in Seminaren im Umfang von zumindest einer Woche innerhalb von drei Jahren vorgesehen und Ausbildungsleitfäden für die praktische Ausbildung im Betrieb erstellt werden.

Die Qualität in der dualen Lehrlingsausbildung muss durch regelmäßige Kontrollen der Lehrbetriebe und der Einhaltung der Ausbildungsvorschriften, in Verbindung mit allfällig notwendigen Ausbildungsverbundmaßnahmen, gewährleistet werden.

Wesentlicher Bestandteil von Qualität ist auch, dass die Ausstattung von Berufsschulen nach dem aktuellen Stand der Technik zu erfolgen hat. Insbesondere sind die Berufsschulen auch flächendeckend und rascher mit Internetzugängen auszustatten und die Einrichtungen für die praktische Ausbildung den wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen anzupassen.

AMS als Kompetenzzentrum für Jugendliche

Der ÖGB tritt dafür ein, österreichweit eigene AMS-Geschäftsstellen für Jugendliche einzurichten. Diese „AMS-Jugendliche“ sollen sich zu Kompetenzzentren für Bildungsinformation, -beratung und -orientierung für Jugendliche entwickeln und als umfassende Servicecenter agieren. Dabei sollen sowohl die derzeitigen Aufgaben der Lehrlingsstellen als auch die Aktivitäten des AMS in einer Stelle zusammengefasst werden. Diesem Servicecenter kommen zusätzlich die Aufgaben zu, Initialzündungen für neue Zukunftsbranchen zu starten, die Qualitätskontrolle sicherzustellen und Qualifikationsbedürfnisse der Zukunft zu erheben. Dabei ist weiterhin der Bundes-Berufsausbildungsbeirat für die inhaltliche Erarbeitung der Berufsbildinhalte verantwortlich.

Die derzeitigen Coachingmaßnahmen des AMS dienen zwar in erster Linie dazu, Jugendliche für eine Lehrstelle vorzubereiten, jedoch erfüllen diese in den letzten Jahren zunehmend die Funktion einer Überbrückungseinrichtung. Die Struktur und der Inhalt

der Coachingangebote sind jedoch nicht auf längerfristigen Verbleib der Jugendlichen ausgerichtet. Jugendliche, die gezwungen sind, mehrmals hintereinander einen solchen Kurs zu besuchen, erfahren schlussendlich rasch Frustrationserlebnisse.

Das Coaching am Beginn sollte dazu dienen, die Nahtstelle zwischen Schulpflichtende und Berufseinstieg fördernd zu überbrücken. Die Begleitung Jugendlicher hat sich aber nicht nur auf den Einstieg zu konzentrieren, sondern muss auch während der Lehrzeit vorhanden sein.

Hierbei geht es nicht darum, Jugendliche und Betriebe zu bevormunden, sondern vielmehr darum, eine sozialpädagogische Betreuung anzubieten. Als Modell für eine solche Begleitung kann die Berufsbildungsassistenz im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung (Möglichkeit, die Inhalte eines Berufes in verlängerter Lehrzeit oder in Teilen einer genau definierten Zielgruppe zu vermitteln) dienen.

Konkrete Aufgaben für das Coaching im Vorfeld wären Stärken-Schwächen-Analysen, Berufsorientierung, Berufseinstiegsberatung, Persönlichkeitstraining und Informationen über arbeits- und sozialrechtliche Fragen. Im Rahmen der begleitenden Assistenz sind Nachbereitung der Praxisteile, Maßnahmen zum Ausgleich von fehlenden Qualifikationen in grundlegenden Fertigkeiten und Kenntnissen (z. B. beim Rechtschreiben, Lesen oder Rechnen), Hilfestellung zur individuellen Persönlichkeitsentwicklung und Lösungskompetenz in Konfliktfällen vorzusehen.

Gerechte Finanzierung der Lehrausbildung

Die einzelbetriebliche Finanzierung kann in der Summe die Lehrlingsausbildung und deren erforderliche Qualität nicht sicherstellen. Die gut qualifizierenden Lehrberechtigten (z. B. Betriebe mit Lehrwerkstätten) mit höheren finanziellen Aufwänden ziehen sich aus der Lehrlingsausbildung zurück. Die Lehrbetriebe, die unterdurchschnittlich bzw. mangelhaft ausbilden und mit dem Einsatz der Lehrlinge als billige Hilfskräfte verdienen, bleiben.

In den vergangenen Jahren wurde durch zahlreiche finanzielle Förderungen den Lehrbetrieben die Lehrlingsaufnahme schmackhaft gemacht. Neben der jährlichen Lehrlingsprämie von € 1.000,- pro Lehrling, dem Entfall der Arbeitgeberbeiträge zur Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung sowie diversen AMS-, Länder- und Sozialpartnerförderungen gibt es seit September 2005 auch die Förderung unter dem Titel „Projekt 06“ (Blum-Förderung). Hierbei erhalten Betriebe pro zusätzlicher Lehrstelle im 1. Lehrjahr € 4.800,-, im 2. Lehrjahr € 2.400,- und im 3. Lehrjahr € 1.200,-.

In Summe wurden 2004 und 2005 jeweils rund € 160 Millionen an Förderungen ausgegeben. Für 2006 und 2007 ist aufgrund der „Blum-Förderung“ mit jährlich rund € 250 Millionen zu rechnen.

Hinsichtlich der Blum-Förderung ist allerdings anzumerken, dass die Zahl der Ansuchen nicht mit dem zu erwartenden Netto-Effekt gleichzusetzen ist, da es zu Mitnahmeeffekten, d. h. zum Kassieren für ohnehin geplante Lehrstellen, und zum Ersetzen von verlorenen Lehrstellen in den einen Betrieben durch zusätzliche Lehrstellen in anderen Betrieben kommt. Eine Analyse der zum Stichtag Ende Mai 2006 bestehenden Lehrverträge hat ergeben, dass es zwar 3.743 zusätzliche Lehrplätze gibt (im Vergleich zum Vorjahresstichtag), dass aber die Blum-Förderung für 11.422 Lehrstellen ausgeschüttet wurde. Das entspricht einem Mitnahmeeffekt von über 200 Prozent – das heißt, es wurden dreimal so viele Lehrplätze gefördert wie tatsächlich neu entstanden sind. Per 6. November 2006 lag die Summe der genehmigten Förderfälle bei 20.064 Anträgen.

Die Änderungen der Vergaberichtlinien für die Blum-Förderung werden zwar die Mitnahmeeffekte eindämmen, dennoch ist eine stärkere Prüfung und Dokumentation der Förderfälle durch das AMS notwendig.

Der ÖGB kritisiert die Gießkannenförderungen und fordert die Schaffung eines Berufsausbildungsfonds unter Einbeziehung von Qualitätskriterien für die Förderung von Lehrbetrieben. Die Qualitätskriterien sollten sich insbesondere auf die erfolgte Lehrabschlussprüfung bzw. ausgezeichnete Lehrabschlussprüfung, die Aus- und Weiterbildung von AusbilderInnen, die Einrichtung von Ausbildungsverbänden und extern erworbenes Wissen, das über das Berufsbild hinausgeht, beziehen.

Zur Bewältigung dieser Herausforderungen fordert der ÖGB insbesondere folgende konkrete Maßnahmen:

- 10.000 Plätze im Auffangnetz zur Jugendausbildung: Wenn Jugendliche keinen Lehrplatz finden, muss es für sie bei Bedarf einen Platz in Lehrgängen geben. Ebenso sollen die Jugendlichen nicht nur die Möglichkeit, sondern das Recht auf den Lehrabschluss in diesen Maßnahmen haben.
- Davon 4.000 Plätze in Stiftungen und überbetrieblichen Lehrwerkstätten, wo einerseits Zukunftsberufe, in denen die Betriebe keine ausreichenden Lehrplätze anbieten, über die gesamte Lehrzeit ausgebildet werden und wo andererseits sozialpädagogische Förderung für Benachteiligte möglich ist.
- Langfristig ein zukunftsorientiertes Alternativangebot im Regelsystem mit Berufsschulunterricht, Ausbildung in Ausbildungseinrichtungen und betrieblicher Praxis. Dabei muss eine arbeits- und sozialrechtliche Absicherung im Sinne der Kollektivverträge sichergestellt und die Praktika entsprechend abgesichert werden.
- Mehr Qualität in der Ausbildung durch Ausbildungsverbände zwischen Betrieben einer Branche, von denen einer allein nicht einen ganzen Beruf ausbilden kann. In die Ausbildungsverbände sollen auch überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen und die Berufsschulen miteinbezogen werden. Insgesamt entstehen dadurch mehr Lehrstellen.
- Erhöhung der Ausbildungsqualität auch durch eine Verbesserung der Ausbildung der AusbilderInnen, Erstellung von Ausbildungsleitfäden und verbesserte Ausstattung der Berufsschulen.
- Finanzierung der Lehrlingsausbildung durch alle Betriebe. Es soll ein Berufsausbildungsfonds zwischen nicht ausbildenden und ausbildenden Unternehmen geschaffen werden, der auch branchenbezogene und regionale Erfordernisse berücksichtigt. Von den Mitteln aus dem Berufsausbildungsfonds sollen jene Betriebe profitieren, die Lehrlinge für die gesamte Branche ausbilden und durch engagierte Ausbildung die Qualität fördern.
- Berufsbildungsassistenz für alle Lehrlinge unter Einbeziehung der Sozialpartner.
- Eine echte Berufs- und Bildungswegorientierung, mit fachlich fundierter LehrerInnenausbildung und eigenen Qualifikationsprofilen.
- Ausweitung der Berufsschulzeit, um die Qualifikationsanforderungen erfüllen und Defizite ausgleichen zu können.
- Öffnung der Berufsschulen als Ort der Weiterbildung (Stichwort Berufsreifepfprüfung und Vorbereitung auf das Nachholen von Lehrabschlüssen).
- Erhöhung der Entschädigungen für Jugendliche in Ausbildungsmaßnahmen auf Basis der Kollektivverträge (derzeit: € 150,- für Jugendliche in Lehrgängen, € 240,- für Jugendliche in Stiftungen nach § 30 BAG und durchschnittlich € 400,- Lehrlingsentschädigung für Jugendliche in betrieblicher Ausbildung).
- Kostenentlastung für Lehrlinge: Übernahme der Internatskosten durch die Lehrbetriebe, damit die Lehrlingsentschädigung während der Berufsschulzeit den Jugendlichen verbleibt.

- Mehr Frauen in „typische Männerberufe“ durch ein gezieltes Förderprogramm des AMS.
- Verbesserungen in der Vermittlung der Grundkompetenzen in den vorgelagerten Schulstufen. (dazu siehe Abschnitt 2.4)
- Zusätzlich Initiativen der Regierung für mehr Plätze an Berufsbildenden Schulen und für höhere Abschlusszahlen, damit der Lehrstellenmarkt nicht weiter belastet wird, weil SchülerInnen ihren Schulplatz wieder verlieren.
- Ausweitung der SchülerInnen- und Lehrlingsfreifahrt auf volle Freifahrt während des Berufsschul- und Internatsbesuchs.
- Umsetzung von Schulversuchen, um in ausgewählten Branchen das Modell einer Berufsfachschule (Berufsschule mit höherem Praxisanteil als in Berufsbildenden Mittleren Schulen, aber mehr Zeit für den theoretischen Unterricht als in der Berufsschule der „klassischen“ dualen Ausbildung) zu erproben.

2.3 Berufsbildende Mittlere und Höhere Schulen (BMHS)

Der Bereich des berufsbildenden Schulwesens (der verschiedenen Fachschulen einschließlich der Handelsschule, der Handelsakademien, Höheren Technischen Lehranstalten, Schulen für wirtschaftliche Berufe usw.) muss mittelfristig ebenfalls einer Reform unterzogen werden. Die derzeitige Unterrichtsorganisation sollte um modulare Bereiche ergänzt werden, die eine individuelle Schwerpunktbildung ermöglichen. Dabei darf die Einzigartigkeit der BHS (Berufsbildende Höhere Schulen), sowohl eine Berufsausbildung als auch den allgemeinen Hochschulzugang zu vermitteln, nicht aus den Augen verloren werden.

Im Bereich der BMHS muss ebenso wie im dualen System der Grundsatz der breitflächigen beruflichen Erstausbildung gelten. Eine noch stärkere Spezialisierung, vor allem im technischen Bereich, steht diesem Grundsatz entgegen.

An den BMHS müssen aufgrund der starken Nachfrage, aber auch wegen des eingefrorenen Bundesbudgets für diesen Schultypus, nach wie vor zahlreiche SchülerInnen abgewiesen werden.

Zahl der AbsolventInnen erhöhen

Durch einen Zuwachs an Ausbildungsplätzen in den ersten Klassen der Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen sowie durch eine Neustrukturierung des Angebots in Hinblick auf Ausbildungen mit Zukunft und durch eine Rücknahme der Spezialisierung sollen die Zahl und der Anteil der Jugendlichen mit einem Abschluss einer weiterführenden Schule angehoben werden.

