

Arbeit & Wirtschaft



Macht euch bereit!

Der demografische Wandel rüttelt die Arbeitswelt auf. Damit der Generationenwechsel im Betrieb gelingen kann, braucht es Wissenstransfer und gutes Management.

Gemeinsam bewegen / 12

Das große Doppelinterview mit
Heinz Fischer und Matthias Hauer

Herzensarbeit / 26

Pia Gsaller im Porträt: Wie sie für bessere
Bedingungen in der Lehre kämpft

#10



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

Mitarbeiter:innen dieser Ausgabe

Carina Altreiter, Christian Bunke, Sandra Gloning,
 Johannes Greß, Anna Jandrisevits, Naz Küçüktekin,
 Jonas Langen, Milena Österreicher, Alexandra Rotter,
 Andrea Stift-Laube, Marina Wetzlmaier

Redaktion Arbeit&Wirtschaft

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

Themenkomitee

www.arbeit-wirtschaft.at/impresum

Herausgeber:innen

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

Medieninhaberin

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

Hersteller

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

Verlagsort Wien**Herstellungsort** Neudörfel**Abonnementverwaltung und Adressänderung**

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

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25

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

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

Hinter den Kulissen



Generationenvielfalt ist auch auf bildnerischer Ebene das zentrale Motto in diesem Heft. Wir bedanken uns herzlich bei unseren Fotomodells **Alke John** und **Emil Solder** sowie unserer Cover-Dame **Clara Seiss**.



Die freie Journalistin **Naz Küçüktekin** auf Recherche bei der Wirtschaftsagentur Wien. In einem Workshop für Schüler:innen hat sie erlebt, wie man Geschlechterklischees in den Köpfen junger Menschen aufbricht.
 Zu lesen **ab Seite 42**.

Einmal tief durchatmen



RICHARD SOLDER
CHEFREDAKTEUR

Geschafft – in mehrfachem Sinn. Wenn ich das ältere Kind morgens auf den Weg Richtung Gymnasium losgeschickt habe, das jüngere sich von mir verabschiedet hat und – normalerweise gerade noch – pünktlich in die Volksschule hineingetrippelt ist, denk ich mir öfters: Ich weiß, was mit „Rushhour des Lebens“ gemeint ist. Meist quetsche ich mich da gerade in volle Öffis und versuche, das Diensthandy samt Terminkalender aus dem Rucksack zu manövrieren: Wann ist noch mal das erste Meeting? Geht sich das eh aus? Weiß die Oma, wann sie den Volksschüler heute abholen soll?

Es ist viel los in der Zeit so ab Mitte 30, besonders wenn man Kinder hat. Im Berufsleben beginnt oft die Phase, in der man mehr in die Verantwortung genommen wird, aber auch die Kinder brauchen einen. Und oftmals kommt noch etwas anderes dazu: Großeltern, die erkranken; oder Eltern, die Assistenz benötigen bei Behördengängen oder im Umgang mit nicht altersfreundlich konzipierten technischen Geräten und Programmen.

Wenn ich an solch stressigen Tagen dann mal durchatmen kann, werde ich mir auch bewusst: Mensch, ich bin privilegiert! Mir ist es möglich, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen; mit meiner Partnerin, der genauso wie mir beides wichtig ist. Das wird durch gezielte Entscheidungen, durch Aufteilung und Abstimmung als Eltern möglich. Aber es ist auch die Umgebung, die den Rahmen vorgibt: etwa die Kapazitäten und die Flexibilität der Kindergärten, welche Schulen es rundherum gibt und wie man da hinkommt – Stichwort (öffentlicher) Verkehr. Bei jeder Wahl entscheiden wir mit, welche Politik unseren Alltag gestaltet.

Unterstützung durch die Familie kommt dann dazu – bei uns etwa durch die Omas oder die Großtante, die regelmäßig die Kinder betreuen, oder den Onkel, der die Kids von A nach B bringt. Dafür hilft man ihnen im Gegenzug bei Herausforderungen mit dem Laptop oder Apps umso lieber – man ergänzt sich und profitiert voneinander, im Sinne einer gelebten Generationenvielfalt.

Auch im Betrieb kann das ein Erfolgsgeheimnis sein. Warum das in den kommenden Jahren immer gefragter wird – Stichwort Pensionsantritte –, berichten wir in dieser Ausgabe. Heinz Fischer erzählt, was er an jungen Menschen schätzt. Zudem zeigen wir, was es bringt, wenn Personen unterschiedlichen Alters nebeneinander arbeiten und lernen. Das und noch mehr finden Sie in unserem Dezemberheft – viel Freude beim Lesen! ▶

Inhalt

DIE ALTERSMISCHUNG MACHT'S

06 Die Pensionen der geburtenstarken Jahrgänge der 1960er stellen den Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen. Wie Betriebe und Betriebsräte ihre Nachfolge sichern und Generationenvielfalt als Stärke nutzen.

BENZINSCHWESTERN

16 In einem Lehrbetrieb in Wien-Floridsdorf bildet die soziale Einrichtung Jugend am Werk Menschen unterschiedlichen Alters in Kfz-Technik aus. Ein Ausbildungszweig richtet sich dabei dezidiert an Frauen, die gerne an Autos schrauben.

VON TOKIO BIS DARESSALAM

34 Während Japan mit der Überalterung der Bevölkerung ringt, gibt es in Tansania nicht genug Jobs für die vielen jungen Menschen. Über den Umgang mit demografischen Herausforderungen in zwei gegensätzlichen Gesellschaften.

Ist die Jugend politikverdrossen?	11
Die große Frage beantwortet Journalistin Anna Jandrisevits	
Die Verhältnisse zum Tanzen bringen	12
Matthias Hauer und Heinz Fischer im Interview	
Pensionen? Na sicher!	20
A&W räumt mit Mythen zum Pensionssystem auf	
Zwei Universen – eine Generation?	22
Carina Altreiter über eine zwiegespaltene Jugend	
Was macht einen guten Job aus?	23
Jugendvertrauensräte über gute Arbeitsplätze	
Die Alterung der Republik	24
Gesellschaft von morgen: Österreich wird älter	
Frech für die gute Sache	26
Pia Gsaller, Gewerkschafterin und ÖBB-Lehrling, im Porträt	
Wie willst du lernen?	30
Auf der Suche nach den Bildungskonzepten der Zukunft	
Die Zukunft der Energiewende	37
Eine Analyse aus dem A&W-Blog	
In fünf Minuten	38
Der Gewinnertext des AK-Essaypreises über mobile Pflege	
Eine Ausgeburt des Kapitalismus	40
Wie Kinderarbeit in Österreich abgeschafft wurde	
Raus aus der Klischeefalle!	42
Die Wirtschaftsagentur Wien bricht mit Stereotypen	
Sternzeit: sichere Zukunft	46
ÖGB-Experte Jonas Langen über Nachhaltigkeit im Betrieb	





Arbeit&Wirtschaft

Abendpost

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

Wie Sie dazu kommen?

Einfach zu unserem Newsletter anmelden!

www.arbeit-wirtschaft.at/abendpost

f X @ /AundWMagazin

www.arbeit-wirtschaft.at

Die Altersmischung macht's

Die alternde Gesellschaft stellt den Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen: Sowohl für Betriebe als auch Betriebsräte gilt es, so früh wie möglich auf Generationenvielfalt zu setzen.

TEXT ALEXANDRA ROTTER



„Betriebe, die nicht gezielt versuchen, junge Arbeitnehmer:innen zu halten, schaufeln sich ihr eigenes Grab“, sagt Richard Tiefenbacher, Vorsitzender der ÖGJ.

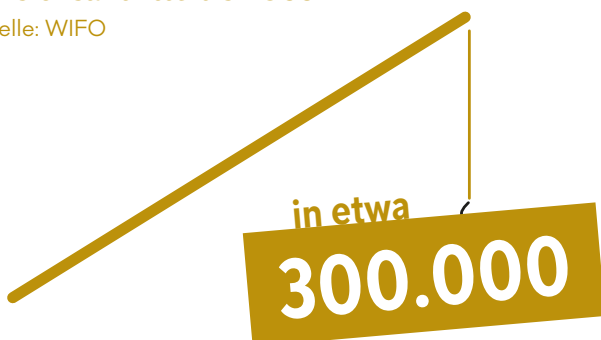


Wenn Isabella Ney über den Betriebsrat von einst spricht, zu jener Zeit, als sie vor rund 30 Jahren bei ihrem Arbeitgeber anfing, könnten Assoziationen zu „Jurassic Park“ aufkommen: „In den 1990er-Jahren gab es noch diese Dinosaurier, die ihren Platz nicht frei gemacht haben“, sagt sie. „Die saßen und saßen dort, jahrelang.“ Ney ist als Managerin bei der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) für die Ausbildung von Pensions-expert:innen zuständig. Außerdem sitzt sie seit 2023 im Betriebsrat des größten Pensions- und Sozialversicherungsträgers des Landes. „Als junge Mitarbeiterin hatte man früher auch mit Engagement keine Möglichkeit, hineinzukommen“, erinnert sie sich.

Heute schätzt Ney die gute Mischung im Betriebsrat der PVA, der 16 Personen umfasst. Darunter sind solche, die schon lange gewerkschaftlich aktiv sind, jene, die schon länger im Unternehmen, aber neu im Betriebsrat sind, und dann noch die an Lebensjahren jungen Kolleg:innen. Arbeit&Wirtschaft konnte im Kund:innenzentrum in der Ghegastraße nahe dem Wiener Belvedere mit mehreren Betriebsratsmitgliedern sprechen und nützliche Hinweise einholen. Denn den PVA-Betriebsrat zeichnet eine altersmäßig diverse Zusammensetzung aus. Ein solcher Mix wird vielerorts gesucht – sowohl in Betriebsräten als auch, was die gesamte Belegschaft betrifft.

Pensionsantritte bis 2035

Quelle: WIFO



Der Arbeitsmarkt steckt mitten in einem gewaltigen Umbruch: In den kommenden fünf bis zehn Jahren gehen 300.000 Menschen in Österreich in Pension, und ihre Nachfolge ist in vielen Fällen noch nicht geklärt. Hintergrund ist, dass die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er-Jahre das Pensionsalter erreichen. Nicht nur der Anteil älterer, auch die Zahl gesundheitlich beeinträchtigter Arbeitnehmer:innen wird dadurch deutlich steigen.

Laut einer Studie der Arbeiterkammer zum Fachkräftebedarf aus 2024 schaffen nur wenige Betriebe eine ausgewogene Altersverteilung der Beschäftigten. Das Paper stützt sich u. a. auf Zahlen des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO), wonach nur 3,6 Prozent von mehr als 45.000 untersuchten Betrieben eine Balance in Sachen Generationenvielfalt gelungen ist. Der Handlungsbedarf ist also groß. Betriebsräten kommt dabei eine zentrale und doppelte Rolle zu: Einerseits kann das Gremium das Miteinander von Arbeitnehmer:innen unterschiedlichen Alters im Betrieb mitgestalten und erleichtern, nicht zuletzt, weil Fragen und Sorgen der Belegschaft bei ihm landen. Andererseits stehen die Gremien vor den gleichen Herausforderungen wie die Betriebe, denn der demografische Wandel betrifft auch sie.

Im Betriebsrat der PVA, der mehr als 2.000 Beschäftigte vertritt, haben in den vergangenen Jahren einige Kolleg:innen, die kurz vor der Pensionierung standen, aufgehört, und Jüngere sind nachgefolgt. Jetzt sind die meisten Betriebsratsmitglieder zwischen 30 und 50. Dass die Zeichen rechtzeitig erkannt wurden, ist aber keine Selbstverständlichkeit.

Systematische Überzeugungsarbeit

Seit zwei bis drei Jahren sprechen Peter Schissler, Bundesgeschäftsführer für Bildung und Personalentwicklung bei der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE), und sein Team systematisch alle Betriebsratsvorsitzenden im Alter von mehr als 55 Jahren in den Sektoren der Gewerkschaft an und weisen sie darauf hin, dass der Generatio-

Der Betriebsrat der Pensionsversicherungsanstalt setzt auf Generationenvielfalt. V. l. n. r.: Martin Kornherr (28), Isabella Ney (49) und Christian Bühringer (49).



nenwechsel zumindest zwei Jahre Vorlaufzeit braucht. Oft müssen die Nachfolger:innen Ausbildungen wie die Betriebsräte- oder die Sozialakademie machen – für letztere werden die Betroffenen zehn Monate freigestellt.

Übergabemomente sind aber auch aus einem anderen Grund heikel: Laut Schissler nutzen Arbeitgeber:innen ungeklärte Nachfolgesituationen im Betriebsrat gerne aus. Mitunter würden sie dafür sorgen, dass ihnen wohlgesonnene Mitarbeiter:innen den Vorsitz übernehmen. „In ein paar Fällen sind die Arbeitgeber:innen mit dieser Methode durchgekommen“, sagt Schissler. „Eine gute Nachfolgeregelung schützt also auch vor Union Busting“, also der Sabotage ernsthafter Arbeitnehmer:innenvertretung.