Durch eine schrittweise Verringerung der KlassenschülerInnen-Höchstzahlen auf 25, mehr Förderunterricht, ein Kurssystem und weitere Stützmaßnahmen u. a. auch für Kinder mit nicht-deutscher Muttersprache sollen die Drop-out-Raten in den berufsbildenden Schulen verringert werden. Außerdem sollen so weniger Jugendliche nach der ersten Klasse der BMHS auf den Lehrstellenmarkt strömen.

Die zusätzlichen Ausbildungsplätze im berufsbildenden Schulwesen und die geringere Zahl an SchulabbrecherInnen (höhere Behaltequoten) sollen dazu beitragen, dass die MaturantInnenzahl in Österreich auf internationales Niveau angehoben wird.

Aufgrund der fehlenden Schulplätze an den BMHS fordert der ÖGB nicht nur mehr Unterrichtseinheiten für diesen Bereich, sondern auch einen effizienteren Mitteleinsatz zur besseren Ressourcennutzung. Eine modulare Gestaltung der Oberstufe entspricht den modernen Erkenntnissen über erfolgreiches Lehren und Lernen (Didaktik) und verhindert das Wiederholen einer ganzen Schulstufe; dies soll in Schulversuchen erprobt werden. An den Berufsbildenden Mittleren Schulen (BMS), insbesondere

den vierjährigen Formen, sollen die Angebote zum Erwerb der Berufsreifeprüfung ausgebaut werden. Zur Verkürzung der Ausbildungszeit sind attraktive Anschlüsse von der Berufsbildenden Höheren Schule (BHS) in den universitären und hochschulischen Bereich zu gestalten sowie die Möglichkeiten zu verbessern, mit denen derzeit Interessierte ohne traditionelle Matura ein Hochschulstudium beginnen können.

Nachholen von Bildungsabschlüssen

Das Nachholen von Bildungsabschlüssen sowie der Zugang zu weiterführender Bildung sind wichtige Kriterien für die Chancen der Menschen am Arbeitsmarkt. Ein flexibles Modell für den Erwerb von Qualifikationen am zweiten Bildungsweg und die Anrechnung von bereits erworbenen einschlägigen Bildungsinhalten sowie Kenntnissen und Fertigkeiten auf allen Ebenen der Berufsbildung erleichtern die Weiterbildung für Berufstätige.

Die Qualität der Abschlüsse an den BMS und ihre Bedeutung für den Arbeitsmarkt müssen ständig überprüft werden. Wenn die Anforderungen an die AbsolventInnen durch die nachfragenden Betriebe und Unternehmungen steigen, soll dies in den Lehrplänen entsprechend berücksichtigt werden, sodass die Ausbildung sowohl zur Persönlichkeitsentwicklung als auch zu späteren Chancen am Arbeitsmarkt beiträgt. Zudem müssen absolvierte Ausbildungen in allen Bereichen der Wirtschaft ihrem Niveau entsprechend anerkannt werden. Die Abschlüsse der berufsbildenden Schulen müssen auch einschlägige Ausbildungen im Bereich der Lehre ersetzen, Betriebe sollen nicht mehr SchulabsolventInnen in ein facheinschlägiges Lehrverhältnis aufnehmen können.

Die Schulen für Berufstätige müssen zudem besser regionale und branchenmäßige Bedürfnisse abdecken und durch ein modularisiertes Angebot auf die Situation der ArbeitnehmerInnen eingehen.

Der ÖGB fordert Maßnahmen, um die Bildungsbeteiligung und Höherqualifizierung von Mädchen und Frauen anzuheben, wobei dies insbesondere Förderungen im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich betrifft. Auf der anderen Seite sollen jedoch auch die typischen „Frauenausbildungen“ qualitativ verbessert werden, sodass die AbsolventInnen diese Ausbildungseinrichtungen auf hohem Qualifikationsniveau verlassen (z. B. durchgängige Intensivierung des informationstechnischen und des Sprachenunterrichts). Im Rahmen der Fachkräfteausbildung müssen gezielt Maßnahmen getroffen werden, die jungen Frauen Einstieg und Verbleib in „traditionellen Männerberufen“ ermöglichen. Dabei sind besondere Bildungsmaßnahmen für Frauen sicherzustellen, die technologische Berufe erlernen möchten.

Zur Umsetzung eines attraktiven beruflichen Erstausbildungssystems sollen im schulischen Bereich beitragen:

- ein ausreichendes Angebot an schulischer Berufsausbildung, das den Fähigkeiten und Berufswünschen der Jugendlichen entspricht und den Anforderungen der Gesellschaft zur Höherqualifizierung gerecht wird;
- Maßnahmen zur Verringerung der hohen Abbruchraten im BMHS-Bereich wie Förderunterricht, kleinere Klassen, Gruppenunterricht, Orientierung an Stärken und Begabungen;
- die Erprobung von neuen schulischen Ausbildungsmöglichkeiten zur Sicherung der Berufsausbildung für Jugendliche, die an einer praktischen Ausbildung interessiert sind; das Angebot soll sich am anwendungsorientierten Lernen und an der betrieblichen Praxis ausrichten (praxisorientierte Vollzeitqualifizierung in der Berufsschule);
- für eine Neuausrichtung der Polytechnischen Schulen sollen durch eine weitgehende Umsetzung bereits bestehender Kooperationen von PS und berufsbildenden Schulen diese Schulformen auch formal stärker verbunden werden;

- benachteiligte junge Menschen und solche mit besonderem Förderbedarf sollen in allen Formen des Schulwesens durch ein passendes Instrumentarium eine ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten entsprechende Qualifizierung erhalten;
- in der Berufsschule ist die im Berufsausbildungsgesetz verankerte Integrative Berufsausbildung durch eine gesetzliche Verankerung von schulischen Rahmenbedingungen (kleinere Klassen, StützlehrerInnen) abzusichern;
- auch sind die BMHS für benachteiligte Personen umfassend zu öffnen. Dabei können die im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung im Berufsausbildungsgesetz vorgesehenen Maßnahmen Vorbild sein. Insbesondere ist das starre Festhalten an Lehrplänen aufzugeben. Benachteiligten Personen müssen individuelle Ausbildungswege ermöglicht werden. In Schulklassen, in denen behinderte Menschen unterrichtet werden, ist das Zwei-LehrerInnen-System zu etablieren, und jede Lehrkraft muss dafür eine sonderpädagogische Basisausbildung erhalten.

2.4 Individuelle Förderung von SchülerInnen

Die schulische Ausbildung soll die SchülerInnen bei ihrer individuellen Entwicklung unterstützen, sie bestmöglich auf die Anforderungen der Zukunft vorbereiten und ihnen eine ausreichende Qualifizierung vermitteln, sodass sie zur Weiterentwicklung der Gesellschaft beitragen können.

Aus diesem Grund stehen für den ÖGB bei allen Reformbestrebungen die SchülerInnen im Mittelpunkt.

Jeder Schülerin/jedem Schüler soll eine optimale individuelle Förderung nach ihren/seinen Stärken und Fähigkeiten zuteilwerden. Der Entstehung von Schwächen soll vorgebeugt bzw. sollen mögliche Defizite raschest ausgeglichen werden.

Der ÖGB tritt dafür ein, dass Bildungschancen unabhängig von sozialer Herkunft bestehen, und spricht sich für ein Bildungssystem aus, das der sozialen Selektion, also dem Bestehen und Verstärken unterschiedlicher Bildungschancen aufgrund der Herkunft der Kinder und Jugendlichen, entgegenwirkt.

Zur Umsetzung des Grundgedankens der individuellen Förderung fordert der ÖGB daher:

- ein verpflichtendes gebührenfreies Vorschuljahr, um dem Unterricht nach bundesweiten Standards problemlos folgen zu können;
- Senkung der KlassenschülerInnen-Höchstzahl in allen Schulstufen auf mindestens 25;
- Die Sprachentwicklung hängt mit vielen unterschiedlichen Entwicklungsprozessen zusammen. Sprachliche Kompetenz und soziale Fähigkeiten gehören zu den wichtigsten Grundlagen für den schulischen Erfolg und für die Bildungslaufbahn von Kindern. Der Kindergarten hat daher neben der Betreuungsfunktion auch einen wichtigen Bildungsauftrag, welcher durch Freizeit- und Förderpädagogik entsprechend umgesetzt werden muss;
- Das Recht auf Förderung in der Pflichtschule und der immer wieder angekündigte Ausbau des Förderunterrichts muss – endlich – umgesetzt werden. Im Zuge dessen muss Integration von Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf auch über die 9. Schulstufe hinausgehend sichergestellt werden. Dazu ist es zwingend notwendig, mehr Geld als bisher aus dem Budget bereitzustellen. Die Durchführung von Förderprogrammen soll durch ausgebildete PädagogInnen in Kleingruppen erfolgen;
- ein flächendeckendes unentgeltliches Angebot an ganztägigen Schulen, das neben der besseren Förderung auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf er-

leichtert. Der Ausbau betrifft insbesondere die Grundschule und die Schularten der Mittelstufe bis zum Ende der Schulpflicht (Sekundarstufe I, 5. bis 8. Schulstufe). Zur Umsetzung bedarf es pädagogischer Konzepte und in Bezug auf die Finanzierung einer gemeinsamen nationalen Anstrengung bei allen Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden);

- Erweiterung der pädagogischen Qualifizierung von LehrerInnen in Richtung Sonder- und Sozialpädagogik;
- Unterstützung von Jugendlichen bei individuellen Problemen durch SozialarbeiterInnen und psychologische ExpertInnen an der Schule;
- verstärkten Einsatz von neuen Lehr- und Lernformen, vor allem Unterricht in kleineren Gruppen;
- Entwicklung eines Konzepts eines Kurssystems für die Oberstufe. Das Wiederholen von ganzen Klassen soll damit weitgehend vermieden werden, außerdem können so die Jugendlichen besser nach ihren individuellen Interessen gefördert werden;
- Einsatz von zusätzlichen LehrerInnen für Fördermaßnahmen;
- Schaffung von Hochschulen für Pädagogische Berufe (Aus- und Weiterbildung für LehrerInnen, KindergartenpädagogInnen und ErwachsenenbildnerInnen) auf universitärer Ebene, mit der Möglichkeit einer gemeinsamen LehrerInnenausbildung (Stufenlehrerkonzept) auf höchstem Niveau;
- Erarbeitung eines Konzepts für eine neuartige Schulgestaltung im Rahmen der Schulpflicht, das eine umfassende Entwicklung der individuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten der Kinder und Jugendlichen durch entsprechende Leistungsdifferenzierung mit dem Ziel der vollen Entfaltung der Stärken und der umfassenden Förderung zur Überwindung der Leistungsschwächen ermöglicht. Auf diese Weise werden die Fähigkeiten und Kräfte, die die Kinder und Jugendlichen mitbringen, besser genutzt und die Bildungswegentscheidung wird im Anschluss an die Schulpflicht fundiert getroffen. Der ÖGB wird sich damit in einer eigenen Projektgruppe befassen;
- Entwicklung neuer Konzepte für Steuerungsinstrumente im Schulwesen mit den Eckpunkten Schulautonomie, externe Ergebnis- und Qualitätssicherung und Bildungsstandards;
- die Gewährleistung, dass alle Jugendlichen die Chance haben, Bildungsstandards, die für die Erreichung der verschiedenen Schulabschlüsse definiert werden, zu erlangen;
- Ausbau der sozialen Transferleistungen entsprechend den tatsächlichen Bedürfnissen der Menschen; Entwicklung der SchülerInnenbeihilfen als brauchbares Instrument gegen soziale Selektion beim Bildungserwerb;
- Maßnahmen zur weiteren Anhebung der Bildungsbeteiligung und Höherqualifizierung von Mädchen und Frauen, wobei dies insbesondere Förderungen im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich betrifft.

3. Universitäten

Trotz Beteuerungen aus dem verantwortlichen Ministerium ist an österreichischen Universitäten leider keine Rede von „Weltklasse“ – vor allem bei den Studienbedingungen: Diese sind insbesondere in den großen Massenfächern vielfach miserabel. Eine Umfrage der Wiener Arbeiterkammer unter 1.000 Studierenden an den vier großen Wiener Universitäten aus dem Wintersemester 2004/05 brachte folgende Ergebnisse: Überfüllte Hörsäle, ungenügende Öffnungszeiten und langes Warten auf Zeugnisse machen den Stu-

dentInnen Probleme. Jede/jeder Zweite von ihnen sieht keine Chance, das Studium in der Mindestzeit abzuschließen. Jede/jeder Dritte sagt, dass die Studiensituation schlechter geworden ist. Sechs von zehn StudentInnen kritisieren die Knock-out-Prüfungen zu Studienbeginn, und in der Endphase hatte, etwa an der WU, jede/jeder Dritte Schwierigkeiten, überhaupt eine Betreuung für seine/ihre Diplomarbeit zu finden.

Nach wie vor gibt es auch erhebliche Probleme bei der Vereinbarkeit von Studium und Beruf. Die letzte Studierendensozialerhebung aus dem Jahr 2002 hat ergeben, dass bereits zwei Drittel der Studierenden während des Semesters berufstätig sind. Der Anteil von Studierenden mit Teilzeitjobs ist stark gestiegen (von 20,4 Prozent im Jahr 1998 auf 35,3 Prozent). Vollzeiterwerbstätig waren rund elf Prozent der Studierenden. Nur jede/jeder Sechste sagt bei der erwähnten AK-Befragung, dass an den Universitäten auf StudentInnen, die nebenbei arbeiten müssen, Rücksicht genommen wird. Lediglich im Fachhochschulbereich gibt es eigene Studiengänge für Berufstätige.

Zu wenig AkademikerInnen

Studieren in Österreich bedeutet: wenig AnfängerInnen, hohe Drop-out-Raten, lange Studiendauer, niedrige AkademikerInnenquote.

In Österreich beginnen deutlich weniger junge Menschen ein Studium als in anderen europäischen Ländern: Die „Eintrittsrate“ lag in Österreich im Jahr 2003 nur bei 35 Prozent eines Altersjahrgangs. Der Grund dafür liegt im noch immer sozial hoch selektiven Zugang (Stichwort Studiengebühren), der insbesondere Studierende aus ArbeitnehmerInnenfamilien betrifft. Der OECD-Durchschnitt lag bei 53 Prozent. Spitzenreiter bei den StudienanfängerInnen waren in Europa zum Beispiel Finnland mit 73 Prozent, Schweden mit 80 Prozent und Ungarn mit 69 Prozent.

Dazu kommt, dass es in Österreich im europäischen Vergleich überdurchschnittlich viele StudienabbrecherInnen gibt. Die Erfolgsquote im OECD-Durchschnitt betrug im Jahr 2000 rund 70 Prozent (Österreich 59 Prozent). Im letzten Universitätsbericht 2005 wird die Abschlussquote im Studienjahr 2003/04 mit 78,2 Prozent angegeben, allerdings sind dabei Einmaleffekte infolge der Einführung von Studiengebühren zu berücksichtigen.

Bei der durchschnittlichen Studiendauer von Universitätsstudien lag Österreich im Jahr 2001 bei 6,3 Jahren, der Unterschied zum OECD-Durchschnitt betrug fast zwei Jahre. Im Universitätsbericht 2005 wird die durchschnittliche Studiendauer mit 13,5 Semestern angegeben. Folgende Gründe sind – neben den schlechten Studienbedingungen – dafür ausschlaggebend: Es dominieren nach wie vor lange Diplomstudien. Darüber hinaus fehlen fast zur Gänze Studiengänge für Berufstätige. Auch ist die Zahl jener, die das Studium wechseln, mit knapp 30 Prozent sehr hoch. Dementsprechend niedrig ist in Österreich die AkademikerInnenquote: Die Abschlussquote im sogenannten „Tertiärbereich“ (Universitäten, Fachhochschulen, Akademien etc.) lag im Jahr 2003 bei der Bevölkerung im Alter von 25 bis 34 Jahren bei nur ca. 15 Prozent, das OECD-Ländermittel war mit 29 Prozent fast doppelt so hoch.

Unterfinanzierung der Universitäten

Ein weiteres Problem ist die Tatsache, dass die österreichischen Universitäten seit Jahren finanziell ausgehungert werden. Im Jahr 1999 gab es noch 4,3 Prozent des Bundesbudgets für die Hochschulen, für 2006 wurden nur 3,75 Prozent veranschlagt. Die Universitäten mussten im Zeitraum 1999 bis 2003 einen Ausfall bei den Investitionsmitteln von mehr als 100 Millionen € hinnehmen. Die RektorInnen haben daher bereits 2004 100 Millionen € für eine „Geräteaktion“ gefordert. Die Unterfinanzierung der Universitäten wurde durch die „Ausgliederung“ der Universitäten und die gedeckelten Budgets für die Jahre 2004 bis 2006 noch verstärkt, da ein Teil der zusätzlichen Kosten nicht abgegolten wurde (z. B. Strukturkosten beim Personal). Aufgrund des zwischen Bildungsministerium und RektorInnen bereits ausverhandelten Universitätsbudgets für die Jahre 2007 bis 2009 gibt es

zwar mehr Geld für die Universitäten (2007: Steigerung um 11 Prozent gegenüber 2006 sowie 500 Millionen € für die Generalsanierung), zu berücksichtigen sind aber dabei nicht nur der Rückstand aus den vergangenen Jahren, sondern auch die Geldentwertung und steigende Studierendenzahlen. Es ist daher damit zu rechnen, dass sich die „Autonomie“ der Universitäten in der Praxis weiterhin auf eine Verwaltung der Mängel mit unzureichenden Ressourcen beschränkt.

Bei den Studiengebühren wird wiederholt darauf verwiesen, dass der ÖGB Studiengebühren grundsätzlich ablehnt, da sie eine zusätzliche Barriere für Studierende aus einkommensschwächeren Familien bedeuten. Die Einführung der Studiengebühren steht nachweislich dem Ziel einer weiteren Erhöhung des Anteils von Kindern aus Klein- und Mittelverdienerfamilien entgegen, zumal die angekündigte „soziale Abfederung“ durch Stipendien unzureichend ist.

Für den ÖGB ist Bildung der wichtigste Schlüssel für die Zukunft der ArbeitnehmerInnen und zugleich der wichtigste „Standortfaktor“ Österreichs. Damit Österreich künftig in puncto hoch qualifizierter Arbeitskräfte und im Hinblick auf ein lebendiges geistiges Klima auch als Beitrag zur Sicherung einer demokratischen Gesellschaft mithalten kann, sind wesentliche Maßnahmen notwendig.

Der ÖGB fordert daher:

- Ein 100-Millionen-Euro-Erste-Hilfe-Programm für die Lehre im Studienjahr 2007/2008, damit alle Studierwilligen ihr Wunschstudium beginnen und nach positiver Absolvierung der Studieneingangsphase auch fortsetzen können. Ziel muss es sein, dass ausreichend und didaktisch besser geschultes Lehrpersonal zur Verfügung steht und überfüllte Hörsäle, „Flaschenhälse“ in der Eingangs- und Abschlussphase, Wartezeiten auf Zeugnisse oder Betreuungsprobleme in der Diplomarbeitsphase vermieden werden. In Kooperation mit den Universitäten ist der zusätzliche Finanzbedarf zur schrittweisen Beseitigung der Engpässe in der Lehre in den Folgejahren zu ermitteln. In diesem Zusammenhang ist seitens des Bundes – in Anlehnung an den Fachhochschulsektor – ein österreichweiter Entwicklungs- und Finanzierungsplan für den Universitätsbereich zu erstellen.
- Mehr Investitionen in die Infrastruktur für eine zeitgemäße Ausstattung von Gebäuden und Hörsälen, neue Geräte etc. Mit dem 500-Millionen-Euro-Sanierungsprogramm für die Gebäudesanierung muss so rasch wie möglich begonnen werden. Darüber hinaus ist ein Plan für weitere Sanierungsmaßnahmen zu erstellen, damit die ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen auch tatsächlich bis 2013 eingehalten werden können.
- Ein Maßnahmenbündel zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Beruf, wie z. B. ein eigens für Berufstätige konzipiertes Studienangebot in „großen“ Studienrichtungen, mehr Abend- und Blockveranstaltungen, bedarfsgerechte Öffnungszeiten von Bibliotheken und Instituten, Orientierungshilfen zu Studienbeginn, eigene „BerufstätigenreferentInnen“ an den Universitäten, qualitativ hochwertiger Einsatz neuer Kommunikationstechnologien. Konkrete Verbesserungen für berufstätige Studierende müssen auch in den künftigen Leistungsvereinbarungen, die das Bildungsministerium mit den einzelnen Universitäten abschließt, ihren Niederschlag finden.
- Um den Zugang zu universitärer Bildung ohne soziale Selektion sicherzustellen, ist neben der Abschaffung der Studiengebühren auch eine Reform bei den Studienbeihilfen notwendig. Die Studienbeihilfen und Bemessungsgrundlagen wurden zuletzt mit der Novelle im Jahr 1999 erhöht. Neben einer Indexanpassung ist auch eine Reform der Anspruchskriterien erforderlich. Dies betrifft zum Beispiel die Anhebung von Altersgrenzen für den Stipendienbezug.
- Bessere Studienvorbereitung, wie z. B. Berufs- und Bildungswegorientierung als verbindliche Übung in der Oberstufe oder mehr Vorbereitung auf selbstständiges und wis-

senschaftliches Arbeiten. Auch in diesem Zusammenhang muss auf die Notwendigkeit der Verbesserung der Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte im Bereich der Berufs- und Bildungswegorientierung verwiesen werden.

- Die mit den Organisationsänderungen der vergangenen Jahre beschnittene universitäre Mitbestimmung muss wieder ausgebaut werden. Die Mitsprache aller Universitätsangehöriger in einem ausgeglichenen Verhältnis im Rahmen der universitären Entscheidungsgremien muss durch eine Reform der Reform wieder sichergestellt werden. Auch die Besetzung der Universitätsräte ist von der politischen Willkür hin zu einem der Universität nützlichen System zu entwickeln.

4. Fachhochschulen (FH)

Der relativ neue österreichische Fachhochschulsektor nimmt seine Aufgabe einer wissenschaftlich fundierten Berufsausbildung erfolgreich wahr. Der an Entwicklungsplänen orientierte Ausbau von Studiengängen und Studienplätzen einerseits (derzeit rund 33.000 Studienplätze) und die moderne Form der laufenden Qualitätssicherung andererseits haben zu hoher Akzeptanz bei StudienplatzwerberInnen und Unternehmen geführt.

Beispielhaft ist auch die verbesserte Durchlässigkeit für AbsolventInnen der Lehre oder berufsbildender Schulen in diese praxisorientierten Ausbildungen auf Hochschulniveau. Wenngleich der Anteil an Studierenden ohne traditionelle Reifeprüfung im FH-Sektor etwa doppelt so hoch liegt wie an den Universitäten, so liegt dort künftig sicherlich noch Entwicklungsbedarf, um den Fachkräftebedarf auf allen Ebenen sicherstellen zu können sowie den AbsolventInnen mittlerer Bildungsgänge attraktive Höherqualifizierungen anbieten zu können. Ein entsprechendes Anreizsystem für eine aktive Aufnahmepraxis bei diesen Gruppen wäre eine wichtige Weiterentwicklung, was auch noch dringlicher für die Universitäten gilt.

Arbeitsmarktrelevante Profile

Wie für den gesamten Hochschulsektor ist auch für die Fachhochschulen die neue Studienarchitektur (Bologna-Prozess) eine neue Herausforderung. Im Studienjahr 2006/07 waren immerhin schon 77 Prozent des Studienangebotes auf Bachelor- und Masterstudiengänge umgestellt. Wichtig ist dem ÖGB in diesem Zusammenhang, dass beide Qualifikationen mit einem eigenständigen arbeitsmarktrelevanten Profil versehen werden und eine erfolgreiche Aufnahme der Qualifikation entsprechender Beschäftigung ermöglichen, dass also nicht automatisch ein Masterprogramm anzuschließen ist. Dennoch ist es auch im Sinne eines lebensbegleitenden Bildungsangebotes unbedingt notwendig, Masterprogramme für alle Bachelorprogramme in ausreichendem Ausmaß anzubieten, um eine Höherqualifizierung und Spezialisierung zugänglich zu machen.

Für beide Qualifikationsebenen sind auch Angebote in berufs begleitender Form anzubieten. Um jedoch neben einer formalen Vereinbarkeit von Studium, Berufstätigkeit und privaten Bedürfnissen auch die faktische Vereinbarkeit zu unterstützen, wären zusätzliche Modelle zur Sicherstellung von Lernzeiten angezeigt, wie etwa flexible Bildungskarenzvarianten. Denn Arbeits- und Lernbelastungen von rund 70 Wochenstunden über zwei oder drei Jahre verlangen extrem hohes Engagement der Studierenden und deren privaten Umfeldes.

Gleichstellung FH und Universitäten

Befremdlich ist, dass immer noch im öffentlichen Dienst der FH-Abschluss universitären Abschlüssen nicht gleichgestellt wird und es auch bei der Zulassung zu Doktoratsstudien an österreichischen Universitäten immer wieder zu Problemen kommt. Hier muss künftig auch faktische Gleichwertigkeit aller hochschulischer Abschlüsse hergestellt werden.

Gerade auch in diesem Zusammenhang, aber ebenso, um die FH für die Innovationssysteme stärker nutzbar zu machen, gilt es künftig, die Fachhochschulen als Einrichtungen der angewandten Forschung und Entwicklung auszubauen und die Aktivitäten in diesem Bereich stärker voranzutreiben.

5. Weiterbildung

Der ÖGB fordert, eine breit angelegte und umfassende Strategie zum lebensbegleitenden Lernen zu entwickeln und umzusetzen.

Der ÖGB ist der Meinung, dass die Förderung des lebensbegleitenden Lernens auch Aufgabe des Staates ist und dass der Staat diese Aufgabe bisher zu wenig wahrnimmt.

Gegenwärtig sind die Angebote der Weiterbildung weitgehend marktmäßig gesteuert. Dies führt bisher, da Ordnungsmechanismen fehlen, zu (regionaler) Unterversorgung mit Angeboten, deutlichen sozialen Zugangsbarrieren, gravierenden Qualitätsunterschieden und hoher Undurchschaubarkeit hinsichtlich der Angebote und deren Qualität bzw. Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt.