Trotzdem ist manchmal Überzeugungsarbeit nötig. Schissler: „Manche sagen: Ich will darüber nicht reden, ich hab eh noch Zeit. Dann sprechen wir so lange mit ihnen, bis sie bereit sind, sich auf den Prozess einzulassen.“ Er erlebe gelegentlich noch „Betriebsratskaiser“, die ihre Macht partout nicht abgeben wollten. Sie würden nicht kommunizieren, wann sie planen in Pension zu gehen. Für ihr Umfeld komme ihr Abgang plötzlich – und so müssen die Nachfolger:innen am Tag X ins kalte Wasser springen, und das Know-how der Alten geht verloren.

Was wirke, so Schissler, sei die Frage: „Willst du wirklich, dass dein Lebenswerk kaputtgeht? Wenn nicht, benötigen wir schon jetzt dein Okay.“ Es gehe bei der Nachfolgeplanung nicht um ein Rausdrängen der Älteren, sondern um die Wertschätzung ihrer Errungenschaften. Schissler motiviert die Jungen dazu, ihre Vorgänger:innen mit einer Abschiedsfeier zu würdigen, anstatt sie nach der Schlüsselübergabe einfach ziehen zu lassen.

Kein Spaziergang

So zentral die Bereitschaft der älteren Generation ist loszulassen, so essenziell ist auch, dass jüngere Generationen bereit sind, Verantwortung zu übernehmen. Christian Bühringer, Betriebsratsvorsitzender bei der PVA Wien, betont, dass die Aufgaben nicht

zu unterschätzen seien. „Die Person, die nachkommt, muss einige Voraussetzungen mitbringen“, sagt er. „Sie sollte ein gewisses Know-how haben, empathisch sein, sozial und solidarisch denken und weder nur lieb noch nur kämpferisch sein.“ Bühringer hält laufend Ausschau nach geeigneten Kolleg:innen, auch weil Betriebsratsmitglieder aufgrund einer Krankheit oder eines neuen Berufswegs wegfallen können. Manche täten sich schwer, Betriebsratsarbeit sei nun einmal „kein Spaziergang“. Bühringer achtet bei potenziellen neuen Mitgliedern auf Faktoren wie Geschlecht, in welcher Abteilung sie arbeiten und welche individuellen Schwerpunkte sie haben – damit die Teammitglieder einander gut ergänzen.

Martin Kornherr, IT-Techniker bei der PVA, ist mit 28 Jahren der Jüngste im Betriebsrat – und ein gutes Beispiel dafür, wie die Inklusion verschiedener Generationen funktionieren kann: Er ist in die Betriebsratsstätigkeit hineingewachsen. Da er zuvor Vorsitzender des Jugendvertrauensrats (JVR) in der PVA war, wusste er, wie man mit den Anliegen von Kolleg:innen umgeht und selbstbewusst Forderungen an Arbeitgebervertreter:innen stellt. Schon als JVR hatte er an den Betriebsratssitzungen teilgenommen, dort mitentschieden, mitgestaltet. Wer „ein bisschen nervig“ und „goshert“ sei und sich traue, etwas einzufordern, ohne provokant und beschimpfend zu sein, falle dort positiv auf. Zudem engagiert sich Kornherr ehrenamtlich in der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) und hat – als Einziger im Betriebsrat – die höchstmögliche gewerkschaftliche Ausbildung, die Sozialakademie, absolviert.

Kornherr's Werdegang zeigt, wie wichtig Jugendvertrauensräte als Pool für die Betriebsrats-Nachbesetzung sein können. Doch niemand gelangt automatisch in den Betriebsrat. Das müsse man wollen – und schaffen: „Als JVR musst du beweisen, dass du wirklich Ambitionen hast, in den Betriebsrat zu kommen und etwas zu bewirken. Das Problem, das wir auch in der Gewerkschaftsjugend haben, ist, dass Jugendvertrauensräte zwar oft super motiviert sind, aber dann wieder gehen.“ Das sei bei der derzeitigen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt besonders bedenklich.

Auch laut Richard Tiefenbacher, dem Vorsitzenden der ÖGJ, dränge die Zeit. „Man hätte schon vor ein paar Jahren beginnen müssen, die Jungen auf einen kontinuierlichen Übergang vorzubereiten“, sagt er. Viele Betriebe würden aber erst jetzt auf Jugendarbeit setzen. Für den Ausbau der Generationenvielfalt brauche es laut Tiefenbacher Angebote; zum Beispiel Mentoring-Programme, um das Wissen der älteren an jüngere Kolleg:innen zu vermitteln. Auch Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen seien nötig, um junge Menschen, denen ihre aktuelle Tätigkeit nicht liegt, im Unternehmen zu halten: „Die Betriebe, die das nicht machen, schaufeln sich ihr eigenes Grab“, betont Tiefenbacher. Vor allem in Bereichen, in denen ein hoher Bedarf an Arbeitskräften besteht, etwa in der Pflege, müsse man dringend die Arbeitsbedingungen verbessern und die Berufe attraktiver gestalten.

Wenig hält Tiefenbacher davon, der Jugend vorzuwerfen, sie wolle nicht arbeiten. „Die Jugend von heute möchte nicht zu den Voraussetzungen arbeiten, die teilweise geboten werden“, sagt er. Viele seien aufgrund der schwindenden Versprechen in unserer Gesellschaft unzufrieden: „Sie wissen: Selbst wenn sie viel und lange arbeiten, können sie sich trotzdem nie eine Wohnung oder ein Eigenheim im Grünen leisten.“ Auch der Mythos der nicht finanzierbaren Pensionen (siehe S. 20) verunsichere viele.

Oft fehle es an Wissen, so der ÖGJ-Vorsitzende. In Vorträgen frage er etwa Jugendvertrauensräte gerne, ob das 13. und 14. Gehalt gesetzlich vorgeschrieben seien. „99 Prozent glauben, das steht im Gesetz. Ich sage ihnen dann: ‚Freunde, ich weiß nicht, wer euch das beigebracht hat, aber wir müssen das jedes Mal in den Kollektivvertragsverhandlungen erkämpfen.‘“ Diese emotionale Ansprache komme bei den Jungen ebenso wie lebendige Geschichten über die Entstehung der Gewerkschaftsbewegung gut an. Es sei aber „gar nicht so einfach, junge Menschen für arbeitspolitische und Gewerkschaftsarbeit zu gewinnen“, so Tiefenbacher. Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit müssten nicht zuletzt Betriebsräte im Betrieb leisten, und das jeden Tag aufs Neue.

Generationenmanagement

Neben Nachwuchsarbeit ist Generationenmanagement ein entscheidender Hebel, mit dem man die demografischen Herausforderungen meistern kann. Marlene Wallner ist bei der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) für Organisationsentwicklung und Projektmanagement zuständig. „Heute sind viel mehr Generationen in einem Unternehmen tätig als noch vor 20 Jahren“, betont sie – Konfliktpotenzial inklusive. Wenn Mitarbeiter:innen unterschiedlichen Alters im Betrieb nicht an einem Strang ziehen, würde wertvolles Wissen nicht weitergegeben.

Mithilfe von Generationenmanagement könnten sich Firmen anpassen. Wallner empfiehlt generationenübergreifenden Teams

WAS IST EINE GENERATION?

Der Begriff „Generation“ kommt aus dem Lateinischen und beschreibt eine Gruppe von Menschen, die in einem gewissen Zeitabschnitt geboren wurden. In der Jugend- und Sozialforschung geht man bei einer Generation meist von einer Alterskohorte von 20 bis 25 Jahren aus.

Verbindend für die Menschen dieser Gruppen ist vor allem, welche großen Ereignisse sie während des Aufwachsens prägen, weniger, wie sie sich anziehen oder welches Musikgenre sie gern hören. Ein Beispiel dafür wäre etwa die Nutzung des Internets im Alltag als Teil der zunehmenden Digitalisierung, die das Aufwachsen jüngerer Generationen klar von älteren unterscheidet.

Nachdem der Jugendschutz in Österreich nicht bundeseinheitlich geregelt, sondern Angelegenheit der Bundesländer ist, unterscheidet sich auch die gesetzliche Definition von Jugend. In den meisten Bundesländern meinen die Begriffe „Jugendliche“ oder „junge Menschen“ alle Personen unter 18 Jahren. Kärnten oder beispielsweise auch Salzburg unterscheiden darüber hinaus noch „Kinder“ (unter 12 bzw. unter 14 Jahren).

So oft man heutzutage auch Zuschreibungen zu Generationen – nicht zuletzt zur allbekanntesten „Generation Z“ – begegnet: Diese sind mit Vorsicht zu genießen, denn die junge Generation von heute zeichnet sich durch eine hohe Heterogenität aus, die auch entsteht, weil sich die Jugendphase zunehmend verlängert.

Während viele junge Menschen beispielsweise wegen eines Studiums bis ins Erwachsenenalter finanziell von ihren Eltern abhängig sind und sich die Phase des Aufwachsens damit ausdehnt, gibt es auch 18-Jährige, die bereits im Berufsleben stehen und selbst für ihren Lebensunterhalt sorgen. Charakteristika der „Gen Z“ verweisen also meist auf eine Werthaltung, die in einer Alterskohorte zwar vorzufinden, aber nicht allgemeingültig für all ihre Mitglieder bzw. eine ganze Generation ist.

**Alter(n)sgerechte
Arbeitsplätze seien
essenziell, um „die
Beschäftigungs-
fähigkeit bis zum
Pensionsantritt zu
ermöglichen“, so
Marlene Wallner
von der GÖD.**



Workshops, in denen die andere Seite angehört wird. Im ersten Schritt sollte es um Fragen gehen wie: „Wie bist du aufgewachsen – zum Beispiel mit welchen Technologien? Welche Werte hast du mitbekommen? Was hast du in deiner bisherigen Arbeitszeit gelernt?“ Im zweiten Schritt würde geklärt, wie die unterschiedlichen Hintergründe genutzt werden können, damit man voneinander profitiert: „Welche Tipps und Tricks habt ihr für uns? Was können wir euch geben?“

Wichtig sei, vom „Defizitmodell“ wegzukommen, also von Vorurteilen wie zum Beispiel, dass die Gehirnleistung bei älteren Menschen abnehme. Wallner: „Das steckt immer noch in den Köpfen der Menschen, obwohl die Forschung gezeigt hat, dass ältere Menschen oftmals sogar viel besser dazulernen, weil sie neues Wissen mit bestehendem verknüpfen.“

Besondere Verantwortung würden laut Wallner Führungskräfte und Personalverantwortliche tragen. Sie sollten die Bedürfnisse der Arbeitnehmer:innen kennen und etwa dafür sorgen, dass alter(n)sgerechtes Lernen und Arbeiten im Betrieb funktionieren. Beim altersgerechten Arbeiten wird darauf geachtet, dass ein Arbeitsplatz für das jeweilige Alter geeignet ist. Alternsgerechtes Arbeiten erstreckt sich über das gesamte Berufsleben und bedeutet, den Arbeitsplatz und das Tätigkeitsfeld an individuelle Bedürfnisse und Fähigkeiten anzupassen.

Durchschnittsalter der österreichischen Bundesbediensteten (2023)

Quelle: BMKÖS

44,6 JAHRE

„Oft hat man im Kopf, dass beides nur die ältere Generation betrifft, aber das Thema erstreckt sich über das gesamte Erwerbsleben“, sagt Wallner. „Es geht darum, die Beschäftigungsfähigkeit bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen, damit Menschen lange produktiv und motiviert im Unternehmen bleiben.“ Dazu gehöre, flexible Arbeitszeiten anzubieten, wenn Mitarbeiter:innen Weiterbildungen absolvieren, Kinder bekommen oder Angehörige pflegen. Das kann aber auch etwas wie ein Arbeitsplatz mit einem höhenverstellbaren Tisch sein. Wichtig sei Transparenz: „Indem Führungskräfte offen und klar kommunizieren, warum sie welche Maßnahmen setzen, können sie Neid und Eifersucht vorbeugen.“

Zurück in der PVA im dritten Wiener Gemeindebezirk: Obwohl Isabella Ney schon länger im Unternehmen ist, kann sie im Betriebsrat Neues dazulernen: Wenn es um informelles Wissen geht, profitieren neue Betriebsratsmitglieder wie sie von der Offenheit erfahrener Betriebsrats-Kolleg:innen, besonders vom politischen Wissen derer, die auch Funktionen in der Gewerkschaft oder etwa im Gemeinderat innehaben. Gerne geben ihr Kolleg:innen Tipps, berichtet Ney, etwa: „Diese Person musst du so ansprechen. An diese Person musst du ein Problem auf diese Art herantragen.“

Ney arbeitet sich in die Rechtsmaterie ein: durch Weiterbildung und eigenständiges Nachlesen. Betriebsratsvorsitzender Bühringer, studierter Jurist, nehme sich Zeit, um gemeinsam Gesetzestexte zu lesen, sodass alle Mitglieder die Inhalte verstehen. „Sowohl junge Kolleg:innen als auch vom Dienstalther junge Kolleg:innen sehen andere Dinge als jemand wie ich, der vielleicht schon ein bisschen betriebsblind ist“, sagt Ney. Umgekehrt sei auch sie ein Gewinn für das Kollegialorgan, denn sie kennt das Unternehmen, die Kolleg:innenschaft und die Entwicklungen der vergangenen Jahre.

Diversität, Teamwork, Wissensaustausch und gegenseitige Wertschätzung sind also die Zauberwörter bei der Staffelübergabe. Es geht darum, den großen demografischen Entwicklungen, die auf alle zukommen, als dynamisches, vielseitiges Team zu begegnen – und nicht im Alleingang mit Scheuklappen weiterzumachen, bis es zu spät ist. ▀

Ist die Jugend politik- verdrossen?

Nein, die Politik ist vielmehr jugendverdrossen. Viel zu lange hat man die Ängste und Probleme von jungen Menschen ignoriert, mit furchtbaren Konsequenzen: Das Vertrauen in die Demokratie sinkt, die Jugend sucht sich woanders ihre Vorbilder. Immer mehr junge Menschen wählen Populist:innen, radikalisieren sich oder vertreten ein antifeministisches Weltbild. Für Arbeiter:innenkinder, armutsgefährdete oder migrantische Jugendliche scheint sozialer Aufstieg ein Mythos zu sein. Und wozu sich politisch engagieren, wenn die eigene Lebensrealität nie Raum in der Politik bekommt?

Wer die junge Generation als „faul“ oder „verweichlicht“ abstempelt, vergisst, dass die Jungen von klein auf Expert:innen im eigenen Krisenmanagement sind: Sie spüren die Folgen von Krieg, Klimakrise und Inflation täglich und blicken großteils pessimistisch in die Zukunft. Um sie vor Fake News und Radikalisierung zu schützen, braucht es mehr politische Bildung und Medienkompetenz – und vor allem: Politiker:innen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten, die nicht von oben herab die Welt erklären, sondern Lösungsansätze bieten.



ANNA JANDRISEVITS

CHEFIN VOM DIENST BEI „DIE CHEFREDAKTION“

Die Verhältnisse zum Tanzen bringen

Wie sich Menschen aus unterschiedlichen Altersgruppen austauschen und gemeinsam Fortschritt bringen können: Heinz Fischer, ehemaliger Bundespräsident, und Matthias Hauer, Bundesjugendsekretär der Gewerkschaftsjugend, im Arbeit&Wirtschaft-Doppelinterview.

INTERVIEW RICHARD SOLDER, MITARBEIT VANESSA KOVAR

Es ist kalt auf dem Weg ins Ban Ki-moon Centre for Global Citizens im Botschaftsviertel rund um den Rennweg im dritten Wiener Gemeindebezirk. Hier hat Heinz Fischer dieser Tage sein Büro. Der Novembertag fühlt sich noch ein Stück kälter an, als das Thermometer anzeigt, da Donald Trump in der Nacht zum US-Präsidenten wiedergewählt wurde und die Demokratie der USA wohl unter Druck bringen wird. In der U-Bahn starteten einige sorgenvoll und übernächtigt auf die Nachrichten am Handy, die von den letzten Auszählungen der US-Bundesstaaten berichteten.

Ist das der beste Moment, einen Altpräsidenten und einen Gewerkschaftsjugendvertreter zum Interview zu treffen – zwei Menschen, die es quasi beruflich gewohnt sind, nach Perspektiven zu suchen und konstruktiv zu bleiben? Die Erwartungen sollten im Zuge des Gesprächs nicht enttäuscht werden.

Arbeit&Wirtschaft: Von Washington D.C. bis Wien erleben wir einen Rechtsruck. Wie können niedergeschlagene Menschen derzeit Hoffnung schöpfen?

Heinz Fischer: Das Ergebnis in den USA enttäuscht auch mich, aber ich bin kein

Pessimist. Die Menschen neigen dazu, die Vergangenheit positiv zu bewerten, weil die Probleme der Vergangenheit schließlich überwunden wurden. Die Zukunft hingegen sehen wir oft mit Skepsis. Vor uns liegt eine Ungewissheit, der wir uns nur vorsichtig nähern wollen. So entsteht ein schiefes Bild.

Matthias Hauer: Beim Thema Hoffnung zurückgewinnen müsste es zuerst heißen, dass man die Hoffnung verloren hat. Aber ich glaube, man darf nicht gleich die Hoffnung aufgeben, nur weil eine Wahl nicht so ausgefallen ist, wie man sich das gewünscht hat. Wir müssen das als Ansporn nehmen, unserem eigenen politischen Aktivismus nachzugehen und mit den Menschen ins Gespräch zu kommen.

„Gesellschaft ist verhandelbar und veränderbar. Je mehr sich zusammentun, desto größer ist die Chance, das gemeinsame Ziel zu erreichen.“

Heinz Fischer,
Bundespräsident a. D.

Hat man als ehemaliger Politiker ein schlechtes Gewissen oder selbst das Gefühl, dass die Politik einst Dinge verschlafen hat – Stichwort „Klimakrise“ zum Beispiel?

Heinz Fischer: Ich würde nie behaupten, dass in der Vergangenheit keine Fehler gemacht wurden, und die werden auch in Zukunft gemacht werden. Die fehlerfreie Politik ist noch nicht erfunden worden. Politik ist immer ein widersprüchlicher Prozess zwischen Pro und Kontra, zwischen schnell und langsam, zwischen gerecht und ungerecht.

Als das Thema Umweltprobleme in den 1970er-Jahren zum ersten Mal auftauchte, waren wir zunächst ängstlich und unbeholfen. Die Klimabewegung ist mittlerweile gewachsen, und das wird sie auch noch weiterhin. In 30 Jahren werden wir auf heute zurückblicken und neue Sichtweisen gewonnen haben. Und gleichzeitig werden wir auch dann mit einer gewissen Sorge und auch Neugierde in die Zukunft blicken, wie es in der jeweiligen Gegenwart immer der Fall ist.

Was können Ältere von Jüngeren lernen?

Matthias Hauer: Der Hang zur Veränderung geht oft von der Jugend aus – zum Beispiel bei studentischen Protesten. Bei Themen wie dem Klimawandel oder so-



Heinz Fischer,
geboren 1938 in Graz, war
Klubobmann der SPÖ im
Nationalrat, Wissenschafts-
minister sowie Präsident
des Nationalrates. 2004
und 2010 wurde er zum
Bundespräsidenten gewählt.

Matthias Hauer,
geboren 1999 in Wien,
war Landesschüler:in-
nenvertreter, Mitglied der
Universitätsvertretung der
Universität Wien sowie
Landes- und Bundesju-
gendsekretär der ÖGJ.

zialer Ungerechtigkeit ist es zwar deprimierend, dass in der Vergangenheit nicht so viel passiert ist. Was mich aber immer mehr frustriert, ist Tatenlosigkeit im Hier und Jetzt. Wenn ich in die Zukunft schaue, dann weiß ich, dass sich jetzt etwas ändern muss. Viele in meinem Alter engagieren sich, weil sie Angst vor einer Zukunft haben, in der es uns schlechter gehen wird. Ich glaube, dass die Jugend eher bereit ist, das System grundlegend zu verändern, und nicht nur im Kleinen.

Heinz Fischer: Die Frage ist berechtigt, aber vielleicht noch wichtiger ist, was die Jungen von den Älteren lernen können. Die Älteren waren selbst einmal jung, können sich in die Situation hineinversetzen und haben zudem das Wissen der älteren Generationen. Es ist der Gedanken- und Erfahrungsaustausch zwischen Alt und Jung, der so wichtig ist.

Wo gibt es im Alltag Räume, in denen dieser Austausch stattfinden kann?

Heinz Fischer: Adolf Schärff oder Franz Jonas, selbst einst Bundespräsidenten, waren früher für mich Vorbilder und Lehrer. Es war unglaublich interessant, Leute wie sie von Angesicht zu Angesicht fragen zu können: Wie habt ihr das gemacht? Jahrzehnte später sollte ich dann die gleichen Aufgaben als Politiker und Bundespräsident haben. Und auch viele andere Persönlichkeiten waren Vorbilder und Gesprächspartner:innen.

Matthias Hauer: Ich bin ein großer Fan des Austauschs mit Älteren, weil man viel lernen kann. Im regulären Bildungssystem findet ein Austausch zwischen den Generationen viel zu wenig statt. Solange es möglich ist, versuche ich in meinen Aktivist:innengruppen, Zeitzeug:innengespräche mit Überlebenden des Holocaust zu organisieren. Es ist eine große Verantwortung, ihr Wissen weiterzugeben, und in gewisser Weise auch ein Privileg. Ich frage mich, wie es sein wird, wenn in 20 Jahren eine Generation heranwächst, die mit niemandem von ihnen mehr sprechen kann.



Im Bundespräsidentenamt sei eine Balance zwischen Kontinuität und Innovation entscheidend, weiß das ehemalige Staatsoberhaupt Heinz Fischer.

Heinz Fischer: Aber in 40 Jahren werden Jüngere mit dir darüber reden, und du kannst ihnen dein Wissen weitergeben.

Matthias Hauer: Ja, vielleicht.

„Wenn es das Bildungssystem nicht schafft, dann braucht es gute Jugendorganisationen und -verbände, um Leute zu politisieren.“

Matthias Hauer,
Bundesjugendsekretär
der ÖGJ

Apropos etwas weitergeben: Wie kann man Menschen dazu bringen, sich politisch zu engagieren – gerade in schwierigen Zeiten wie jetzt?

Matthias Hauer: Wenn es das Bildungssystem nicht schafft, dann braucht es eben gute Jugendorganisationen und -verbände,

um Leute zu politisieren. Aber ein großer Impuls kommt durch die Krisen selbst: Viele sind mit den herrschenden Umständen unzufrieden und wollen aus eigenem Antrieb etwas tun.

Aus gewerkschaftlicher Sicht gibt es einen gesetzlichen Rahmen, der die Mitbestimmung auch für Lehrlinge regelt – nämlich die Jugendvertrauensräte. Sie sind das A und O der politischen Partizipation im Betrieb. Viele identifizieren sich über die Arbeit und haben natürlich ein Recht darauf, mitzubestimmen, was im Betrieb passiert. Genau da muss man ansetzen und das fördern. So kommen wir zur generationenübergreifenden Arbeit: Betriebsräte müssen hier auf die Jungen schauen und ihnen helfen, mitzumachen. Jugendförderung muss aktiv betrieben werden, damit das System langfristig funktioniert.

Heinz Fischer: Ich glaube, dass man die Menschen vor allem dann gewinnen kann, wenn man ihnen klarmacht, dass die gesellschaftlichen Verhältnisse nicht starr und unveränderbar sind; dass es die Aufgabe jedes und jeder Einzelnen ist, an einer Verbesserung und Humanisierung mitzuwirken. Man darf nicht die Hände in



Matthias Hauer, Bundesjugendsekretär der ÖGJ, hat schon als Schüler begonnen, politische Verantwortung für seine Generation zu übernehmen.

den Schoß legen und meinen, man könne nichts tun. Bringen wir die Verhältnisse zum Tanzen! Es gibt ein Problem, und es wird auch eine Lösung geben. Eine Konsequenz dieses Denkens ist zum Beispiel die historische Schaffung und die heute so entscheidende Arbeit von Gewerkschaftsbund oder Arbeiterkammer. Gesellschaft ist verhandelbar und veränderbar. Je mehr sich zusammentun, desto größer ist die Chance, das gemeinsame Ziel zu erreichen.

Merkt man in der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ), dass junge Menschen angesichts der wirtschaftlichen Herausforderungen nach Orientierung suchen oder deshalb aktiv werden?

Matthias Hauer: Auf jeden Fall, das merkt man sehr stark. Die Situation ist ja vielseitig in Österreich, die Regionen sind unterschiedlich groß und unterschiedlich strukturiert. Eine Frage, die junge Menschen beschäftigt, ist die, ob es in ihrer Region genug Lehrstellen gibt. Eine wirtschaftliche Situation, die zulässt, dass Firmen genug Lehrlinge ausbilden, ist unser oberstes Ziel. Kindern und Jugendlichen in Österreich sollen alle Türen offenstehen.

Die schwierige wirtschaftliche Lage, in der wir uns befinden, ist aber nicht plötzlich vom Himmel gefallen, sondern menschengemacht. Und da brauchen die Menschen Antworten, auch soziale. Wie vermeiden wir, dass Arbeitnehmer:innen in Niedriglohnssektoren rutschen und Leute in Österreich unter Kollektivvertrag bezahlt werden? Für solche Angelegenheiten haben wir eine starke Sozialpartnerschaft, und das wissen auch viele Junge zu schätzen.

Sowohl in der Politik als auch in Betrieben ist die alternde Gesellschaft ein zentrales Thema. Viele Arbeitnehmer:innen gehen in Pension, Firmen müssen in Sachen Alter divers aufgestellt sein, damit das „Werk“ gut weiterrennt. Was sind da die Erfahrungen als Altbundespräsident und in der Gewerkschaftsjugend?