Zwischen dem von Politik und Unternehmen betonten Bedeutungszuwachs der Weiterbildung für ökonomisches Wachstum, Arbeitsmarkt, Demokratie und individuelle Entfaltung und den gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen im Weiterbildungsbereich lässt sich ein deutliches Missverhältnis feststellen.

Bildungskarenz

Ein wesentliches Instrument ist die Bildungskarenz, deren Attraktivität dringend verbessert werden muss. Seit der Einführung hat sich die Inanspruchnahme der Bildungskarenz unbeständig entwickelt. So waren es im Jahr 1998 insgesamt 627 Personen (162 männlich, 465 weiblich), 1999 insgesamt 3.402 Personen (454 männlich, 2.948 weiblich), 2000 insgesamt 8.511 (739 männlich, 7.772 weiblich), 2001 insgesamt 6.335 (836 männlich, 5.499 weiblich) und 2005 3.075 (1.111 männlich, 1.964 weiblich). Die gegenwärtige Regelung sieht vor, dass während dieser Karenz ein einkommensunabhängiger Betrag von rund 436,- € bezogen werden kann.

Die starke geschlechtsspezifische Inanspruchnahme gilt es in Zukunft besonders zu beachten und das Instrument auf diesbezügliche Lenkungseffekte zu prüfen.

Generell sollten zukünftige Überlegungen der Frage nachgehen, wie dieses zunächst schwerpunktmäßig beschäftigungspolitisch motivierte Instrument zu einem weiterbildungspolitischen entwickelt und dadurch noch wirkungsvoller in die Zielsetzungen lebensbegleitenden Lernens eingebettet werden kann. Weiters wären für die Qualifizierung im Rahmen der Bildungskarenz maßgeschneiderte Angebote mit belegter positiver Auswirkung auf die Arbeitsmarktchancen bereitzustellen oder zu autorisieren. Um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass dieses Instrument zum überwiegenden Teil von Frauen in Anspruch genommen wird, ist zu berücksichtigen, dass Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung stehen müssen. Sei es, indem die Kursorganisation auf Betreuungseinrichtungen Rücksicht nimmt oder sie selbst diese Möglichkeit anbietet.

Weiterbildung unterdotiert

Derzeit ist der Bereich der Weiterbildung im gesamten Bildungsbudget stark unterdotiert. Die Kosten in der Erwachsenenbildung werden fast vollständig von der Einzelperson und den Betrieben und nur in geringem Ausmaß von der öffentlichen Hand getragen. Die Kostenentwicklung von mehr als 300 Prozent in den vergangenen 20 Jahren zeigt den dringenden Handlungsbedarf. Derzeit fördert das Bildungsministerium die Erwachsenenbildung mit nur 11,7 Millionen € (ohne Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds ESF, ohne die Schulen und die FH-Studiengänge für Berufstätige).

Die immer wieder angesprochene Problematik der Finanzierung von Bildung darf aber nicht auf dem Rücken der Menschen gelöst werden, die im Bildungsbereich arbeiten. Private Bildungseinrichtungen konkurrenzieren sich bei Ausschreibungen zu AMS-Maßnahmen bzw. bei Kursen im Bereich der Erwachsenenbildung, indem sie Lohndumping betreiben. Dies ist möglich, weil die TrainerInnen, Vortragenden bzw. Lehrenden durch freie Dienstverträge bzw. Werkverträge von der kollektiven Rechtsgestaltung ausgeschlossen werden und daher auf sich alleine gestellt sind. Die Folgen sind Honorare, die weit weg von einer Mindestsicherung sind. Dieses Honorardumping wirkt sich auch negativ auf die Qualität der Leistung aus. Qualitativ hochwertige Bildung hängt auch von den Arbeits- und Rahmenbedingungen jener, die Bildung vermitteln sollen, ab. Freie Dienstverträge oder Werkverträge, die in Wirklichkeit die Anforderungen von echten Dienstverträgen stellen, ermöglichen nicht nur schlechte Bezahlung, auch die soziale Absicherung wird minimiert. Darüber hinaus werden Arbeitsbedingungen in einer Form gestaltbar, mit der das gesamte Arbeitsrecht ausgeschaltet wird.

Obwohl in unserer Gesellschaft ein genereller Trend zur Höherqualifizierung festzustellen ist, wird diese „Bildungsexpansion“ durch einzelne gegenläufige Entwicklungen in Frage gestellt. Denn Weiterbildung ist noch immer ein Privileg höher gebildeter und sozial besser gestellter Personen, die meist männlich sind. Personen, die ohne weiterführende Ausbildung nach der Pflichtschule bzw. überhaupt ohne Pflichtschulabschluss sind, zählen zu den bildungsfernen Schichten, die gemeinsam mit LehrabsolventInnen auch das höchste Arbeitslosigkeitsrisiko tragen, die geringste Chance auf Weiterbildung haben, obwohl sie diese am dringendsten benötigen würden.

Nachholen von Bildungsabschlüssen

Diese Tatsachen zeigen den Bedarf an Angeboten zum Nachholen von Bildungsabschlüssen im Erwachsenenalter. In Ergänzung zu den im schulischen Bereich verankerten Bildungsangeboten für Berufstätige sind deshalb Bildungsangebote, die einen Abschluss der Pflichtschule, einen Lehrabschluss und die Berufsreifeprüfung bieten, sicherzustellen. Der Zugang zu Vorbereitungslehrgängen und Prüfungen soll gebührenfrei sein. Die Angebotsgestaltung soll erwachsenengerecht und von der Organisationsform für Berufstätige zugänglich sein.

Ebenfalls ein erhöhter Bedarf besteht für Angebote von Basisbildung. Hier kommt es hinsichtlich der regionalen Angebote zu unterschiedlichen Situationen, die daher nicht allen den gleichen Zugang bieten. Um aber am gesellschaftlichen und politischen Leben teilnehmen zu können, bedarf es gewisser Basisqualifikationen, über die jede/r ArbeitnehmerIn verfügen sollte.

Weiterbildung ist ein Markt mit großen Verdienstchancen geworden. Bei hohen Eigeninvestitionen in die Weiterbildung müssen ArbeitnehmerInnen, aber natürlich auch die Unternehmen und alle anderen KundInnen der BildungsanbieterInnen sicher sein, dass die Grundzüge des KonsumentInnenschutzes gewährleistet sind.

Transparenz und Vergleichbarkeit

Im Zusammenhang mit Förderungen von Bildungsmaßnahmen aus öffentlichen Mitteln und auch den hohen privaten Investitionen der ArbeitnehmerInnen in Weiterbildung ist die Transparenz des Leistungsangebotes der AnbieterInnen und der Qualität von Angeboten entscheidend. Akkreditierungs- und Zertifizierungssysteme, d. h. allgemein anerkannte Qualitätsnachweise, stellen ein zeitgemäßes Instrument zur Überprüfung und Bewertung der Angebotsqualität dar. In Österreich fehlt es neben den bereits etablierten Industrienormen der Qualitätssicherung (ISO 9000) an Entscheidungskriterien für einen verlässlichen Mitteleinsatz. Die Bewertung des nicht formalen und informellen Lernens muss in ein Gesamtsystem integriert werden, um den Menschen persönlichen Nutzen in

Form der Anerkennung ihrer Lernleistungen zu gewährleisten. Qualitätssicherung und Methodik der Bewertung nichtformal oder informell erworbenen Wissens sind ein wesentlicher Gesichtspunkt, aber auch eine wesentliche Herausforderung in einem zunehmend pluralistisch strukturierten Weiterbildungsangebot.

Die Orientierung im Bildungssystem wird immer schwieriger, sowohl was Erstausbildung als auch Weiterbildung anbelangt. Die Weiterbildungslandschaft ist von einer ständig steigenden Anzahl an BildungsanbieterInnen und Angeboten gekennzeichnet. Neben den gemeinnützigen Institutionen etablierten sich in den vergangenen Jahren zusehends gewinnorientierte Bildungsträger, private TrainerInnen und BeraterInnengruppen.

Es verwundert, dass im Bereich der gebührenpflichtigen Bildungsangebote, wie die Angebote der beruflichen und berufsbezogenen Weiterbildung es überwiegend sind, keine Instrumente zur Verfügung stehen, die es den KonsumentInnen ermöglichen, ihre Bildungswahl auf objektiven Kriterien beruhend zu treffen. Es mangelt an grundlegender Aufarbeitung von Bildungsinformation oder einer vorgelagerten Bildungsberatung, die als Grundlage für Bildungsentscheidungen dienen müssten. Aber da in Österreich kein flächendeckendes Angebot an anbieterInnenübergreifender Bildungsberatung vorhanden ist, bleiben viele der NachfragerInnen mit der Entscheidung allein gelassen.

Der Bund soll Sorge tragen, dass es ein regional ausgewogenes und qualitätsgesichertes Angebot an Beratungs- und Informationsleistung gibt. Hier wären öffentlich-rechtliche Einrichtungen (Berufsinfozentren des Arbeitsmarktservice, öffentliche Bildungseinrichtungen und gesetzliche Interessenvertretungen) aufgerufen, ein anbieterInnenunabhängiges Beratungs- und Informationsangebot zu sichern. Eine Vernetzung von bestehenden Angeboten sollte der Nutzung von Synergien und der Qualitätssicherung dienen.

Nur drei von zehn ArbeitnehmerInnen wurden 2005 mit Unterstützung des Betriebes weitergebildet. Es ist ein Faktum, dass neben der finanziellen Frage, der undurchschaubaren Angebotsstruktur und dem teilweise noch immer fehlenden Weiterbildungsbewusstsein die Zeitproblematik nach wie vor für die Beteiligung an Weiterbildung beschränkend wirkt.

Durch ein Bündel an Maßnahmen auf betrieblicher Ebene, im Rahmen von kollektivvertraglichen Regelungen oder neuen Bildungszeit-Modellen, aber auch einem gesicherten Anspruch auf 35 Stunden Weiterbildungszeit pro Jahr, soll die Weiterbildungsbeteiligung nachhaltig erhöht werden.

Aufgrund der oben beschriebenen Problemfelder fordert der ÖGB:

- den Anspruch auf Bildungskarenz, sobald Anspruch auf Arbeitslosengeld vorliegt;
- als finanzielle Unterstützung während der Bildungskarenz das fiktive Arbeitslosengeld, mindestens jedoch 21,80 Euro pro Tag;
- dass die Bildungskarenz in einzelnen Modulen von zumindest einem Monat Dauer beansprucht werden kann, insgesamt zwölf Monate in einem Zeitraum von vier Jahren;
- den Rechtsanspruch auf Bildungskarenz;
- 100 Millionen Euro zusätzlich aus dem Bundesbudget; sonst kann keine wirksame Weiterbildungspolitik gemacht und keine Strategie des lebensbegleitenden Lernens verfolgt werden;
- dass das Nachholen des Hauptschulabschlusses und eines Lehrabschlusses sowie die Vorbereitung auf die Studienberechtigungsprüfung und die Berufsreifeprüfung ohne Teilnahmegebühren möglich wird;
- dass die Finanzierung des zweiten Bildungsweges in einem neuen „Gesetz zur Förderung der Weiterbildung“ (WBG) festgeschrieben wird;
- ein ausreichendes Angebot an Alphabetisierungskursen, an einführenden Kursen in die EDV, an Internet- sowie Englischkursen in allen österreichischen Regionen;
- die staatliche Förderung dieses flächendeckenden Angebotes, sodass eine Teilnahme ohne finanzielle Barrieren möglich ist;

- dass der Staat die Qualität von Weiterbildungsinstituten und -angeboten überprüft;
- dass öffentliche Förderungen an Erwachsenenbildungseinrichtungen an ein staatliches Gütesiegel gekoppelt sind;
- den gebührenfreien Zugang zu einer qualitativ hochwertigen und anbieterInnenunabhängigen Bildungsberatung;
- dass die Betriebe alle ArbeitnehmerInnen weiterbilden;
- von der Regierung, den Anspruch auf zumindest 35 Stunden Weiterbildung pro Jahr im Rahmen der Arbeitszeit gesetzlich zu verankern;
- die Anwendung des DienstnehmerInnenbegriffs nach den gültigen arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Regelungen auf TrainerInnen, Vortragende und Lehrende, die von ihrer Tätigkeit wirtschaftlich abhängig sind. Dies soll durch die zuständigen Behörden flächendeckend durch Betriebsprüfungen kontrolliert werden. Jegliche Art von diesem Grundsatz umgehenden Sonderregelungen für den Bildungsbereich wird vom ÖGB abgelehnt.