Heinz Fischer: Eine der interessantesten Staffelübergaben, die ich erlebt habe, war die von Bruno Pittermann an Bruno Kreisky im Jahr 1967 als Vorsitzender der SPÖ. Kreisky hat der österreichischen Politik den nötigen neuen Sauerstoff gegeben – mit einfachen Prinzipien hat er Refor-

men in der Innen- und Außenpolitik sowie in der Wirtschaft vorangetrieben. Er hat sich erfahrene Menschen als Berater:innen an seine Seite geholt, zum Beispiel Hertha Firnberg als Wissenschaftsministerin. Zu meiner Zeit bin ich in ihre Fußstapfen getreten und habe ihre Ideen weiterverfolgt, um die Universitäten zu modernisieren.

Die Balance zwischen Kontinuität und Innovation ist entscheidend – nicht zuletzt im Bundespräsidentenamte. Das Handeln sollte berechenbar und verständlich sein. Es geht aber darum, immer wieder zu hinterfragen, welche neuen Antworten die Gesellschaft braucht. Eine „Des hamma immer scho so gmocht, daher brauch ma nix ändern“-Mentalität ist fehl am Platz.

Matthias Hauer: Ich glaube, das, was im Großen gilt, gilt auch im Kleinen: Erfolgreiche Jugendvertrauensräte entstehen, wenn Vorgänger:innen greifbar sind, Wissen weitergeben und neue Mitglieder unterstützen. Wo dieser Austausch fehlt, geht viel Potenzial verloren.

Können Sie bitte noch einen Kontrapunkt zu den gängigen Generationen-Klischees setzen, also etwa der „faulen Jugend“ oder den „Alten, die Jahr für Jahr immer konservativer werden“: Was schätzen Sie jeweils an der Altersgruppe des Gegenübers?

Matthias Hauer: Ich bewundere die Erfahrungen der Älteren. Sie haben Situationen gemeistert und können wertvolle Perspektiven geben. Für mich persönlich waren Gespräche mit Vorgänger:innen in meiner Funktion in der Gewerkschaftsjugend prägend und eine große Inspiration.

Heinz Fischer: Die Jugend bringt frischen Wind: Mut, Neugierde und die Bereitschaft, Risiken einzugehen. Diese Eigenschaften schleifen sich im Laufe des Lebens oft ab, aber sie sind der Motor für Innovation. Ohne die Jugend würde die Gesellschaft stagnieren, im Status quo feststecken und letzten Endes sogar aussterben. ▀

Benzin- schwwestern

In einer überbetrieblichen Lehrwerkstatt von Jugend am Werk im 21. Wiener Gemeindebezirk üben Lehrlinge alles, was sie für das Kfz-Handwerk brauchen. Der Enthusiasmus für den Beruf besteht generationenübergreifend.

TEXT CHRISTIAN BUNKE

In einem Hinterhof versteckt, aber viel herzuzeigen: Die Lehrstätte von Jugend am Werk liegt am Ende eines Innenhofes voller Gewerbebetriebe in der Brünner Straße, die vom Hauptplatz des Wiener Bezirks Floridsdorf – dem „Spitz“ – kilometerlang Richtung Weinviertel führt. Über verwinkelte Flure gelangt man in die voll ausgestattete Autowerkstatt mit Hebebühnen und allem, was dazugehört. Hier, im Lehrbetrieb Technologiezentrum, dreht sich alles ums Auto – um Reparatur, Montage, Elektronik und Motoröl.

Die soziale Einrichtung Jugend am Werk bietet in Floridsdorf unter anderem überbetriebliche Lehrausbildungen an. Das Angebot richtet sich an Lehrlinge, die keine Lehrstelle in einer Firma bekommen haben. Denn: Viele Lehrlinge haben Schwierigkeiten, einen Betrieb für ihre Ausbildung zu finden. Jugend am Werk setzt unter anderem dort an. Finanziert wird der gemeinnützige Verein auch von Teilgewerkschaften und der Arbeiterkammer Österreich. Und wer glaubt, dass man dort ausschließlich junge Männer antrifft, irrt.



Ran an die Karren: Im Lehrbetrieb Technologiezentrum bildet die Sozialeinrichtung Jugend am Werk Lehrlinge in Kfz-Technik aus.

Lehre für jedes Alter

„Mit elf Jahren bin ich das erste Mal in einer Werkstatt gestanden“, erzählt Gabriele Ertl, und das hinterließ einen bleibenden Eindruck: Sie ist 57 Jahre alt, steht mitten im Leben und ist seit ihrer Kindheit ein Fan von Motoren, Autos und Motorrädern. „Ein Cousin hat mich immer mit dem Motorrad zur Schule gefahren. Das hätte er gar nicht dürfen“, sagt Ertl. „Aber damals fing meine Begeisterung für Mechanik und Motoren an.“

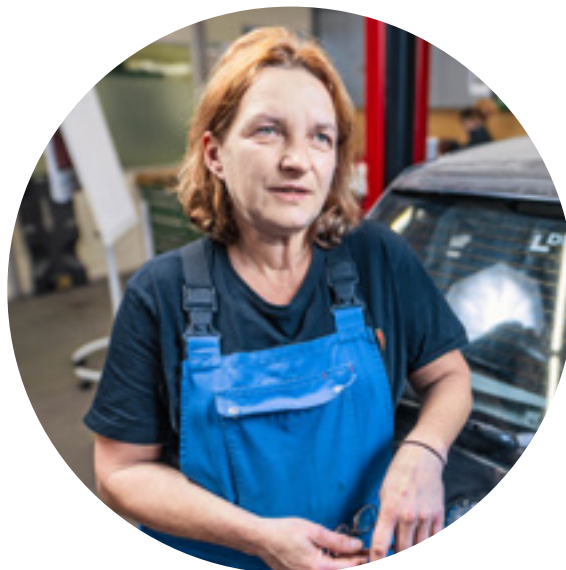
Dass Gabriele Ertl heute immer ab 8 Uhr vormittags in der Lehrwerkstatt steht, schien für sie über viele Jahrzehnte undenkbar. „Ich habe fünf Kinder in die Welt gesetzt, da war keine Zeit für so etwas.“ Doch die Begeisterung für Motorräder blieb ihr erhalten, und jetzt absolviert sie eine Intensivausbildung zur Facharbeiterin in Kfz-Mechanik. Ihre letzten Berufsjahre hofft sie in einer Werkstatt verbringen zu können. „Danach will ich mit dem Motorrad durch die Welt fahren“, sagt sie. „Vielleicht hilft mir auch da meine Ausbildung, falls einmal etwas kaputtgeht.“

Insgesamt 21 Monate dauert diese Intensivausbildung der Kfz- und Pkw-Technik bei Jugend am Werk, die sich ausschließlich an Frauen richtet. Im Jänner 2025 wird Ertl ihre Lehrabschlussprüfung bestehen müssen. Die Berufsschulbank drücken die Teilnehmerinnen des Programms aber nicht, dafür verbringen sie 35,5 Wochenstunden in der Lehrwerkstatt – mit vielen begleitenden Inhalten wie Fachrechnen, Fachzeichnen und mechanischer Technologie. Auch Praktika sind im Rahmen der Ausbildung zu absolvieren, mit dem Ziel, von einem Betrieb dauerhaft als Lehrling übernommen zu werden. „Wir kriegen hier abgewirtschaftete Autos, die wir komplett zerlegen können“, sagt Ertl sichtlich erfreut. „Das können wir in den freien Werkstätten nicht machen.“

Der im heurigen Frühjahr erschienene 5. Lehrlingsmonitor zeichnet ein umfassendes Bild der Situation von Lehrlingen in Österreich. Er zeigt, dass sie vielerorts mit Problemen konfrontiert sind: Nur zwei von drei der rund 5.500 befragten Lehrlinge bezeichnen ihre Ausbildung als zufriedenstellend. Viele berichten, von ihren Chefs ausgebeutet und zu fachfremden Aufgaben her-

Lehrlinge der Kraftfahrzeugtechnik in Österreich (2023)

Quelle: WKO



„Wir kriegen hier abgewirtschaftete Autos, die wir komplett zerlegen können“, freut sich die 57-jährige Gabriele Ertl, die bei Jugend am Werk eine Intensivausbildung absolviert.

angezogen zu werden. Etwa ein Drittel gab an, im Betrieb bereits beleidigt, belästigt, bedroht oder bloßgestellt worden zu sein oder unbezahlte Überstunden leisten zu müssen. In der Lehrwerkstatt bei Jugend am Werk scheint es glücklicherweise anders zu laufen.

Brennen für Motoren

„Mir macht es wirklich Spaß. Wir können hier sehr motiviert lernen“, sagt Chelsea Möstl, die erst ganz am Beginn ihrer Laufbahn steht. Sie ist gerade im ersten Lehrjahr in der Werkstatt bei Jugend am Werk. Im Gegensatz zu Gabriele Ertl besucht Möstl keinen speziell auf Frauen zugeschnittenen Ausbildungspfad. „Ich bin das einzige Mädchen hier“, sagt sie über ihren Jahrgang. „Aber das Arbeitsklima gefällt mir sehr gut. Alle sind total hilfsbereit. Es ist eine gute Gemeinschaft.“ Nach ihrer Lehre wäre ihr jede Autofirma als Arbeitgeber recht, meint sie, „aber meine Lieblingsfirma wäre BMW. Doch jedes Auto hat seine Vor- und Nachteile. Ich freue mich auf die Arbeit, solange das Arbeitsklima dort passt.“

3,5 Jahre beträgt die Ausbildung zum bzw. zur Kfz-Mechaniker:in. Zu den Tätigkeiten dieses Berufs gehören unter anderem das Lesen elektronischer Schaltpläne und deren Anwendung, die Auswahl erforderlicher Materialien und Werkstoffe, das Bedienen elektronischer Diagnose-Einrichtungen oder das Prüfen, Ausbauen, Montieren, Instandsetzen und Warten von Baustellen des Fahrwerks wie Karosserie, Federung, Radführung oder der Bremsen. Davon, endlich einmal Hand an eine Karosserie oder einen Motor anlegen zu dürfen, träumt die 16-jährige Möstl noch. Ganze Autos ausein-



Nach der Lehre wäre ihr jede Autofirma als Arbeitgeber recht, „solange das Arbeitsklima dort passt“, sagt die 16-jährige Chelsea Möstl, die zur Kfz-Mechanikerin ausgebildet wird.

anderzunehmen, wie Gabriele Ertl es tut, steht bei ihr noch nicht auf dem Programm. „Leider“, wie sie sagt. „Ich freue mich schon darauf, selber zu schrauben“, aber erst müsse sie lernen, mit der Säge umzugehen. „In der Werkstatt üben wir, wie man Metall sägt“, sagt Möstl. „Und wir lernen alle Details über Motoren. Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Motorarten machen mir besonders Spaß. Neulich haben wir über Dieselmotoren gesprochen.“

„Die älteren Lehrlinge wissen ganz genau, dass das der Beruf ist, den sie ausüben wollen.“

Magdalena Rosenkranz, Ausbilderin

Wissbegierde altert nicht

Die abgewrackten Autos bekommt der Lehrbetrieb übrigens von der MA 48, der städtischen Müllabfuhr, erzählt Magdalena Rosenkranz, Ausbilderin bei Jugend am Werk. „Sie werden oft vom Straßenrand weggeholt, wo sie verlassen herumstehen“, sagt sie. „Die Besitzer:innen sind nicht mehr auffindbar oder melden sich nicht mehr.“

Rosenkranz hat 19 Jahre Berufserfahrung als Kfz-Mechanikerin und bildet heute selbst Lehrlinge aus – ältere und junge, und vor allem auch Frauen im Rahmen des „Frauen in die Technik“-Programms in der Erwachsenenbildung. Für ihre Ausbildungstätigkeit brennt Rosenkranz genauso wie Ertl und Möstl für Motorräder und

Motoren. Die Arbeit mit jenen Frauen, die bereits Berufserfahrung haben und sich in einem späteren Lebensabschnitt für eine Lehre entscheiden, habe Vorteile: „Die Damen fordern extrem“, sagt Rosenkranz. „Sie stellen viele Fragen, saugen das Wissen auf und sind motivierter als die Jungen. Die Älteren wissen ganz genau, dass das der Beruf ist, den sie ausüben wollen. Bei den Jungen ist das nicht immer der Fall.“ Gelächter umstehender Lehrlinge unterbricht kurz das Gespräch. Rosenkranz erklärt: „Die anderen lachen, weil ich wieder rot im Gesicht werde und mit den Armen wedle. Wenn ich für ein Thema brenne, dann haltet mich nicht viel.“

Gemeinsame Interessen

„Wir reden untereinander darüber, welche Autofirmen den Bach runtergehen und warum. Das merken wir schon hin und wieder“, sagt Gabriele Ertl. Die Berufssparte, in die Frauen aktuell eintauschen, befindet sich im Umbruch. Das von der EU geplante Verbrenner-Aus, Elektromobilität, Verkehrswende: All das wirkt sich auch auf die Tätigkeit von Kfz-Betrieben aus. Ertl sorgt sich über die Zukunft der unabhängigen Werkstätten: „Die Wirtschaft will die weghaben. Werkstätten unterstützen sich gegenseitig und tauschen sich aus. Doch die Konzerne wollen keine Unabhängigkeit.“

Ertl spielt auf einen seit Langem schwelenden Konflikt in der Branche an: Autokonzerne versuchen gerne, ihre Kund:innen an eigene Vertragswerkstätten zu binden, indem sie behaupten, dass die Garantie bei Nutzung einer freien Werkstatt verfällt. 2010 entschied aber der Europäische Gerichtshof, dass auch bei in freien Werkstätten durchgeführten Reparaturen die Garantie auf einen Pkw erhalten bleibt – ein positives Signal für Lehrlinge, die später bei freien Werkstätten anheuern wollen.



In der Arbeit mit jüngeren und älteren Lehrlingen gebe es zum Teil Unterschiede, erzählt die Ausbilderin Magdalena Rosenkranz.

Gabriele Ertl fühlt sich allerdings mit älteren Modellen ohnehin wohler: „Bei den neuen Autos kann man kaum noch selber unabhängig von den Herstellern reparieren“, sagt sie. „Bei der modernen computergesteuerten Technik haben die Hersteller eine viel größere Kontrolle, etwa bei Updates oder Ersatzteilen. Deshalb liebe ich die alte Technik so, weil es da noch möglich ist, herstellerunabhängig zu reparieren, auszutauschen und zu basteln.“ Nach ihrer Lehre wolle sie auch deshalb Oldtimer reparieren, meint Ertl.

Der Schmäh rennt

Die Atmosphäre zwischen Lehrlingen unterschiedlicher Altersstufen und Ausbilder:innen ist bei Jugend am Werk entspannt bis herzlich. Es wird immer wieder gescherzt und gelacht. Es scheint so, als würden sich Chelsea Möstl und Gabriele Ertl schon lange Zeit kennen, sogar gemeinsam lernen. Tatsächlich kennen sie sich höchstens vom Sehen. Rund 250 Personen lernen insgesamt im Lehrbetrieb Technologiezentrum, doch die jungen Lehrlinge und die Teilnehmerinnen der Intensivlehre für Frauen laufen sich eher zufällig im Gebäude über den Weg. Ein Gefühl der Gemeinsamkeit entsteht vor allem über die einheitliche Arbeitskleidung und das Bewusstsein, ähnliche Berufe zu erlernen und ähnliche Interessen zu pflegen.

Lehrlinge unterschiedlichen Alters sind nicht gleich, doch wenn der Besuch bei Jugend am Werk eines gezeigt hat, dann das: Die Liebe zu Motoren brennt bei allen Lehrlingen, egal ob sie 16 oder 57 Jahre alt sind. Schon bald wird Chelsea Möstl hier alte Autos komplett zerlegen dürfen, wie es Gabriele Ertl bereits tut. Und sie freut sich schon mächtig darauf. ▀

SOLIDE KARRIERE MIT LEHRE

Die Lehre gilt eigentlich als österreichische Erfolgsgeschichte: Der duale Ausbildungsweg in Betrieb und Berufsschule ist immer wieder Vorbild für andere Länder, weil dadurch Fachkräfte mit praktischer Berufserfahrung heranwachsen. Doch die Ausbildungsform hat derzeit einen schweren Stand: Laut Wirtschaftsministerium ist die Zahl der Lehrlinge in Österreich zwischen 2013 und 2023 von 120.579 auf 108.266 zurückgegangen. Auch die Zahl der Lehrbetriebe fiel im Vorjahr auf ein historisches Tief von knapp 27.000.

52 Prozent der Lehrlinge würden sich nach der Ausbildung wieder für denselben Beruf und Betrieb entscheiden, das zeigt der Lehrlingsmonitor 2024. Für die von AK und ÖGB beauftragte Studie wurden über 5.500 Jugendliche zu ihrer Ausbildung befragt. Demnach würden sich 19 Prozent von ihnen erneut für den Beruf, aber nicht für denselben Betrieb entscheiden.

In manchen Bereichen und besonders in Wien ist es mitunter schwierig, eine Lehrstelle zu ergattern, etwa in der Industrie. In der Gastronomie wiederum, die wenig beliebt ist, werden Lehrlinge händeringend gesucht. Bundesweit gibt es eben zu wenige Lehrlinge. Wieso ist das so?

Die Lehre gilt bei vielen jungen Menschen nicht als attraktiv genug. Andere Ausbildungswege, etwa allgemeinbildende höhere Schulen (AHS) und danach Hochschulen, verfügen gesellschaftlich schlicht über ein besseres Image – und das, obwohl die Lehre vielversprechende Perspektiven bieten kann: Je nach Bereich findet man mit einem Abschluss rasch eine Stelle und verdient mitunter mehr als Absolvent:innen einer AHS oder berufsbildenden höheren Schule (BHS). Schon seit 2008 gibt es in Österreich übrigens die Möglichkeit, als Lehrling die Matura zu machen.

Die ÖGJ fordert daher eine Modernisierung der Lehre: In die Qualität der Ausbildung und in Berufsschulen soll investiert, die Lehre zudem durch ein Mindestlehrlingseinkommen von 1.000 Euro im ersten Lehrjahr attraktiver gemacht werden.

Pensionen? Na sicher!

Junge Menschen eint angesichts der alternden Gesellschaft oft eine Frage: Werden sie selbst noch eine Pension beziehen können, wenn sie einmal alt sind? Die Antwort lautet: Mit Sicherheit! Arbeit&Wirtschaft räumt mit Mythen zum österreichischen Pensionssystem auf.

TEXT SARAH KLEINER



In politischen Diskussionen wird vor allem in Wahlkampfzeiten gerne einmal Angst geschürt: Die österreichische Gesellschaft wird älter, immer weniger Erwerbstätige müssen angeblich immer mehr Pensionen finanzieren. Das würde bewirken, dass unser Pensionssystem bald nicht mehr finanzierbar sei – junge Menschen könnten

nicht sicher sein, ob sie später noch gute Pensionen bekommen. Bei näherem Hinsehen entpuppt sich diese Behauptung aber vor allem als eines: Panikmache.

Denn Studien wie der im Frühjahr publizierte „Ageing Report“ der EU-Kommission belegen, dass wir uns auch zukünftig keine Sorgen machen müssen.

Es braucht vor allem Maßnahmen, um schlummernde Arbeitsmarktpotenziale zu aktivieren. Doch davon, dass junge Menschen künftig mit keiner guten Pension mehr rechnen können, sind wir meilenweit entfernt. Im Frage-Antwort-Format kommen hier die wichtigsten Fakten zu unserem Pensionssystem.

Wer finanziert die Pensionen in Österreich?

Das österreichische Pensionssystem basiert auf der gesetzlichen Pensionsversicherung (PV), betriebliche und private Pensionen spielen eine ergänzende Rolle. Die solidarische PV funktioniert im Umlageverfahren: Die arbeitende Bevölkerung finanziert mit ihren Beiträgen direkt – ohne Zwischenschaltung der Finanzmärkte – die ausbezahlten Pensionen, in der PV der Unselbstständigen übrigens nahezu zur Gänze. Die Zahl der Erwerbstätigen und die Höhe ihrer Einkommen spielen damit eine wichtige Rolle. Darüber hinaus leistet der Bund einen Beitrag, nicht zuletzt für die zahlreichen Aufgaben, die von der PV zusätzlich zur Auszahlung der Pensionen erbracht werden.

Wie entwickelt sich die gesetzliche Pension?

Die Ausgaben für Pensionen und auch die Bundesbeiträge steigen in absoluten Zahlen, allein schon wegen der Inflation, die in den vergangenen drei Jahren in Summe mit 20 Prozent besonders hoch war. Wirklich aussagekräftig ist jedoch nur, wie sich die Ausgaben im Verhältnis zum Bruttoinlandsprodukt (BIP) entwickeln, und hier sieht man, dass die Anteile stabil sind. 2022 betrug die Pensionsausgaben (inkl. Beamte) 13,7 Prozent des BIP. Anfang des nächsten Jahrzehnts werden sie laut Berechnungen der EU-Kommission mit 15,1 Prozent ihren Höhepunkt erreichen, danach aber wieder relativ rasch sinken und bis 2070 bei etwa 14 Prozent liegen. Also keine Spur von „Kostenexplosion“. Die Berechnungen gehen dabei unter anderem von einer weiter steigenden Lebenserwartung, einer deutlichen Bevölkerungsalterung und einem in Zukunft nur moderat steigenden Pensionsantrittsalter aus.

Auch die „Pensionsbelastungsquote“ ist ein wichtiger Indikator. Sie zeigt an, wie viele Pensionen auf 1.000 aktive Einzahler:innen entfallen. Im Jahr 2023 kamen auf 1.000 (unselbstständig) Pensionsversicherte 572 Pensionen, das heißt, 1,75 unselbstständig Erwerbstätige finanzierten eine Pen-

sion. Im Jahr 2003, als die „Babyboomer:innen“-Pensionswelle noch kein Thema war, betrug die Quote 607 zu 1.000 (1 zu 1,65). Obwohl im Jahr 2023 die Anzahl der von den Unselbstständigen zu finanzierenden Pensionen um fast 30 Prozent höher war als 2003, hat sich die Pensionsbelastungsquote also verbessert.

Warum wird verbreitet, die Pensionen seien nicht sicher?

Es sind meist konservative oder neoliberale Kräfte, die unser System schlechtreden, um das Vertrauen auszuhöhlen und Kürzungen durchzusetzen. Und natürlich haben Versicherungen und Banken ein Interesse daran, dass mehr Menschen zusätzlich privat vorsorgen und Prämien einzahlen.

Brauchen wir eine Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters?

Nein, viel wichtiger als das gesetzliche Pensionsantrittsalter ist das faktische, also tatsächliche Pensionsantrittsalter. Das gesetzliche Pensionsantrittsalter für Männer ist 65, für Frauen steigt es bis 2033 von aktuell 61 auf 65 Jahre. Ein früherer Pensionsantritt ist in der Regel ab 62 Jahren möglich, dann werden aber Abschläge abgezogen, und die Pension fällt niedriger aus. Deswegen und weil Invaliditätspensionen auch Jüngere betreffen können, liegt das faktische Pensionsantrittsalter mit 62,2 (Männer) bzw. 60,2 Jahren (Frauen) unter dem gesetzlichen. Das faktische Pensionsantrittsalter steigt bereits seit Längerem an – innerhalb der vergangenen zehn Jahre um mehr als zweieinhalb Jahre!

Eine Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters wäre vor allem eine versteckte Pensionskürzung, da sich dadurch die Abschläge erhöhen und die Pensionen niedriger ausfallen würden. Was wir angesichts des demografischen Wandels brauchen, sind alters- und altersgerechte Arbeitsplätze: Jobs, die für das jeweilige Alter der Arbeitnehmer:innen geeignet sind und die man auch bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter gesund ausüben kann.

Was braucht es, um diese Sicherheit auch weiterhin zu gewährleisten?

Fest steht: Unser Pensionssystem ist stabil. Zentral für die Finanzierung der Pensionen sind hohe Beschäftigungsquoten und gute Löhne und Gehälter. Denn die nachhaltige Finanzierung des Pensionssystems entscheidet sich auf dem Arbeitsmarkt. Wesentlich ist also, mehr Menschen einen Zugang zum Arbeitsmarkt und gute Erwerbschancen mit einem guten Einkommen zu ermöglichen.

Wie viel Pension erhalten Menschen in Österreich im Durchschnitt?

Männer erhielten laut österreichischer Sozialversicherung Ende 2023 im Schnitt 2.044, Frauen 1.276 Euro. Die Pensionen von Frauen waren um 38 Prozent niedriger als die von Männern, Österreich ist in Sachen Geschlechtergerechtigkeit unter den europäischen Schlusslichtern. Die Lücke ergibt sich vorrangig daraus, dass Frauen immer noch den Großteil der Care-Arbeit, also das Aufziehen von Kindern oder die Pflege von Angehörigen übernehmen und sich das fehlende oder reduzierte Erwerbseinkommen dann auch in niedrigeren Pensionsansprüchen widerspiegelt.

Insgesamt liegt Österreich aber im europäischen Spitzenfeld. Die sogenannte Nettoersatzrate – also die Nettopension im Verhältnis zum Nettogehalt – lag für Pensionsneuzugänge 2022 für Frauen bei 81,6 Prozent und für Männer bei fast 88 Prozent. Sehr geringe Pensionen werden in Österreich auf einen Mindestbetrag aufgestockt, das ist die Ausgleichszulage. Momentan sind etwa zwei Drittel der Ausgleichszulagebezieher:innen in Österreich Frauen. ▀

& INFO

Für weiterführende Informationen empfiehlt die Redaktion die Episode des ÖGB-Podcasts

„Nachgehört / Vorgedacht“ mit dem Titel „Panikmaché – unsere Pensionen sind sicher“.



Zwei Universen – eine Generation?

Innerhalb der Jugend stehen sich Welten gegenüber: Die Entscheidung zwischen Lehre und Matura hat weitreichende Folgen für den weiteren Lebensweg und wird in Österreich doch stark vom familiären Bildungshintergrund mitbestimmt.

Die Unterschiede zwischen den Generationen sind ein beliebtes Thema in den (sozialen) Medien. Auf YouTube, TikTok oder Instagram wird gezeigt, wie man „Millennials“ und „Gen Z“ anhand ihrer Sockenlänge unterscheiden kann und warum „Boomer:innen“ aus der Sicht der Jugend grundsätzlich „cringe“ sind in allem, was sie tun. Vernachlässigt wird in diesen Debatten allerdings oft, dass sich Lebensverläufe abhängig von der sozialen Herkunft gänzlich unterschiedlich gestalten.