Neben den allgemeinen und rahmenrechtlichen Regelungen, wie weiter oben beschrieben, können hier vor allem im Rahmen der Kollektivverträge noch Möglichkeiten zur Verbesserung der Weiterbildungsbedingungen geortet werden. Für kollektivvertragliche Regelungen eröffnet sich hier ein weiter Spielraum, der im Interesse aller Beteiligten in Zukunft genutzt werden sollte. Bisher kam dem Thema Weiterbildung vereinzelt eine Rolle bei Kollektivvertrags- oder SozialpartnerInnenverhandlungen zu; und es wurde vor allem dann aufgegriffen, wenn es um die Absicherung von Arbeitsplätzen bei Branchenproblemen gegangen ist. Aber es ist eine Erweiterung der gewerkschaftlichen und unternehmerischen Sichtweise nötig. Lebensbegleitendes Lernen muss nicht nur als öffentliche und individuelle Aufgabe, sondern auch als Aufgabe der Kollektivvertragsparteien gesehen werden. Eine österreichweite, den europäischen Entwicklungen folgende Strategie zum lebensbegleitenden Lernen durch die politisch Verantwortlichen und die öffentliche Hand, mit der Schaffung der notwendigen gesetzlichen Rahmenbedingungen und umsetzenden Verwaltungsstrukturen, muss Hand in Hand mit sozialpartnerInnenschaftlichen Strategien auf Ebene der Kollektivverträge gehen.

Es wird, wie in anderen wichtigen Fragen, den großen wirtschaftlich starken Branchen zukommen, hier zukünftig Standards zu setzen, denen sich im Lauf der Zeit auch die anderen Branchen nicht entziehen können.

Eine wesentliche Rolle kommt hierbei den Betriebsratskörperschaften zu, die in die betriebliche Planung der Weiterbildungsmaßnahmen aktiv eingebunden sein müssen.

6. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Wir alle stehen vor der Herausforderung einer sich rasant verändernden Arbeitswelt mit unterschiedlichsten Formen von Erwerbsarbeit und betrieblicher Arbeitsorganisation. Gewerkschaftliche Bildungsangebote sollen und können Unterstützung für die Betroffenen geben.

Die gewerkschaftliche Bildung verfolgt daher das Ziel,

- die Mitglieder und darüber hinaus alle ArbeitnehmerInnen über ihre soziale, wirtschaftliche und kulturelle Stellung in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt zu informieren und für zukünftige Auseinandersetzungen zu rüsten;
- ArbeitnehmerInneninteressenvertreterInnen und Mitglieder zu befähigen, die ArbeitnehmerInneninteressen bestmöglich durchzusetzen;
- einen Beitrag zur Meinungsbildung zu leisten und den ArbeitnehmerInneninteressenvertreterInnen und Mitgliedern Orientierung bei betrieblichen, gesellschaftlichen, sozialen und kulturellen Themen zu geben;

- als Teil gewerkschaftlicher Organisationsarbeit die Erweiterung der persönlichen, betrieblichen und gesellschaftlichen Handlungsfähigkeit anzustreben und Impulse für zukünftige Entwicklungen zu geben.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist somit die entscheidende Grundlage für gewerkschaftliche Erfolge bei den aktuellen und künftigen Herausforderungen in der Arbeitswelt und der Gesellschaft und Kernaufgabe jeder gewerkschaftlichen Aktivität. HauptträgerInnen dieser Aktivitäten sind in erster Linie ArbeitnehmerInnenvertreterInnen in den Betrieben und Unternehmungen.

Kriterien für gewerkschaftliche Bildung

Das Bildungsangebot des Verbandes Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) und aller Gewerkschaften orientiert sich daher primär an den Herausforderungen für diese AktivistInnen und auch für die Mitglieder und alle ArbeitnehmerInnen, die in Zukunft Mitglieder sein können. Er hat seine Arbeit unter Berücksichtigung der folgenden Kriterien auszurichten und zu hinterfragen:

- Ist damit eine verstärkte Bindung an die Gewerkschaftsbewegung erzielbar?
- Unterstützt das Bildungsangebot die BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen in ihrer Aufgabe?
- Können damit neue Mitglieder gewonnen werden?
- Welche grundsätzliche oder aktuelle Notwendigkeit steht hinter dem Bildungsangebot?
- Ist die Unterscheidbarkeit zu anderen Bildungsanbietern ausreichend dargelegt?

Einen hohen Stellenwert in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit nehmen Fragen der Mitbestimmung, Gender-Mainstreaming sowie eine gelebte Integration und Anerkennung der Verschiedenheit („Diversität“) ein, um allen Menschen gleiche Chancen bei der Verfolgung ihrer Lebensinteressen zu ermöglichen.

Bildungsarbeit leistet außerdem einen wesentlichen Beitrag zur Solidarität auf nationaler und internationaler Ebene und stärkt damit die Gewerkschaftsbewegung und das demokratische Bewusstsein.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit besetzt betriebliche Politikfelder:

Die Interessenkonflikte zwischen den abhängig Beschäftigten und den UnternehmerInnen werden aufgezeigt und Kompetenzen für die Vertretung und Durchsetzung von Interessen entwickelt. Dazu gehört neben den Kenntnissen über gesetzliche Regelungen und betriebswirtschaftlichem Know-how auch die Kompetenz, das erworbene Wissen umzusetzen und einen gewerkschaftspolitischen Prozess bzw. gewerkschaftspolitische Aktivitäten im Betrieb organisieren und gestalten zu können.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist auch betriebsübergreifend auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene verankert:

Die Interessengegensätze auf dem Globus – zwischen Nord und Süd, zwischen Arm und Reich –, Möglichkeiten der Problemlösung und Strategien zur Überwindung dieser Gegensätze sowie auch das notwendige Wissen um gesellschaftliche Zusammenhänge und Kritikpunkte an den kapitalistischen Strukturen und an der neoliberalen Globalisierungspolitik werden dargestellt.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist somit einerseits betriebsnahe, um den Anforderungen der gewerkschaftlichen Interessenvertretung in den Betrieben und Unternehmen gerecht zu werden, und andererseits betriebsübergreifend mit gesellschaftlicher Perspektive.

Qualifizierungsangebote werden im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit kontinuierlich und anforderungsgerecht weiter ausgebaut. Nur dann kann sie einen Beitrag

leisten, um die weiter bestehenden und neuen Interessen und neuen Formen des sozialen Engagements zu begleiten bzw. weiterzuentwickeln.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit trägt dazu bei, immer wieder aufs Neue Menschen für die Arbeit als InteressenvertreterInnen zu motivieren – und Mitglieder bzw. neue AktivistInnen zu gewinnen.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit hat die Funktion einer „Organisationsöffentlichkeit“. Sie ist ein wesentliches Bindeglied zwischen dem gewerkschaftlichen Organisationsapparat und den Mitgliedern und hat die Aufgabe, organisationsspezifische Anliegen zu transportieren.

Die zwischen dem ÖGB, seinen Gewerkschaften und den Arbeiterkammern koordinierte Planung, Gestaltung und Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsangebote für ArbeitnehmerInnenvertreterInnen im Betrieb und für Gewerkschaftsmitglieder und die Vernetzung und Bündelung von Bildungskompetenzen ist von besonderer Bedeutung. Daher sind die bestehenden Ressourcen und Einrichtungen der ArbeitnehmerInneninteressenvertretung zu erhalten und weiter auszubauen.

Das vermittelte Wissen wird aber auch immer wieder politisch-strategisch und zukunftsweisend fundiert und ausgerichtet. Für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist die Zukunftsdebatte ständige Aufgabe: die gemeinsame Arbeit mit den Menschen an Visionen einer besseren und gerechteren und friedlicheren Gesellschaft in einer Demokratie, die auch eine Demokratie der Wirtschaft und eine Demokratie der Geschlechter ist.

Der Schlüssel für die Innovationskraft gewerkschaftlicher Bildungsarbeit liegt darin begründet, ob sie in der Lage ist, das benötigte Wissen und Können und die benötigten Fähigkeiten zu vermitteln und vor allem auch einem breiten Diskurs um Gewerkschaft und Gesellschaft Raum zu geben. Gemeinsam mit den Menschen werden die Interessen der ArbeitnehmerInnen sowie neues Wissen erfasst, weiterentwickelt und ausgewertet, und diese Informationen werden innerhalb der Organisation bereitgestellt, damit sie in strategische Konzepte und Aktivitäten umgesetzt werden, wobei auch neue methodische Wege ausprobiert werden. Durch Wissensvermittlung, Wissenserwerb und Wissensaustausch mit der gewerkschaftlichen Basis wird ein wertvoller und funktionierender Beitrag für den Erfolg des ÖGB und seiner Gewerkschaften geleistet.

ÖGB-Bundesvorstand

(Antrag 4)

Für eine Lehrausbildung im „ÖGB neu“

Der künftige „ÖGB neu“ wird nicht nur an seinen Idealen, Ideen und Strukturen, sondern gerade auch an seinen Taten gemessen. Vorschläge und Forderungen sind nur dann auch für die Mitglieder und Menschen überzeugend und glaubwürdig, wenn sie auch das eigene Handeln außerhalb wie innerhalb des ÖGB bestimmen.

Gerade die Gewerkschaften haben eine Vorbildfunktion, die sie tagtäglich in vielen Bereichen und Belangen auszuüben haben. Dazu gehört ganz besonders auch die Lehrausbildung.

Antrag 4

Einstimmig
angenommen

Angesichts der steigenden Jugendarbeitslosigkeit muss alles getan werden, um den jungen Menschen eine Ausbildung und Perspektive zu geben. Hier sind nicht nur die Wirtschaft, der Bund, die Länder und die Gemeinden sondern alle gefordert. Gerade der ÖGB ist hier mit in der Pflicht und sollte in seinem unmittelbaren Bereich (ÖGB und Fachgewerkschaften) eine Lehrausbildung anbieten.

Auch wenn gewerkschaftsnahe Betriebe heute bereits 500 Lehrlinge ausbilden, so enthebt dies den ÖGB nicht aus seiner gesellschaftlichen Verantwortung. Gleiches gilt für die Lehrwerkstätte Krumpendorf, wo eine wichtige und auch künftig sicher zu stellende Metallausbildung erfolgt.

Eine Lehre beim ÖGB bzw. bei den Fachgewerkschaften stellt für die Auszubildenden, auch falls diese nicht übernommen werden könnten, eine qualifizierte Erstausbildung und damit einen Wert an sich dar.

Die Ausbildung selbst könnte nicht nur im ÖGB, sondern auch über Ausbildungsverbände mit anderen Einrichtungen/Institutionen erfolgen. Mit dem so vermittelten breiten und spannenden Berufsbild würden sich zu dem die Chancen von ÖGB - Lehrlingen auf dem Arbeitsmarkt erheblich verbessern.

Angesichts der schwierigen Situation, in der sich der ÖGB derzeit befindet, ist der Beginn einer Lehrausbildung sicher nicht leicht und unproblematisch. Es wäre aber ein deutliches und unüberhörbares Signal - für unsere Jugend und unsere Zukunft.

Der 16. Bundeskongress des ÖGB fordert daher:

So schnell wie möglich eine Lehrlingsausbildung im ÖGB mit den Gewerkschaften zu konzipieren und mit der Ausbildung zu beginnen!

In jedem Bundesland ehest möglich Lehrlinge auszubilden!

ÖGB-Bedienstete zu schulen und AusbilderInnen auszubilden!

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

(Antrag 3)

Bildung

Antrag 2

Mehrheitlich
angenommen

Analyse

Im gesamten österreichischen Ausbildungssystem, von der Schule über die duale Berufsausbildung bis in den Hochschulbereich, gibt es gravierende Mängel. Insbesondere fehlen die dringend benötigten kompensatorischen Effekte, um soziale und regionale Disparitäten auszugleichen und auf individuelle Schwächen einzugehen.

Des Weiteren werden durch die geschlechtsspezifische Segmentierung und Hierarchisierung des Bildungs- und Ausbildungssystems patriarchale Machtstrukturen reproduziert und ausgebaut.

Durch die restriktive Budgetpolitik der letzten Jahre werden Errungenschaften des öffentlichen Bildungssystems in Frage gestellt. Die gravierenden Folgen dieser seit dem Jahr 2000 verfolgten Politik sind

- Stundenkürzungen,
- zu wenige LehrerInnendienstposten,
- mangelnde Förderungen von SchülerInnen,
- Universitäten, die nun autonome Mangelverwaltung betreiben dürfen,
- die Wiedereinführung der vor 30 Jahren abgeschafften Studiengebühren,
- das Abschieben der Verantwortung für die Fachhochschulen an die Länder, Gemeinden und private Träger und
- eine unzulänglich geringe Dotierung der Erwachsenenbildung.

Erschwerend zu der finanziellen Misere im Bildungssektor – die das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur zu verantworten hat – kommt hinzu, dass seitens des BMBWK jeglicher visionärer Ansatz fehlt. Das Bildungsministerium bleibt grundlegende Reformen, von der Schule bis hin zur Weiterbildung, schuldig. ArbeitnehmerInnen wird die Möglichkeit vorenthalten, durch Aus- und Weiterbildung ihre Position im Beruf weiterzuentwickeln oder wenigstens halten zu können.