Nehmen wir die Jugend- oder Adoleszenzphase als Beispiel: Auf der einen Seite gibt es junge Erwachsene, die mit 19 bereits mehrere Jahre Berufsleben hinter sich und einen Lehrabschluss in der Tasche haben, während andere der gleichen Altersgruppe sich nach der Matura auf das Studium, also eine weitere Ausbildungsphase, vorbereiten.

Welcher dieser beiden Wege eingeschlagen wird, ist kein Zufall. Abhängig vom Bildungshintergrund der Eltern ist es unterschiedlich wahrscheinlich, welche Abzweigung im Bildungssystem gewählt wird. So kommen laut nationalem Bildungsbericht knapp zwei Drittel der Jugendlichen, die nach der Neuen Mittelschule (NMS) in eine polytechnische oder berufsbildende Schule wechseln, aus Haushalten, in denen die Eltern keine Matura haben. Hingegen haben mehr als drei Viertel der Jugendlichen, die nach der NMS in die Oberstufe einer AHS wechseln, Eltern mit Matura. Es sind also vor allem Kinder aus Familien mit

geringeren formalen Qualifikationen und finanziellen Mitteln, die früh von der Schule Abschied nehmen und ins Arbeitsleben eintreten.

Und dieser Eintritt in das Erwerbsleben ist ein markantes Ereignis. Für Jugendliche, die mit 15 Jahren eine Lehre beginnen, ändert sich vieles radikal: der Tagesablauf und die verfügbare Zeit, aber auch die gewohnten Umgangsformen, sozialen Beziehungen oder Erfahrungen von sozialen Hierarchien.

Bereits vor rund hundert Jahren thematisierte der Sozialforscher Paul Lazarsfeld die nachteiligen Auswirkungen des frühen Erwerbseintritts bei Arbeiter:innen: „[...] dadurch entgeht [ihnen] ein Teil jener Quellen an Energien, Umwelterweiterungen und Zielsetzungen, die zu speisen die biologische Funktion der Pubertät in der freien Entwicklung ist.“



CARINA ALTREITER

ist Soziologin, Referentin in der Abteilung Frauen und Familie der AK Wien und Lektorin an der Johannes Kepler Universität Linz.

In privilegierteren Klassenlagen hingegen ist, wenn es finanziell möglich ist und als erstrebenswert gilt, ein längerer Verbleib im Bildungssystem üblich. Die Übernahme von Verantwortungen und Verpflichtungen, die in der Regel mit dem Erwachsenenleben verbunden werden, verschiebt sich für diese Jugendlichen zeitlich nach hinten. Dadurch eröffnen sich andere Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten. So sind in diesem Umfeld auch längere Phasen der Orientierung, des Ausprobierens und Suchens möglich oder sogar erwünscht – wie zum Beispiel ein Auslandsaufenthalt, der Wechsel der Schule oder Studienrichtung oder auch kurze Phasen der Arbeitslosigkeit und andere „Auszeiten“.

Der französische Soziologie Pierre Bourdieu spricht in dem Zusammenhang von „two youths“, also zwei Jugenden. Diese skizzierte Zweiteilung ist sicherlich holzschnittartig und in der Realität komplexer. Sie macht uns jedoch aufmerksam für die grundlegenden Unterschiede in den Rahmenbedingungen des Aufwachsens und Erwachsenwerdens, welche die weiteren Möglichkeiten junger Menschen bestimmen – und die schlussendlich dazu führen, dass man zwar in derselben Zeit geboren wurde, sich aber in unterschiedlichen Welten befindet. Mehr Sensibilität für soziale Unterschiede, ihre Ursachen und Folgen anstelle der Analyse von Sockenlängen würde der Generationen-Debatte sicherlich nicht schaden. ▀

Was macht einen guten Job aus?

Redet nicht über die Jugend, sondern mit ihr! Wie sonst soll man die Bedürfnisse und Wünsche der jungen Generation in Bezug auf die Arbeitswelt erfahren? Wir haben drei Jugendvertrauensrät:innen gefragt, was sie im Job besonders wichtig finden.

Recherche – Vanessa Kovar



LEON BOCK

JUGENDVERTRAUENS RAT IN DER LEHRWERKSTÄTTE DER ÖBB WIEN

Ein guter Job lebt von einem respektvollen Arbeitsklima und dem Humor im Team. Kollegialität und zwischenmenschliche Beziehungen geben mir Zufriedenheit und machen die Arbeit zu etwas, das mehr ist als nur Geldverdienen. Ich erwarte mir auch, dass Raum für Neues und Innovatives geschaffen und nicht aus Prinzip an alten Werten und Strukturen festgehalten wird.



MERISA ZULUM

JUGENDVERTRAUENS RATS VORSITZENDE BEI WEBER-HYDRAULIK

Weiterbildungsmöglichkeiten und ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit machen einen Job für mich besonders attraktiv. Wichtig ist dabei auch ein respektvolles Arbeitsumfeld, in dem ich mich wohlfühle und unterstützt werde. Arbeit ist für mich der Weg, meine Lebensziele Schritt für Schritt zu verwirklichen und mich auch persönlich weiterzuentwickeln.



MAID IVOJEVIC

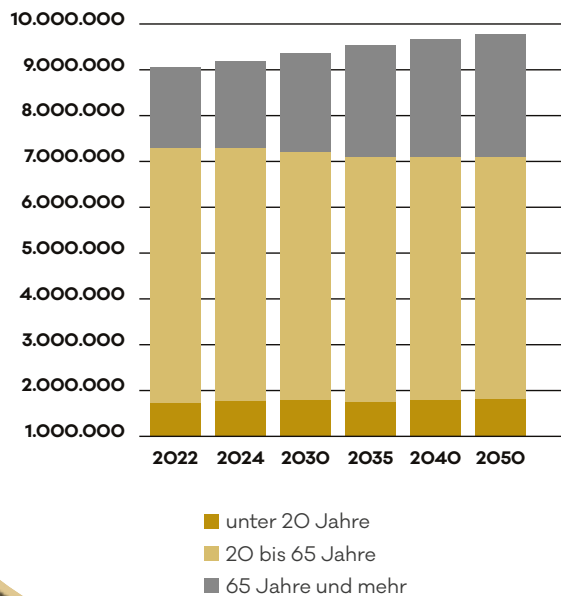
JUGENDVERTRAUENS RATS VORSITZENDER BEI LINSINGER

Ein gutes Arbeitsklima im Job ist das A und O – es sorgt dafür, dass die Arbeit Spaß macht und man motiviert bleibt. Auch das eigene Interesse am Beruf selbst spielt eine große Rolle bei der Frage, ob man sich gut aufgehoben fühlt. Die Arbeit soll Freude machen und die persönliche Entwicklung fördern, denn sie prägt uns, lässt uns wachsen und eröffnet neue Perspektiven.

Die Alterung

Österreichs Bevölkerung wird älter, und damit verändert sich die Beschaffenheit des Arbeitsmarkts. Neben Herausforderungen, die im Schlepptau der Digitalisierung und der Klimakrise auf uns zukommen, braucht es auch wegen der demografischen Entwicklung weitreichende Anpassungen. Werden Arbeit-

Demografische Entwicklung bis 2050



Im Jahr 2050 wird mehr als jeder vierte Mensch (ca. 28 Prozent) in Österreich 65 Jahre oder älter sein (2022: 19,5 Prozent).



der Republik

nehmer:innen älter, so sind altersgerechte Arbeitsplätze gefragt, damit sie möglichst lang und gesund im Job bleiben können. Neben Migration und der (Re-)Integration von Müttern in den Arbeitsmarkt könnten auch Aus- und Weiterbildungen helfen, Potenziale zu aktivieren und Lücken zu schließen.

Bevölkerungszahl
2050

9,85 Mio.

Ohne Migration würde die Population schrumpfen: Im Vergleich zu 2022 wird die österreichische Bevölkerung bis 2050 um etwa 0,8 Millionen Menschen wachsen, und das vor allem dank Zuwanderung.

Zahl der Erwerbspersonen
2040

4.775.000

Setzen sich Trends in der alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsbeteiligung fort, so wird die Zahl der Erwerbspersonen trotz Bevölkerungswachstum nur leicht steigen. Damit tun sich auch Chancen auf, z. B. auf Vollbeschäftigung.

Fachkräftebedarf

288.000
Pensionierungen

In den nächsten fünf bis zehn Jahren geht ein Fünftel der Systemhalter:innen, z. B. in der Altenpflege, Kinderbetreuung, Energieversorgung, im Rundfunk oder öffentlichen Dienst, in Pension. Mehr Informationen:

Ausbildungsstruktur
2040

Lehrabschlüsse

-6 % auf 31 %

Pflichtschule

-3 % auf 10 %

Akademiker:innen

+8 % auf 28 %

Laut Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) wird es in der Altersgruppe der 25- bis 64-Jährigen künftig mehr Akademiker:innen geben und weniger Lehrlinge sowie Personen, die höchstens die Pflichtschule abgeschlossen haben.



Frech für die gute Sache

Pia Gsaller ist jung, voller Tatendrang und Gewerkschafterin: Mit 18 kam die gebürtige Kärntnerin nach Wien, mit 21 wurde sie Vorsitzende der Konzernjugendvertretung der ÖBB. Im Café verrät sie, wie sie lernte, sich von manch einem Problem auch abzugrenzen.

TEXT SANDRA GLONING



Was treibt eine junge Gewerkschafterin an, was bereitet ihr Sorgen? Arbeit&Wirtschaft hat Pia Gsaller, Lehrling bei den ÖBB und vida-Präsidiumsmitglied, getroffen.



„Die gewerkschaftliche Tätigkeit ist meine Herzensarbeit“, sagt die ehemalige Vorsitzende der Konzernjugendvertretung bei den ÖBB.

Es ist ein Dienstag im Spätherbst, als die 24-jährige Pia Gsaller ein kleines Kaffeehaus im 6. Wiener Gemeindebezirk betritt. Vor einer halben Stunde saß sie noch in der Berufsschule ein paar Straßen weiter. Gsaller absolviert gerade bei den ÖBB eine Lehre zur Programmiererin, war einige Jahre Vorsitzende in der Konzernjugendvertretung der Bundesbahnen und ist inzwischen Teil der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ).

Die junge Gewerkschafterin trägt ihre Haare in einem feurigen Kupfer. An den Ohren baumeln zwei unterschiedliche Ohrhinge, ein weißer Eyeliner betont die blauen Augen. Als sie hört, dass es im Gespräch heute um sie gehen soll, lacht Gsaller kurz auf. „Na bumm. Das wird interessant“, sagt sie. „Ich rede lieber über meine Inhalte.“ Sie stehe ungern im Mittelpunkt, und doch begibt sie sich dorthin, wenn es darum geht, für andere etwas zu erreichen.

Wider die Angst

Aufgewachsen ist Pia Gsaller im Kärntner Mölltal, unweit des Großglockner-Massivs, mit fünf Geschwistern. Sie weiß, was Zu-

sammenhalt bedeutet. Der Vater ist Buchhalter, die Mutter Hausfrau, und zwischen den Geschwistern gibt es große Altersunterschiede. Zwischen ihrer ältesten Schwester und dem jüngeren Bruder liegen 16 Jahre. „Ich bin ein klassisches Sandwich-Kind“, sagt Gsaller lächelnd.

Wer die junge Frau heute selbstbewusst auf Bühnen sprechen sieht, könnte meinen, sie wäre immer schon ein Mensch gewesen, der andere um sich versammelt und Führungsqualitäten zeigt. Aber da schüttelt Pia Gsaller energisch den Kopf: „Ich war keines der coolen Kids“, sagt sie. „Meine ganze Jugend war von Mobbing geprägt, das hat schon im Kindergarten angefangen.“

Beleidigungen, körperliche Übergriffe und Ausgrenzung – das seien die prägendsten Erinnerungen an ihre Schulzeit in einer katholischen Privatschule. „Es heißt immer, solche Erfahrungen wie Mobbing machen einen stärker“, sagt Gsaller, „aber das ist Blödsinn. Es ist schlimm, wie viele Menschen so etwas erleben müssen.“ Eine ihrer Schwestern sei ihr in dieser Zeit eine große Stütze gewesen. „Sie hat immer gesagt, ich bin gut so, wie ich bin. Und wenn sie das sagte, dann hat mir das gereicht. Mir war

wichtig, was sie denkt.“ Noch heute sei das Band zwischen ihnen eng, die beiden leben gemeinsam in einer Wohngemeinschaft in Wien-Ottakring.

Stark sein für andere

Die Mobbing Erfahrungen haben Spuren in Pia Gsallers Leben hinterlassen. Lange fühlte sie sich unsicher in neuen Gruppen und gegenüber Menschen, die sie nicht kannte. „Ich hatte Angst, dass mich Leute verurteilen, wenn ich etwas sage, und dass sie mich dauernd bewerten.“ Anstatt in dieser Angst zu verharren, entschied sie sich, in die Offensive zu gehen: Die Gewerkschaftstätigkeit eröffnete ihr die idealen Möglichkeiten dafür. Sie meldete sich für Vorträge an, griff bei Veranstaltungen bewusst zum Mikrofon und begab sich absichtlich in neue soziale Gruppen wie neue Freundeskreise. Für Gsaller gab es nur einen Weg: die Herausforderung annehmen.

Was sie antrieb, ihre Komfortzone zu verlassen, war der Wunsch, sich für andere einzusetzen. Und dafür musste sie präsent, energisch und manchmal auch laut sein. Schon als Jugendliche eckte sie immer wie-

„Das ist etwas, was ältere Kolleg:innen von der Jugend lernen können: ein bisschen direkter sein und mehr fordern.“

Pia Gsaller, Gewerkschafterin

der mal an: Die „richtige“ Kleidung sei zum Beispiel ein häufiger Streitpunkt mit Lehrenden gewesen. „Haut ist nicht automatisch sexuell“, findet Gsaller, „warum muss ich im Sommer dann meine Beine bedecken? Wenn jemand ein Problem mit nackter Haut hat, muss er an sich arbeiten.“

Nach der Matura ging Gsaller nach Wien, um Theater-, Film- und Medienwissenschaft zu studieren. Doch nach dem ersten Jahr im Studium merkte sie: „Das ist alles so theoretisch. Was mache ich mit dem Studium danach? Ich wollte etwas Praktisches lernen.“ So landete sie 2021 in der Lehre bei den ÖBB.

Der Weg in die Gewerkschaft

Und wie hat es eine junge Frau aus Kärnten dann in die Gewerkschaft verschlagen? Bei der Frage lacht Pia Gsaller auf. Überhaupt lacht sie bei dem Gespräch viel. „Ich habe noch nie von der Gewerkschaft gehört, bis sich diese bei uns bei den ÖBB vorgestellt hat“, gesteht sie – sie hätte aber gleich Mitglied werden wollen. Dann ging alles recht schnell: Gsaller fiel auf – mit ihrer Meinung, ihrem Mut, ihrem Lautsein und auch mit ihrem Einfühlungsvermögen. Sie wurde gefragt, ob sie sich nicht auch bei den ÖBB engagieren wollte, und kurze Zeit später wurde sie zur Vorsitzenden der Kon-

zernjugendvertretung gewählt. Nach über zwölf Jahren stand damit erstmals wieder eine Frau an deren Spitze.

Anfangs habe sie sich in den Betriebsratssitzungen und Gremien fehl am Platz gefühlt, erzählt Gsaller. „Da sitzen vor allem ältere Männer, die Dinge schon immer auf eine bestimmte Weise gemacht haben und sich extrem gut auskennen. Und dann komme ich – ein Lehrling – und sitze da dabei.“ Von den älteren, erfahreneren Kolleg:innen hätte Gsaller aber auch viel gelernt: wie man mit Chefs umgeht, Texte und die eigenen Anliegen innerhalb des Unternehmens oder an die Führungsebene richtig formuliert oder wie man mit Lehrlingen spricht. Gsallers Rechtswissen wurde durch Vorträge und Lehrgänge geschult, sie musste schließlich wissen, in welchen Bereichen sie überhaupt aktiv werden kann. „Außerdem musste ich lernen, dass auch Kompromisse ein wichtiger Teil unserer Arbeit sind“, sagt sie und lacht erneut. „Das war für mich am Anfang nicht immer leicht.“

Aber es gebe auch Themen, bei denen sie nicht bereit sei, Kompromisse einzugehen. Sexuelle Belästigung ist eines davon. Auch damit hat sie sich bei ihrer Gewerkschaftsarbeit schon beschäftigt. „Da bin ich dann emotional und fordernd“, sagt sie. „Das ist etwas, was ältere Kolleg:innen von der Jugend lernen können: ein bisschen di-

rekter sein und mehr fordern. Ich glaube nicht, dass wir Jungen es unbedingt besser machen. Aber wir sollten uns alle gegenseitig mehr zuhören – wirklich hören, was die anderen sagen wollen.“

Veränderung bewirken

Mit ihrer konsequenten Art konnte die junge Frau bei den Bundesbahnen einiges bewegen. Unter ihrer Leitung wurde zum Beispiel ein Projekt initiiert, das kostenlose Menstruationsartikel zur Verfügung stellt. Bald werden diese für ÖBB-Lehrlinge in ganz Österreich zugänglich sein. Außerdem haben Lehrlinge jetzt Vorrang bei der Vergabe von ÖBB-Wohnungen. Und jene mit einer bereits abgeschlossenen Ausbildung starten mit einem höheren Einstiegsgehalt.

Pia Gsaller sagt von sich selbst gern, sie sei „goschert“ – und dabei schwingt ein bisschen Stolz in ihrer Stimme mit. Aber: „Ich hätte das alles nie allein schaffen können. Denn darauf kommt es bei dieser Tätigkeit an: Zusammenarbeit.“ Anfang dieses Jahres wurde sie für ihr Engagement mit dem „Next Generation Award“ der Mediengruppe Österreich ausgezeichnet. Im heurigen Sommer trat sie die Funktion der Vorsitzenden schließlich an ihre Nachfolgerin, die Oberösterreicherin Jana Borth, ab. Da Pia Gsaller seit 2022 bei der Österrei-



Eine ihrer Schwestern sei Pia Gsaller in schweren Zeiten besonders beigestanden. „Sie hat immer gesagt, ich bin gut so, wie ich bin. Und wenn sie das sagte, dann hat mir das gereicht.“

chischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) tätig und Präsidiumsmitglied der Gewerkschaft vida ist, wird sie sich aber auch weiterhin für bessere Arbeitsbedingungen stark machen. „Die gewerkschaftliche Tätigkeit ist meine Herzensarbeit“, sagt Pia.

Grenzen ziehen

Teilweise sei es durch die Mehrfachbelastung schwierig, eine Balance zwischen Beruf, Gewerkschaft und Privatem zu finden. Viele Entwürfe für Projekte habe Gsaller in ihrer Freizeit verfasst. Finden Sitzungen oder Besprechungen während ihrer Arbeitszeit statt, so muss sie das Versäumte später eigenständig aufholen, um in der Lehre mitzuhalten.

Nicht zuletzt leiden ihre Hobbys. Dabei liebt Gsaller Horrorfilme: „Ich mag dieses

Arge, das Außergewöhnliche und Unvorhersehbare.“ In ihrer Freizeit zeichnet sie gerne und erheitert die Klasse in der Berufsschule damit, in der Pause Disney-Figuren an die Tafel zu malen. Seit sie das Mikrofon in ihrer Hand nicht mehr scheut, liebt sie auch Karaoke. Ihr Lieblingslied ist „Breaking Free“ aus dem Film „High School Musical“, und sie performt ihn am liebsten mit ihrer Schwester.

Für die Zukunft sei ihr Wunsch sehr „basic“, wie sie es beschreibt. „Ich wünsche mir, dass wir alle etwas besser miteinander zurechtkommen. Egal, wo jemand herkommt, welche Sprache, Hautfarbe, Geschlecht oder Sexualität diese Person hat: Wir sind alle da, und dann könnten wir auch einfach eine gute Zeit zusammen haben“, erklärt sie. „It is not that deep“, fügt sie an.

Heute nutzt die 24-Jährige jede Bühne, um für ihre Anliegen zu werben. Doch das war nicht immer so.

Pia Gsallers großes Ziel ist es, Menschen zu helfen. Auch eine berufliche Zukunft in der Gewerkschaft könne sie sich gut vorstellen. Dabei sei ihr aber auch bewusst, dass sie ihr großes Herz gegen manche Dinge abschirmen müsse. „Ich stelle es mir bei meiner Gewerkschaftsarbeit immer so vor: Ich ziehe davor einen Mantel an und darauf landen all die Gefühle, Themen und das Mitgefühl. Und wenn ich heimgehe, ziehe ich den aus“, sagt sie. „Ich nehme alles auf, aber ich nehme es nicht mit nach Hause.“

Für sich selbst wünscht sich Pia Gsaller mehr Zeit in der Natur. Es ziehe sie raus aus der Stadt und langfristig auch weg von Wien. „Ich will Spazierengehen im Wald, ich will mehr Grün, mehr Wiesen.“ Zurück nach Kärnten wolle sie aber nicht unbedingt. Nachdem sie ihr Cola Light ausgetrunken hat, macht sich Pia Gsaller auf den Weg zurück in ihre Wohnung in Ottakring. „Ich finde es schön, nicht mitten in der Stadt zu sein und rauszukönnen“, aber das sei noch nicht grün genug.

„Dafür, dass ich nicht so gern über mich spreche, hab ich viel geteilt“, sagt sie am Ende des Gesprächs im Kaffeehaus. Pia Gsaller zieht sich ihren dicken braunen Mantel an, auf dem all die Probleme und Sorgen der jungen Kolleg:innen Platz haben, und verabschiedet sich mit einer Umarmung. ▀

Lehrlinge bei den ÖBB in Ausbildung (2024)

Quelle: Österreichische Bundesbahnen



Wie willst du lernen?

Das österreichische Bildungssystem gerät an seine Grenzen und offenbart an vielen Stellen Reformbedarf. Dabei gäbe es viel Potenzial, um auf Bewährtem aufzubauen und innovative Ansätze zu fördern.

TEXT MILENA ÖSTERREICHER

Im österreichischen Bildungssystem knirscht es gewaltig: Hunderte Elementarpädagog:innen forderten bei Demonstrationen im Herbst einen besseren Betreuungsschlüssel und eine höhere Entlohnung. In der Erwachsenenbildung klagen Beschäftigte über zu wenig Vor- und Nachbereitungszeit sowie über den gestiegenen Betreuungs- und Dokumentationsaufwand, etwa bei Deutschkursen für Geflüchtete. Und im Schulbereich steigen viele Lehrkräfte gänzlich aus. Die Politik versucht unter anderem, mit Quereinsteiger:innen gegenzusteuern, in den kommenden fünf Jahren sollen dennoch rund 20.000 Lehrer:innen in Vollzeit fehlen. „Die Politik hat in Österreich zu lange zugeschaut“, fasst es Ilkim Erdost, Bereichsleiterin für Bildung und Konsument:innen der Arbeiterkammer Wien, zusammen.

Doch auch in einer Bildungslandschaft, die vielerorts mit zu wenig Ressourcen kämpft und in alten Strukturen verharrt, gibt es Menschen und Projekte, die andere Wege gehen. Arbeit&Wirtschaft hat sich auf die Suche nach ihnen begeben: Wo ist sie, die gute Schule? Wo arbeiten Menschen an den Lehr- und Lernmodellen von morgen? Drei Beispiele zeigen auf, dass Bildung trotz widriger Umstände auch in Österreich fortschrittlich und mit Weitblick gestaltet werden kann.

Mehr Ressourcen gefordert

Erdost vergleicht den Zustand des österreichischen Bildungswesens mit einem Oldtimer, der nicht einmal mehr einen Liebhaberwert hat



und dringend eine Generalüberholung benötigt. Besonders in Sachen Chancengleichheit sieht sie erhebliche Defizite, denn noch immer hänge der Bildungserfolg von Kindern in Österreich stark von ihrem Elternhaus – und dessen finanziellen Mitteln – ab, und das sollte sich dringend ändern. Laut AK-Nachhilfebarometer genügen für jedes zweite Schulkind der Unterricht und das Lernen zu Hause nicht, um die Lernziele zu erreichen, viele sind auf private Nachhilfe angewiesen. 168 Millionen Euro gaben Familien im vergangenen Schuljahr dafür aus – ein Anstieg um 46 Millionen Euro im Vergleich zum Vorjahr.

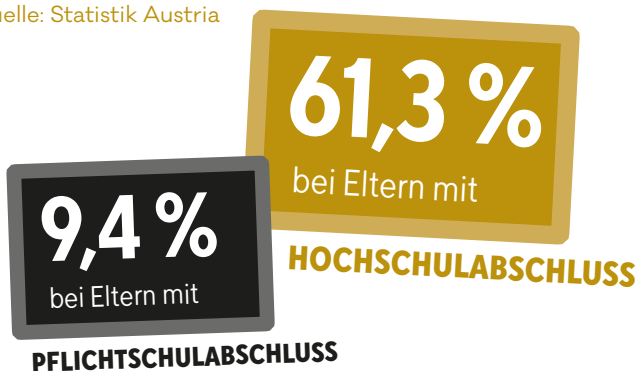
Auch nach der Schulzeit bleibt (Weiter-)Bildung in Österreich oft eine Frage des Geldes. „Der größte Anbieter und Organisator für Weiterbildungen ist derzeit das Arbeitsmarktservice“, sagt Alexander Prischl, Leiter des ÖGB-Referats für Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik. „Es ist bedenklich, dass man hierzulande erst arbeitslos werden muss, um öffentlich unterstützte Weiter- oder Höherqualifizierung in Anspruch nehmen zu können.“ Der ÖGB fordert daher, dass im gesetzlichen Auftrag des AMS die Höher- und Weiterqualifizierung mit der Vermittlung auf offene Jobs gleichgestellt wird. Doch Prischl betont: Bildung müsse mehr sein als nur „arbeitsmarktrelevant“. Entscheidend sei auch Persönlichkeitsbildung, etwa in Form von politischer Bildung, um die Menschen zu befähigen, ihr Leben selbstbestimmt zu meistern.