Eine frühe Trennung der SchülerInnen, die auf die späteren Bildungs- und Berufsentscheidungen der jungen Menschen starken Einfluss hat, ist eines der Hauptmerkmale des österreichischen Bildungssystems. Am Ende der vierten Schulstufe, bereits mit ca. 10 Jahren, werden die SchülerInnen in jene 30 %, die eine AHS-Unterstufe besuchen, und in jene 70 %, die in die Hauptschule gehen, getrennt. Das hat einschneidende Auswirkungen für die weiteren Bildungswegentscheidungen. Während rund 60 % der SchülerInnen von Unterstufen der Gymnasien in ihrem Schultyp bleiben und rund 38 % den Weg in eine Berufsbildende Höhere Schule einschlagen, treten nur 6 % der HauptschülerInnen in die AHS-Oberstufe und nur 27 % in eine Berufsbildende Höhere Schule über.

Ein weiteres Problem: In Österreich endet die Unterstufe zwar mit der 8. Schulstufe, die Schulpflicht dauert jedoch ein Jahr länger, etwa bis zum 15. Lebensjahr. Für jene, die in der AHS verbleiben oder entweder von der Unterstufe des Gymnasiums oder der Hauptschule in eine Berufsbildende Mittlere oder Höhere Schule wechseln, stellt dies kein Problem dar. Jedoch müssen die meisten Jugendlichen, die nach der Sekundarstufe I einen Lehrberuf ergreifen wollen, die Zeit überbrücken, da sie ein Jahr lang noch nicht alt genug sind, eine Lehre zu beginnen.

Die neuen Pädagogischen Hochschulen sind völlig ungeeignet, die dringend notwendige Reform der österreichischen LehrerInnenbildung einzuleiten. Im Akademiestudiengesetz 1999 war vorgesehen, dass die Pädagogischen Hochschulen universitären Charakter erhalten. Nun-

mehr werden sie „Bundesschulen“. Es besteht keine Abstimmung mit der LehrerInnenausbildung an den Universitäten. Die Durchlässigkeit – also die Anerkennung als erster Studienabschnitt – zu den Universitäten ist nicht gegeben. Die vorgesehene abschließende Graduierung entspricht weder dem Graduierungssystem der Fachhochschulen noch dem Universitätsrecht. Seit dem Jahr 2000 sind die Ausgaben für SchülerInnenbeihilfen um 20 Prozent gesunken, und die Zahl der BezieherInnen ist um fast 4.000 zurückgegangen. Familien mit geringem oder mittlerem Einkommen müssen es sich bereits gut überlegen, ob sie es sich leisten können, ihre Kinder in eine weiterführende Schule zu schicken.

Rund drei Fünftel der SchülerInnen in den Hauptschulen oder Kooperativen Mittelschulen interessieren sich für weiterführende Ausbildungen an einer Schule, die meisten wollen später eine Fachschule oder eine Berufsbildende Höhere Schule besuchen. Tausende BewerberInnen um einen Schulplatz werden abgewiesen. Österreichweit sind in den höheren berufsbildenden Schulen fast zwei Drittel der ersten Klassen mit 30 SchülerInnen und mehr besetzt, in den mittleren berufsbildenden Schulen zwei Fünftel.

Die duale Berufsausbildung befindet sich in einer Strukturkrise und benötigt langfristige Maßnahmen anstelle von 10-monatigen Auffangnetzen. 17.573 Lehrstellensuchende hatten Ende Jänner 2006 keine Lehrstelle im Betrieb – 5.243 brauchen sofort eine Lehrstelle, 5.247 sind in kurzfristigen Kursen, 7.083 sind in 10-monatigen Auffangnetz-Lehrgängen und haben dabei die Auflage, rasch eine Lehrstelle im Betrieb zu finden. Die Gesamtzahl der Lehrstellensuchenden ohne Lehrstelle im Betrieb stieg damit von 16.109 Ende Jänner 2005 um 1.464 oder 9,1 Prozent. Das Minus zwischen den gemeldeten 3.079 offenen Lehrstellen und der Zahl der Jugendlichen ohne Lehrstelle im Betrieb beträgt 14.476 – und stieg damit im Vergleich zu Ende Jänner 2005 (13.835).

Das Minus zwischen abgeschlossenen Lehrverträgen und Förderfällen zeigt, dass sich immer mehr Unternehmen trotz Millionen-Förderung aus der Lehrausbildung zurückziehen. Der Bund gibt allein für die „Blum-Förderung“ insgesamt 33,6 Millionen € im Jahr aus. Zuzüglich laufender 1.000 € „Lehrlingsprämie“ pro Lehrling und Lehrjahr kassieren die Unternehmen insgesamt fast 156 Millionen € unter dem Titel „Lehrlingsförderung“. Um dasselbe Geld könnten fast 13.000 hoch qualifizierte Ausbildungsplätze in überbetrieblichen Lehrwerkstätten geschaffen werden.

Die noch nie da gewesene hohe Jugendarbeitslosigkeit wurde mit all diesen Förderungen nicht gesenkt.

Viele Unternehmen schließen Lehrverträge ab mit jungen Erwachsenen, die eine Berufsbildende Mittlere oder Höhere Schule mit Matura abgeschlossen haben. Die angespannte Lehrstellensituation wird dadurch zusätzlich verschärft. Hinzu kommt, dass die öffentliche Hand zweimal für eine Person die berufliche Erstausbildung finanziert. Darüber hinaus entgeht den betroffenen jungen Angestellten eine hohe Summe an Entgelt, da ihnen natürlich die Lehrlingsentschädigung bezahlt wird, obwohl diese „Lehrlinge“ wie vollwertige MitarbeiterInnen im Betrieb eingesetzt werden.

Der Fachhochschulsektor hat in den letzten Jahren nur bedingt eine zufriedenstellende Entwicklung genommen. Viele Aussagen im aktuellen Fachhochschul-Entwicklungsplan finden sich bereits in den Entwicklungsplänen I und II. Diese Schwerpunkte erneut aufzunehmen, zeigt ihre mangelhafte Erfüllung in den letzten Jahren. Studierende ohne traditionelle Matura und berufstätige Studierende sind bereits zum dritten Mal ein Schwerpunkt und ihr Anteil ist in den letzten Jahren sogar zurückgegangen. Unklare Vorgaben aus dem Ministerium und die Überwälzung eines zunehmenden Teils der Finanzierung auf Länder, Gemeinden und Private verstärken den Wildwuchs im Fachhochschulbereich.

Zaghafte Fortschritte konnten erreicht werden, was die Erhöhung der Anzahl von weiblichen Studierenden und Lehrenden betrifft. Bei genauer Analyse zeigt sich allerdings, dass das Erhöhen dieses Anteils nicht dadurch gelungen ist, junge Frauen zu motivieren, „nicht typische“

Studienrichtungen zu ergreifen, sondern vielmehr durch eine Schwerpunktverlagerung bei den Studienangeboten.

Mit dem Universitätsgesetz 2002 wurde die demokratische Mitbestimmung der Studierenden, aber auch des Mittelbaues beseitigt. Studien-, Berufungs- und Habilitationskommissionen, Institutskonferenzen und Fakultätskollegien wurden ersatzlos gestrichen. Statt Studienkommissionen und Institutskonferenzen gibt es nur mehr den Senat als einziges Kollegialorgan, welches nunmehr für die Studienplanerstellung aller Studienrichtungen zuständig ist.

Neben diesem Abbau von Mitbestimmungsmöglichkeiten werden die Universitäten totgespart und ausgehungert. Wir lehnen es ab, dass aus Steuermitteln private Universitäten finanziert werden.

Für die studentische Interessenvertretung bedeutete ein am 10. November 2004 von ÖVP und FPÖ eingebrachter Initiativantrag für ein neues HochschulInnenschaftsgesetz praktisch die Entmachtung. Dieses Gesetz schaffte die Direktwahl der Bundesvertretung ab. Von dem, was die ÖH – im internationalen Vergleich – von ihrem Potenzial her gesehen so einzigartig gemacht hatte, relativ weitreichende Mitbestimmungsmöglichkeiten auf Instituts- und Fakultätssebene, gekoppelt mit einem garantierten allgemeinpolitischen Mandat und finanzieller Unabhängigkeit, blieb nach der „Reform“ nur wenig übrig.

Das Urteil des EuGH, dass Österreich BewerberInnen aus der EU auf einen Studienplatz gleich den InländerInnen behandeln muss – entweder für alle Zugangsbeschränkungen oder für alle keine Zugangsbeschränkungen –, kam der Regierung offensichtlich nicht ganz ungelegen. Dass als „Notlösung“ der freie Hochschulzugang eingeschränkt werden muss, bedeutet einen Numerus clausus durch die Hintertür. Ministerin Gehrler hätte jahrelang Zeit gehabt, auf die sich abzeichnende Verurteilung Österreichs zu reagieren.

Zwei weitere wichtige Merkmale der Wege durch das Bildungssystem in die Arbeitswelt in Österreich sind die niedrigen AbsolventInnenraten im tertiären Bildungsbereich und die damit verbundene hohe Zahl von StudienabbrecherInnen. Die AbsolventInnenrate im universitären Bereich ist die viertniedrigste in der OECD.

Die Studiengebühren haben zum Rückgang des Anteils von Studierenden aus bildungsferneren und sozial benachteiligten Schichten geführt, haben zum Rückgang des Anteils von Studierenden mit Kindern beigetragen und haben eine erhebliche Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Studierenden bewirkt. Drei Viertel der berufstätigen Studierenden würden gerne weniger arbeiten, können es sich finanziell aber nicht leisten. Studierende spüren durch die Studiengebühren einen erhöhten finanziellen Druck, haben einen eingeschränkten Lebensstandard und haben zum überwiegenden Teil finanzielle Probleme.

Aus der Anforderung heraus, vermeintlich knappe staatliche Ressourcen mit dem steigenden internationalen Wettbewerbsdruck in ein Verhältnis zu bringen, werden Markt und Wettbewerb zunehmend als adäquate Mechanismen zur Steuerung wissenschaftlicher und pädagogischer Entwicklungen propagiert. Die öffentliche Hand möchte sich immer mehr auf eine Art Grundfinanzierung einer Mindestausbildung zurückziehen, während Schulen und Universitäten zueinander in Konkurrenz treten. Das bedeutet in letzter Konsequenz, dass die sozial Schwächeren gezwungen sein werden, mit der staatlichen Ausbildungsfinanzierung über die Runden zu kommen, während sich für die anderen, je nach Brieftasche oder Kreditwürdigkeit, der Bildungsmarkt rasch in unterschiedlich teure Bildungsinstitutionen ausdifferenzieren wird. Eine „Amerikanisierung der Bildung“ tritt ein.

In Österreich sind die zur Verfügung gestellten öffentlichen Mittel für Weiterbildung zu gering. In vergleichbaren, ebenfalls kleineren Industriestaaten wie Dänemark, Schweden und Norwegen sind die staatlichen Erwachsenenbildungsausgaben wesentlich höher als in Österreich. Die österreichische Bundesregierung handelt damit konträr zur europäischen Entwick-

lung und zu den Lissabonzielen. Unter Beweis gestellt hat sie das durch die Änderung des AVRAG. Betriebliche Aus- und Weiterbildung zu fördern, indem Aus- und Weiterbildungskosten und das in dieser Zeit bezogene Entgelt für fünf Jahre vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin rückforderbar sind, ist eine Verhöhnung der ArbeitnehmerInnen.

Weiters wird der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen durch die Förderung ihrer Teilnahme an (betrieblicher) Weiterbildung zu geringes Augenmerk geschenkt.

Besonders bei der betrieblichen Weiterbildung weist Österreich im EU-Vergleich eine sehr schlechte Position auf. Unser Land liegt etwa beim Anteil der Kursstunden an der bezahlten Arbeitszeit 40 Prozent unter dem EU-Durchschnitt vor der Erweiterung. Derzeit investieren Betriebe knapp 20 Stunden pro Jahr in die berufsbezogene Aus- und Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen. Das ist unter dem EU-Durchschnitt von 26,5 Stunden. Bei der sogenannten Teilnahmequote ist Österreich mit nur etwa 38 Prozent Schlusslicht in der EU der 15. Dabei ist die Verteilung auf die einzelnen Hierarchiestufen weitgehend asymmetrisch. Ebenso werden ArbeitnehmerInnen bei ihrem Wiedereinstieg in das Berufsleben zu wenig gefördert. Hier erweisen sich auch die fehlenden Kinderbetreuungseinrichtungen als starke Hemmschwelle.

Forderungen des ÖGB und Strategien zu ihrer Umsetzung

Der Zugang zu Bildung muss frei, durchlässig und nicht durch soziale und geschlechtsbezogene Faktoren bestimmt sein. Entscheidend für die Chancen der Menschen am Arbeitsmarkt sind die Qualität der Erstausbildung und des erreichten Bildungsabschlusses sowie die Möglichkeit, an Weiterbildung teilzunehmen. Dabei besteht dem Staat gegenüber ein individueller Anspruch der BürgerInnen auf die Sicherung dieser Qualität und der ausreichenden finanziellen Dotierung. Prägende Strukturmerkmale des österreichischen Bildungssystems haben Integration, geschlechtergerechte Didaktik und Durchlässigkeit sowie die Vermeidung von Bildungssackgassen zu sein.

Da durch die geschlechtsspezifische Segmentierung und Hierarchisierung des Bildungs- und Ausbildungssystems patriarchale Machtstrukturen reproduziert und ausgebaut werden, fordert der ÖGB eine verpflichtende Berufsorientierung als zentralen Ansatzpunkt, um die gesellschaftlich ungleichen Geschlechterverhältnisse bereits bei der Wahl des weiteren Bildungsweges respektive der Ausbildung junger Frauen und Mädchen zu durchbrechen. Darüber hinaus müssen die Lehrpläne sowie die Didaktik nach den Prinzipien der Geschlechtsneutralität gestaltet werden.

Dem Staat kommt weiters die Verantwortung zu, die strukturellen und finanziellen Rahmenbedingungen herzustellen, die es ArbeitnehmerInnen aller Altersstufen ermöglichen, durch Weiterbildung ihre Position im Beruf weiterzuentwickeln oder wenigstens halten zu können – es ist explizit eine politische Entscheidung, wie viel ein Staat in Bildung investiert.

- Die PISA-Ergebnisse beweisen eindeutig: In Ländern mit gemeinsamer und ganztägig geführter Pflichtschule sind die Leistungen der SchülerInnen besser – und es gelingt besser als in Österreich, die Herkunft der Kinder aus unterschiedlichen Elternhäusern auszugleichen. Daher fordert der ÖGB als Kernstück einer Schulreform:
 1. Eine gemeinsame schulische Grundausbildung in den ersten neun Jahren für alle SchülerInnen – mit individuellem Unterricht und Fördermaßnahmen.
 2. Den Ausbau ganztägiger Schulen mit inkludiertem Förderunterricht.
 3. Die Erstellung von Schulentwicklungs- und -qualitätssicherungsprogrammen mit externer Evaluierung der Leistungen der LehrerInnen und SchülerInnen.
- Ein verpflichtendes, gebührenfreies Vorschuljahr für alle Kinder, das einen verbesserten Spracherwerb gewährleisten soll, ist schnellstmöglich einzuführen. Dieses Vorschuljahr soll in enger Zusammenarbeit mit Kindergarten und Volksschule realisiert werden und ge-

währleisten, dass mögliche Teilleistungsschwächen von Kindern rechtzeitig erkannt und darauf aufbauend individuelle Betreuungsangebote ausgearbeitet und umgesetzt werden können.

Dabei muss die individuelle Entwicklung des Kindes im Mittelpunkt stehen und besonders auf kindgemäße Pädagogik geachtet werden. Die Kosten für diese vorschulische Frühförderung müssen vom Bund übernommen werden.

- Darüber hinaus hängt die Sprachenentwicklung mit vielen anderen Entwicklungsprozessen zusammen. Sprachliche Kompetenz und soziale Fähigkeiten gehören zu den wichtigsten Grundlagen für den schulischen Erfolg und für die Bildungslaufbahn von Kindern. Der Kindergarten hat daher neben der Betreuungsfunktion auch einen wichtigen Bildungsauftrag, welcher durch Freizeit- und Förderpädagogik entsprechend umgesetzt werden muss.
- Das Recht auf Förderung in der Pflichtschule und der immer wieder angekündigte Ausbau des Förderunterrichts muss – endlich – umgesetzt werden. Im Zuge dessen muss Integration von Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf vor und nach der 9. Schulstufe sichergestellt werden. Dazu ist es zwingend notwendig, mehr Geld als bisher aus dem Budget bereitzustellen. Die Durchführung von Förderprogrammen soll – durch ausgebildete PädagogInnen – in Kleingruppen erfolgen.
- Der ÖGB fordert ein durchlässiges Bildungssystem in Österreich, in dem einmal erworbene Fähigkeiten und Qualifikationen für jede weiterführende einschlägige Bildungsschiene angerechnet werden. Daher muss die formalistische Unterscheidung zwischen der dualen Berufsausbildung einerseits und der vollschulischen Ausbildung andererseits überwunden werden. Mit der existierenden Verordnungsermächtigung in § 28 BAG soll ein einheitliches Niveau mittlerer Berufsausbildung geschaffen werden, mit der Konsequenz, dass z. B. der Abschluss einer Lehre im Lehrberuf Bürokaufmann/frau und der Abschluss einer Handelsschule gleichwertig sind und zu gleichen Weiterbildungsmöglichkeiten führen.
- Im Zuge einer umfassenden Reform des österreichischen Bildungssystems muss die Durchlässigkeit des Systems erhöht werden. Die einzelnen Bildungseinrichtungen und Stufen dürfen keine abgeschlossenen Segmente darstellen. Damit soll der Zugang von Kindern aus bildungsferneren Schichten auch zu den Hochschulen erleichtert und gefördert werden. Das derzeitige Studienbeihilfensystem bevorzugt überproportional Studierende aus dem Bereich der Selbstständigen, wie das bei einkommensabhängigen Leistungen üblicherweise der Fall ist. Wer sich in einer Ausbildung befindet, soll sich voll und ganz dieser widmen können und nicht gezwungen sein, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Daher muss eine soziale Absicherung bei Bildung gewährleistet werden. Das würde die Zahl der Abschlüsse steigern und den hohen Anteil der StudienabbrecherInnen senken.
- Es ist eine gesellschaftliche Aufgabe, Bildung und Weiterbildung zu fördern. Dies wird nur dann erfolgreich sein, wenn es eine soziale Absicherung gibt.
- Der ÖGB spricht sich für eine Totalreform des Bildungs- und des damit verbundenen Beihilfensystems aus. Der Notwendigkeit lebenslangen Lernens, einer fundierten Ausbildung und laufender Weiterbildung muss gesellschaftlich finanziell entsprochen werden.
- Die Senkung der KlassenschülerInnen-Höchstzahlen ist eine unabdingbare Voraussetzung für einen qualitätvollen, individualisierten Unterricht. Um Stärken zu fördern und insbesondere auf Schwächen schülerInnenbezogen eingehen zu können, soll ein/e LehrerIn nicht mehr als 15 SchülerInnen unterrichten. Die jetzt bestehende Integrationsförderung darf damit nicht eingeschränkt werden, sondern muss darüber hinaus ausgebaut werden.
- Die SchülerInnenbeihilfen sind zu erhöhen; eine regelmäßige Anpassung an den Verbraucherindex hat zu erfolgen.
- Zur Verringerung der hohen Drop-out-Zahlen, v. a. in den berufsbildenden Schulen, und zur besseren Vorbereitung auf die nachfolgenden Bildungswege (Universität, Fachhochschule etc.) ist die Einführung eines Kurssystems für alle Formen der Oberstufe einzuleiten.

- Wir brauchen eine Schule, die alle Kinder gleich gut fördert. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung muss in der LehrerInnenausbildung gesetzt werden. Das aktuelle Gesetz der Regierung zu den Pädagogischen Hochschulen bringt keine qualitative Anhebung der PflichtschullehrerInnenausbildung und enthält auch keine Konzeption zur Neustrukturierung der Ausbildung der BerufsschullehrerInnen. Mit dem vorliegenden Konzept erreichen die Pädagogischen Hochschulen nicht einmal Fachhochschulniveau. Der ÖGB fordert, die gesamte LehrerInnenausbildung auf Hochschulniveau zu bringen. Dazu ist ehebaldigst ein neues, gänzlich abgeändertes Gesetz über die Pädagogischen Hochschulen zu erarbeiten.
- Im Rahmen eines neuen Unterrichtsfaches Gender-Mainstreaming und Gleichstellung soll bereits frühzeitig die Genderthematik im Bewusstsein verankert werden. Dieses Fach muss verpflichtend mit Beginn der schulischen Ausbildung für alle eingeführt werden.
- Die LehrerInnen-Ausbildung an Hochschulen soll besonderes Augenmerk auf den methodisch-didaktischen Bereich legen und durch studienbegleitende Unterrichtspraktika eine bessere Vorbereitung für die Unterrichtsrealität gewährleisten.
- Gesetzlich verpflichtende LehrerInnenweiterbildung für alle PädagogInnen.
- Ausbau der Mitbestimmung für Eltern und SchülerInnen in Hinblick auf eine demokratische Schule.
- 130.000 Schülerinnen und Schüler machen jedes Jahr im Sommer einen Ferialjob. Die meisten, weil sie das Geld brauchen. Über 20.000 Schülerinnen und Schüler von Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen müssen aber ein Pflichtpraktikum machen. Um zu vermeiden, dass PflichtpraktikantInnen zur Ableistung von Aushilfstätigkeiten herangezogen werden, muss eine ausreichende Zahl von qualitativ hochwertigen Praktikumsplätzen sichergestellt werden.

Duale Ausbildung/Berufsschule:

- Ein Ausbildungsfonds zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Unternehmen muss eingerichtet werden. Daraus sollen Betriebe unterstützt werden, die für die gesamte Wirtschaft ausbilden.
- Auffangnetz-Plätze in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen, in denen Jugendliche von vornherein eine qualifizierte Ausbildung bis zum Abschluss machen können.
- Da die Qualität der Lehrausbildung in vielen Bereichen immer weiter sinkt und die Grundqualifikationen der jungen Menschen für den Berufseinstieg und die weitere berufliche Laufbahn von besonderer Bedeutung sind, muss als Gegenmaßnahme eine vollschulische Berufsausbildung mit entsprechenden qualitätssichernden Maßnahmen zusätzlich zur dualen Berufsausbildung österreichweit eingerichtet werden.
- Die bisherige Praxis, wonach LehrlingsausbilderInnen nur einen einwöchigen Kurs ohne Prüfung absolvieren müssen, ist dahingehend zu ändern, dass eine qualifizierte Ausbildung für diese Berufsgruppe vorgesehen wird.
- Im Bereich der Berufsorientierung hat sich in den letzten Jahren einiges getan. Trotzdem weisen die Schulen der Unterstufe und die Polytechnische Schule immer noch Defizite auf. Aus diesem Grund ist eine ausführliche Berufsorientierung in allen Schulen der Unterstufe anzustreben.
- Oft werden Jugendliche im ersten Lehrjahr das erste Mal mit dem Berufsleben konfrontiert und haben noch keinerlei Wissen über den Betriebsrat oder die Gewerkschaft. In großen gewerkschaftlich organisierten Betrieben ist das nicht so schlimm wie in den vielen Klein- und Mittelbetrieben, die weder Betriebsrat noch Gewerkschaft kennen. Aus diesem Grund sind die Lehrpläne dahingehend umzugestalten, dass es in der Berufsschule verpflichtende Stunden mit den Interessenvertretungen gibt.
- Obwohl die bisherige Praxis, wonach BerufsschullehrerInnen neben einer abgelegten Matura keine weitere Ausbildung benötigen, geändert wurde, besteht dringender Handlungs-

bedarf. In Zeiten der Wissensgesellschaft ist es besonders wichtig, dass gerade auch die BerufsschullehrerInnen in den neu zu schaffenden, staatlichen Pädagogischen Hochschulen ausgebildet werden.

- Ein weiteres Mittel zur notwendigen Qualitätssteigerung ist die Erhöhung der dringend notwendigen Mittel für Sach- und Personalkosten.

Fachhochschulen:

- Bestehende, erfolgreiche Studiengänge sollen ausgebaut werden, anstatt durch immer neue Ausbildungen in Nischen und weitere Spezialisierung den Sektor unübersichtlich und undurchlässig zu gestalten.
- Die Verantwortung für die Finanzierung der FH-Studienplätze als Angebot der tertiären Ausbildung in Österreich wäre seitens des Bundes zu übernehmen und die seit zehn Jahren unveränderten Fördersummen des Bundes müssen deutlich angehoben werden, um eine Qualitätssteigerung in Bezug auf Lehre und Forschung zu erreichen.
- Studiengänge für Berufstätige sollen bei der Bundesförderung besonders berücksichtigt werden. Der ÖGB fordert die Festlegung einer Zielquote für berufstätige Studierende von 35 bis 40 % bis 2010.
- Der ÖGB fordert die Erhalter auf, Maßnahmen zu setzen, damit mehr Studierende ohne traditionelle Matura (Lehre, mittlere Schule, Berufsreifeprüfung, Studienberechtigungsprüfung) ein FH-Studium beginnen. Derzeit liegt die Quote bei ca. 10 % aller Studierenden im FH-Bereich. Der ÖGB fordert auch hier die Festlegung einer Zielquote (zumindest 15 % der AnfängerInnen bis 2010) sowie die Finanzierung von Vorbereitungsmaßnahmen auf das Studium direkt bei den Trägern.
- Gefordert wird weiters eine Regelung, die Studierwilligen ohne Matura ihren Studienplatz schon vor Beginn der Vorbereitungskurse zuspricht, damit diese BewerberInnen nicht zuerst Ressourcen in die Zulassungsprüfungen investieren und dann abgewiesen werden.
- Die Durchlässigkeit des Bildungssystems sollte auch durch eine großzügige Regelung für die Anerkennung von facheinschlägigen Vorkenntnissen aus Berufsbildenden Höheren Schulen erreicht werden. Sie könnte nicht nur zu einer Verkürzung der Ausbildungszeit beitragen, sondern auch zu erheblichen Einsparungen. Diese Mittel sollten dann für genügend Ausbildungsplätze in den Magister-/Magistrastudien zur Verfügung stehen.
- In Bezug auf die Magister-/Magistrastudien tritt der ÖGB für einen sicheren Zugang ohne weitere Aufnahmeprüfung zu weiterführenden Magister-/Magistrastudien (Masterstudien) für einschlägige Bakkalaureatsabschlüsse (Bachelorabschlüsse) ein.
- Die eingeleitete Umstellung auf das dreigliedrige System soll koordiniert für den gesamten Hochschulbereich erfolgen. Dabei ist darauf Wert zu legen, dass die Bakkalaureatsstudien (Bachelorstudien) eine breitflächige Ausbildung anbieten und die Spezialisierung erst in den Magisterstudiengängen (Masterstudien) einsetzt.

Universitäten:

- Rücknahme der Studiengebühren und ein ausreichendes Bildungsangebot für Berufstätige. Ein eigenes Berufstätigenangebot, also mehr Abend- und Blockveranstaltungen, aber auch bedarfsgerechte Öffnungszeiten von Bibliotheken und Instituten werden gefordert.
- Mittelfristig die Ausarbeitung eines neuen Universitätsgesetzes unter gleichberechtigter Einbeziehung der betroffenen Gruppierungen und Vertretungen (d. s. Lehrende, Studierende, nicht wissenschaftliches Personal sowie gesetzliche und freiwillige Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen), welches die durch das Universitätsgesetz 2002 implantierte Machtverschiebung zugunsten der Universitätsspitze und des Ministeriums – auf Kosten der Mitbestimmungsrechte von Studierenden, wissenschaftlichem und nicht wis-

senschaftlichem Personal sowie der Steuerungsmöglichkeiten des Parlaments – zurücknimmt.

- Die Stipendien sind zu erhöhen; eine regelmäßige Anpassung an den Verbraucherindex hat zu erfolgen.
- Der ÖGB lehnt Barrieren für ein Weiterstudium nach dem Erwerb des Bakkalaureats (Bachelors) ab.
- Zwei Drittel der Studierenden sind berufstätig, daher ist das Angebot der Universitäten konsequent auf deren Bedürfnisse auszurichten.
- Ebenso ist es für den ÖGB erforderlich, dass auf die Bedürfnisse von Studierenden mit Kinderbetreuungspflichten Rücksicht genommen wird. Einerseits durch die Einrichtung von Betreuungsplätzen, andererseits durch eine Erhebung der für diese Klientel günstigen und ungünstigen Vorlesungszeiten.
- Der Frauenanteil im Bereich der Lehre und Forschung muss die Absolventinnenzahl widerspiegeln.
- Der ÖGB fordert die Erstellung eines Hochschulrahmenplans zur Abstimmung von Studienangeboten, Lehr- und Forschungsschwerpunkten sowie Bildung regionaler Schwerpunkte.
- Für wichtige gesellschaftliche Anliegen, wie z. B. Frauenförderung, Förderung von nicht traditionellen Studierenden etc., sind, ausgehend von der Ist-Situation, konkrete Zielvorgaben zu formulieren.

Weiterbildung / Erwachsenenbildung:

- Um einer weiteren geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes und einer Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, müssen Bildungsmaßnahmen speziell für Frauen besser integriert werden. Die ArbeitnehmerInnenvertretungen fordern daher die Förderung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen, vor allem gezielte Bildungsmaßnahmen während der Karenz und für Wiedereinsteigerinnen. Das AMS hat hauptbeteiligt für die Organisation dieser Maßnahmen zu sorgen und auch die Kosten zu übernehmen. Das Vorhandensein ausreichender Kinderbetreuungseinrichtungen während dieser Aus- und Weiterbildungskurse ist dabei eine unabdingbare Voraussetzung für den Erfolg der Bildungsmaßnahmen. Für einen aussichtsreichen Wiedereinstieg von Frauen in das Berufsleben nicht weniger von Bedeutung sind aber auch genügend verfügbare Kindergartenplätze und ganztägige Schulformen respektive gelenkte Nachmittagsbetreuung.
- ArbeitnehmerInnen mit Defiziten in ihrer Erstausbildung sind die Möglichkeiten zu eröffnen, einen fehlenden – oft für ihre Einstufung wichtigen – Abschluss nachträglich kostenlos erwerben zu können.
- Bei berufsbegleitenden oder betrieblich organisierten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen muss es parallel laufende Kinderbetreuung geben, um Weiterbildung speziell für Frauen nach dem Berufseinstieg zu ermöglichen bzw. zu fördern.
- Der ÖGB fordert von der Bundesregierung 100 Millionen € zur Förderung der Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen. Ebenso soll die Regierung endlich den EU-Vorschlag umsetzen, dass sich ArbeitnehmerInnen 35 Stunden pro Jahr in der bezahlten Arbeitszeit weiterbilden können sollen.
- Die betriebliche Aus- und Weiterbildung darf jedoch nicht durch Ausbildungskostenrückerstattungsvereinbarungen erschwert beziehungsweise verhindert werden. Weiterbildung gibt nicht nur den ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, ihre Position im Beruf zu halten bzw. weiterzuentwickeln. Da Bildung der gesamten Wirtschaft zugutekommt, müssen einerseits die verschlechternden Änderungen des AVRAG zurückgenommen und andererseits Regelungen verankert werden, die ArbeitnehmerInnen nicht in ihrem Fortkommen hindern, indem diese in finanzielle Abhängigkeiten gebracht werden. ArbeitgeberInnen haben 100 %

der Kosten zu übernehmen, wenn Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen dazu dienen, sich als Unternehmen veränderten Anforderungen des Marktes stellen zu können (z. B. Entwicklung neuer Technologien, neue Arbeitsmethoden, ...) oder das entsprechende Know-how im Unternehmen zu sichern, um die Kundenbedürfnisse erfüllen und Unternehmensziele erreichen zu können.

- Für die Vereinbarung einer Bildungskarenz bzw. den Bezug von Weiterbildungsgeld ist derzeit ein dreijähriges Dienstverhältnis ohne Unterbrechung erforderlich. Gleichzeitig ist die Dauer der Bildungskarenz mit 3 Monaten bis zu einem Jahr begrenzt. Damit sind viele DienstnehmerInnen, insbesondere solche mit jährlichen Unterbrechungen ihres Dienstverhältnisses, von einer Bildungskarenz ausgeschlossen. Der ÖGB fordert daher, dass die Voraussetzung einer ununterbrochenen 3-jährigen Beschäftigung beim/bei der DienstgeberIn gestrichen wird.
- Jedenfalls tritt der ÖGB für eine Qualitätssicherung bei Vergabe staatlicher Mittel ein und lehnt die derzeit praktizierte automatische Vergabe an den/die BilligstanbieterIn ab.
- Eines der wichtigsten Ziele der sogenannten Lissabon-Strategie ist es, bis 2010 die Erwerbsquote der 55- bis unter 65-Jährigen auf 50 % anzuheben. Dabei ist eine der wichtigsten Empfehlungen die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen durch die Förderung ihrer Teilnahme an (betrieblicher) Weiterbildung.
- In Österreich lässt traditionell die Bereitschaft zur Aus- und Weiterbildung mit zunehmendem Alter deutlich nach – dies sowohl auf Seite der ArbeitnehmerInnen wie auch der ArbeitgeberInnen. Daher fordert der ÖGB die Entwicklung neuer Strategien der inner- und außerbetrieblichen Weiterbildung speziell für ältere Berufstätige sowie eine eigene Didaktik für ältere Personen. Die bisher verfolgte altersneutrale Erwachsenenbildung ist dahingehend zu verändern, dass ältere Personen eine eigene Position in der Erwachsenenbildung bekommen und das Angebot an Kursen für diese Zielgruppe vergrößert wird.

Gewerkschaft der Gemeindebediensteten

(Antrag 7)

Jugend ohne Arbeit – Jugend ohne Zukunft!

Mit November 2006 waren 231.746 ÖsterreicherInnen als arbeitslos gemeldet und stehen somit am Rande unserer Gesellschaft. Auch die Ausbildungs- und Arbeitsmarktlage für Österreichs Jugendliche bis 24 Jahre verschärft sich von Jahr zu Jahr. Zu wenige Lehrstellen und zu wenige Plätze an berufsbildenden Schulen führen dazu, dass viele Jugendliche auch heuer zwei Monate nach Schulschluss vergeblich auf der Suche nach einem Platz für eine Berufsausbildung oder einem Arbeitsplatz sein werden. Ende November 2006 waren 38.792 Jugendliche bis 25 Jahre als arbeitslos vorgemerkt, zusätzlich 23.371 Jugendliche bis 24 Jahre in Schulungsmaßnahmen des AMS und 5.725 als lehrstellensuchend gemeldet. Insgesamt waren also 67.888 junge Menschen auf der Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Das heißt, aus dem sogenannten „normalen Leben“ ausgeschlossen zu sein, soziale Kontakte zu verlieren und vor allem keine Lobby zu haben. Der ÖGB tritt daher für mehr Solidarität mit Arbeitslosen ein und verbessert die Vertretung und Betreuung von Arbeitslosen durch den ÖGB. Er fordert eine sofortige Einführung des Ausbildungsfonds für Lehrlinge, basierend auf dem freiwilligen Modell von Vorarlberg, jedoch gesetzlich geregelt.

Antrag 3

Einstimmige
Zuweisung an den
Bundesvorstand
nach Ziffer 3

Daher fordert der ÖGB,

- Aufklärung über den Arbeitsmarkt bereits in der Schule (durch AMS, Gewerkschaft, AK, ...),
- Aufklärung der Eltern über die Berufsmöglichkeiten ihrer Kinder,
- Ausbau der Lehrstellenangebote,
- Lehrlinge von Klein- und Mittelbetrieben sollen durch gegenseitige Kooperationen der ArbeitgeberInnen ausgebildet werden,
- mehr Arbeitsplätze für Jugendliche schaffen – denn die Jugend ist die Zukunft der Wirtschaft, das darf keine Frage des Geldes sein,
- besondere Subventionen für Betriebe, die Lehrlinge ausbilden, und kein sinnloses Kaufen von Arbeitsplätzen (Prinzip des Ausbildungsfonds),
- Ausweitung und Verbesserung der Kurse und Seminare des AMS,
- breite Foren für StudienabbrecherInnen, um einen raschen Eintritt in ein erfolgreiches Berufsleben zu ermöglichen,
- verstärkte Ausbildung in zukunftsorientierten Berufen.

Gewerkschaft der Gemeindebediensteten

(Antrag 3)

Antrag 4

Lehrausbildung – Ausbildung in neuen Lehrberufen

Die derzeitige Bundesregierung nimmt ihre Aufgabe, eine aktive Arbeitsmarktpolitik zu betreiben, kaum wahr. Seit Jahren sind die Städte und Gemeinden vorbildlich in Fragen der Lehrausbildung. Die Zahl der sich in Ausbildung Befindlichen ist auf konstant hohem Niveau. Die angebotenen Berufe, in welchen eine Ausbildung absolviert werden kann, sind regelmäßig zu evaluieren und durch „neue Lehrberufe“ in zukunftssträchtigen Bereichen zu ergänzen. Dadurch sollte es auch möglich sein, die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze zu erhöhen.

Gewerkschaft der Gemeindebediensteten

(Antrag 6)

Antrag 5

Anerkennung des Berufsbildes „Berufsfeuerwehrmann/-frau“

Bei den sechs österreichischen Berufsfeuerwehren werden nur Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung aufgenommen, wobei ein technischer Beruf bevorzugt wird. Jeder Bedienstete verliert nach Eintritt den Berufsschutz seines erlernten Berufes und gilt im Falle der Branddienstuntauglichkeit als HilfsarbeiterIn.

Einstimmige
Zuweisung an den
Bundesvorstand
nach Ziffer 2

Einstimmig
angenommen

Diese Situation ist unbefriedigend und kann nur durch ein Berufsbild „Berufsfeuerwehrmann/-frau“ gelöst werden.

Die Voraussetzungen eines neuen Berufsbildes bestehen bei den Berufsfeuerwehren schon seit Jahren.

1. **Gemeinsame Anstellungserfordernisse**
Ein erfolgreich abgeschlossener Lehrberuf bzw. eine HTL-Ausbildung sind zwingend vorgegeben.
2. **Gemeinsame Ausbildungserfordernisse**
Die Ausbildungserfordernisse sind in jedem Bundesland in der Prüfungsordnung verankert und bundesweit einheitlich.
Die Anforderungen, Qualität sowie insbesondere der Ausbildungsumfang sind der Ausbildung auf dem „zweiten Bildungsweg“ adäquat. Somit ist ein neues Berufsbild gegeben.

Wir fordern:

Um die Schutzbestimmungen auch für Berufsfeuerwehrmänner/-frauen zu gewährleisten, ist die Schaffung eines Berufsbildes und die Aufnahme in die Berufsliste erforderlich.

Impressum

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund, A-1010 Wien, Laurenzerberg 2

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Altmannsdorfer Straße 154–156

Satz/Layout: Verlag des ÖGB GmbH – Printservice, 1010 Wien, Laurenzerberg 2

Druck: Stiepan Druck GmbH, 2544 Leobersdorf, Hirtenberger Straße 31

Verlagsort: 1230 Wien, Herstellungsort Wien