Eigenständig im Alter

Ein Beispiel für ein innovatives Bildungsprojekt ist das von Karin Niederhofer. Sie erleichtert seit fast zwanzig Jahren älteren Menschen den Einstieg in die digitale Welt. Ihr „Seniorencolleg“ in der Praterstraße im zweiten Wiener Gemeindebezirk ist ein Ort, an dem selbst komplexe Themen des digitalen Alltags plötzlich verständlich werden: vom Online-Banking bis zum Versenden eines Standorts auf Whatsapp. Wie mache ich ein Backup? Was weiß Google über mich? Wie lade ich meine Wiener-Linien-Jahreskarte in die App? Fragen, die Niederhofer praxisnah und mit einer Prise Humor erklärt. Manche ihrer Teilnehmer:innen seien schon über 90 und immer noch hoch motiviert.

Bildungserbe: Häufigkeit eines Hochschulabschlusses

Quelle: Statistik Austria



„Das österreichische Bildungswesen braucht eine Generalüberholung“, findet die AK-Bildungsexpertin Ilkim Erdost und sieht vor allem bei der Chancengleichheit Defizite.

Die acht Teilnehmer:innen, die an einem Dienstagmittag Mitte November zusammengekommen sind, haben ihre Laptops schon vor Kursbeginn aufgeklappt. Warum sie hier sind? „Ich will meiner Tochter nicht mit Fragen zum Handy auf die Nerven gehen“, sagt eine Teilnehmerin. „Ich möchte selbstständig mit Handy und Computer umgehen können“, meint eine andere. Niederhofers Kursangebot, das zunächst als kleines Hobbyprojekt begann, ist längst zu einer gefragten Anlaufstelle für Senior:innen geworden. „Der Bedarf übersteigt leider immer noch das Angebot“, sagt Niederhofer. Die ältere Bevölkerung hinke auch durch fehlende Bildungsangebote in der Digitalisierung hinterher.

Ein Umstand, den auch Vera Gallistl-Kassing kritisch betrachtet. Sie arbeitet im Kompetenzzentrum für Gerontologie und Gesundheitsforschung an der Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften Krems. Die Soziologin und Expertin für Geragogik – die Wissenschaft vom Lernen im Alter – bemängelt, dass Österreichs Bildungsinfrastruktur für ältere Menschen noch viele Lücken aufweise: „Unser Bildungssystem setzt seinen Schwerpunkt vor allem auf Kinder und Jugendliche“, bemerkt sie. Dabei verändere sich die Arbeitswelt ständig. Häufige Jobwechsel und neue Anforderungen, insbesondere durch Digitalisierung und KI, prägen heute die Berufslaufbahnen. Und Lernen sei keineswegs nur im Jugendalter bedeutsam. In der nachberuflichen Phase ermögliche Bildung älteren Menschen, gesellschaftlich aktiv und selbstbestimmt zu bleiben. Trotzdem zeigen Studien, dass die Teilnahme an Bildungsangeboten mit dem Alter sinkt, obwohl das Interesse am Lernen konstant hoch bleibt.



Im „Seniorencolleg“ lernen ältere Menschen, sich selbstständig im digitalen Raum zu bewegen. „Der Bedarf übersteigt leider das Angebot“, sagt Gründerin Karin Niederhofer.

Beim Lernen in der nachberuflichen Phase sei die Praxisfähigkeit essenziell: „Die Inhalte müssen alltagsnah sein und sollten nicht im Frontalunterricht vermittelt werden“, so Gallistl-Kassing. Es solle vielmehr die bereits bestehende Lebenserfahrung der Menschen miteinbezogen werden, denn durch das Alter der Teilnehmenden gebe es in Kursen oft einen sogenannten doppelten Expert:innenstatus.

Umgekehrtes Mentoring

Erfahrungsaustausch steht auch beim sogenannten Reverse Mentoring im Mittelpunkt. Hier kehren sich die Rollen um: Jüngere Mitarbeiter:innen coachen ihre älteren Kolleg:innen in bestimmten Bereichen. Bei der UniCredit Bank Austria wurde ein solches Programm 2021 implementiert: „Wir möchten Mitarbeiter:innen ge-

nerationenübergreifend und aus verschiedenen Bereichen der Bank vernetzen und den Austausch fördern“, erklärt Svetlana Pančenko, Vorständin der UniCredit Bank Austria für People & Culture.

Besonders bereichernd sei der frische Blick der jüngeren Kolleg:innen auf die Arbeitswelt. Es gehe oft um Themen wie Work-Life-Balance, Remote-Arbeit, Digitalisierung und Nachhaltigkeit. „Diese Perspektiven sind für erfahrene Führungskräfte eine wertvolle Bereicherung, um die Erwartungen und Bedürfnisse der jüngeren Generation besser zu verstehen und die eigene Führungsweise anzupassen“, betont Pančenko.

Das Mentoring laufe ein halbes Jahr lang, empfohlen wird mindestens ein Treffen pro Monat. Dass viele Teams den Kontakt auch nach dem offiziellen Programmzeitraum fortführen, zeige, wie erfolgreich der Ansatz sei. Vergangenes Jahr nahmen 13 Mentoring-Paare mit 14 Frauen und 12 Männern am Programm teil. Die Initiative bringe Menschen aus unterschiedlichen Abteilungen und Generationen zusammen, die sich in einem großen Unternehmen sonst vielleicht nicht begegnen würden. Dieser Austausch bereichere nicht nur die Teilnehmer:innen persönlich und beruflich, sondern bringe durch den Wissenstransfer einen inspirierenden Arbeitsalltag sowie frische Impulse ins Unternehmen.

Anteil der Lehrkräfte, die bis 2030 in Pension gehen

Quelle: Bildungsministerium



Innovation macht Schule

Ein anderes Beispiel für einen modernen Bildungszugang ist die Business Academy Donaustadt, die beim Staatspreis für innovative Schulen vergangenes Jahr den zweiten Platz belegte. An dieser Handelsakademie und Handelsschule ist Peter Rak seit 32 Jahren

tätig, seit einem Jahr leitet er die Schule als Direktor. Hier wird erfahrungsbasiertes Lernen etwa im Ausbildungszweig „HAK experience“ gelebt. Fester Bestandteil ist dabei der „experience day“ einmal pro Woche. An diesem Tag gibt es keinen fixen Stundenplan: Es finden stattdessen Firmenbesuche statt, Projekte werden in- und außerhalb der Schule durchgeführt.

Vieles, was die Schule in der Donaustadt heute ausmache, sei auf Initiative des langjährigen Direktors Christian Posad entstanden. In den Jahren 2010 bis 2012 kam es zu einem Zu- und Umbau des Schulgebäudes. Diese Gelegenheit wurde genutzt, um sich auch Gedanken über neue Unterrichtskonzepte zu machen – und das in einem partizipativen Prozess in Zusammenarbeit mit den Schüler:innen, Lehrer:innen sowie Eltern. „Wir fragten uns: Wie soll die Schule in fünf, zehn oder 15 Jahren aussehen?“, erzählt Rak.

Zu den Ergebnissen zählten unter anderem mehr praktisches Lernen sowie ein späterer Unterrichtsstart um 8:30 Uhr. „Damit werden wir den Forschungsergebnissen gerecht, die besagen, dass sich ein späterer Unterrichtsbeginn positiv auf die Leistungen der Schüler:innen auswirken“, erklärt Rak. Der Unterricht wird – sofern aufgrund der Stundenanzahl möglich – in Doppelstunden abgehalten, sodass es für die Schüler:innen pro Tag weniger verschiedene Unterrichtsfächer und mehr fokussierte Zeit etwa für Projektarbeiten, Diskussionen oder selbstständiges Arbeiten gibt. „Zuvor gab es Unterrichtseinheiten à 50 Minuten. Das hat alle gestresst: Schüler:innen mussten sich schnell an verschiedene Unterrichtstile anpassen, Lehrer:innen waren gestresst, da sie in der kurzen Zeit in die Tiefe der Inhalte gehen mussten“, sagt der Direktor. Nach den Doppelstunden gebe es eine 20-minütige Pause, die – im Gegensatz zur sonst üblichen Fünf-Minuten-Pause – auch wirklich zum Abschalten genutzt werden könne. Der neue Modus wurde damals nach einem Jahr evaluiert: „Niemand wollte mehr zum alten System zurück“, sagt Rak.

Auch er sieht bei der Bildungspolitik dringenden Handlungsbedarf und wünscht sich mehr finanzielle und personelle Ressourcen an den Schulen. Besonders nach der COVID-Pandemie sei der „Rucksack“ mancher Schüler:innen – etwa Depressionen oder Lernschwierigkeiten – noch größer geworden. Das Unterstützungspersonal an seiner Schule sei nun noch geringer als vor COVID. Und auch laut OECD gibt es in Österreich im internationalen Vergleich mit 48 Ländern, darunter 23 EU-Länder, sehr wenig Unterstützungspersonal wie Sozialarbeiter:innen, Psycholog:innen oder administratives Personal in der Schule. Unter der zunehmenden Mehrfachbelastung, der Lehrkräfte ausgesetzt sind, leidet auch die Qualität des Unterrichts.

Doch Rak bleibt optimistisch: „Im Rahmen der Schulautonomie haben wir bereits die Möglichkeit, einige Dinge zu verändern. Um langfristig einen Wandel zu schaffen, braucht es aber vor allem eine positive Vision und eine gemeinsame Anstrengung aller Beteiligten – von der Schule bis zur Politik.“ Veränderung sei nur möglich, wenn alle an einem Strang ziehen, schließt der Direktor. ▀

WAS BEDEUTET EIGENTLICH SCHUL-AUTONOMIE?

Erstmals 1988 in einer Pressekonferenz vom Wiener Stadtschulrat thematisiert, wurde die Schulautonomie in den vergangenen Jahrzehnten Stück für Stück erweitert. Zuletzt wurde sie mit der Bildungsreform 2017 („Autonomiepaket“) ausgebaut. Im Wesentlichen ist damit die Dezentralisierung von Entscheidungskompetenzen gemeint: Die Schulen dürfen immer mehr selbst entscheiden.

Die Schulautonomie ermöglicht es Schulen, Bedingungen gemeinsam mit ihren Partner:innen, also etwa Erziehungsberechtigten, Lehrkräften und Schüler:innen, festzulegen. War das Ziel anfangs noch verstärkt die Demokratisierung des Bildungswesens, gilt es nunmehr auch, Talente und Bedürfnisse von Schüler:innen in den Fokus zu rücken. Je nach Schulart ist die Autonomie unterschiedlich ausgeprägt, sie kann zum Beispiel folgende Bereiche betreffen:

Unterrichtsorganisation

- Flexible Unterrichtszeit (Stundenblockungen, Öffnung der 50-Minuten-Einheiten)
- Öffnungszeiten (früherer Unterrichtsbeginn), schulautonome Tage
- Bildung von Schüler:innengruppen nach inhaltlichen und fachlichen Gesichtspunkten (Kursystem: klassen-, jahrgangs- und fächerübergreifend, fächerverbindend, projektorientiert)

Personalauswahl und -entwicklung

- Lehrpersonenauswahl liegt bei den Schulen
- Fortbildungen für das Personal

Organisationsentwicklung

- Pädagogische Konzepte
- Möglichkeit der Kooperation z. B. mit (über)regionalen oder internationalen (außer)schulischen Partner:innen

Individualisierte Unterrichtsentwicklung

- Erweiterte Unterrichtsformen (Projektunterricht, offene Lernformen, Freiarbeit etc.)
- Kompetenzorientierte Leistungsbeurteilung (z. B. alternative Leistungsbeschreibung)

Von Tokio bis Daressalam

Während Japan mit der Überalterung der Bevölkerung ringt, finden junge Menschen in Tansania auf dem offiziellen Arbeitsmarkt kaum Jobs. Über den Umgang mit demografischen Herausforderungen in zwei sehr unterschiedlichen Gesellschaften.

TEXT MARINA WETZLMAIER



In Japan hat der „Tod durch Überarbeitung“ einen eigenen Namen: „karōshi“. Japan ist bekannt als eines der Länder mit der höchsten Überstundenzahl: 80 oder mehr zusätzliche Stunden monatlich sind Teil der Arbeitskultur. Die Folgen sind Erschöpfung, permanenter Stress, Herzinfarkt oder Suizid. „Die Situation hat sich etwas gebessert“, sagt Hifumi Okunuki, Vorsitzende der japanischen Gewerkschaft Zenkoku Ippan Tokyo General Union, kurz Tozen. „Junge Mitarbeitende tendieren dazu, nach Hause zu gehen, wenn die offizielle Arbeitszeit zu

Ende ist. Hingegen bleiben die älteren Kolleg:innen weiterhin länger im Büro.“ Okunuki spricht von einem Wandel durch die junge Generation.

Während breit angelegtes Generationenmanagement in Österreich angesichts der Pensionierungen der geburtenstarken Jahrgänge akut wird, gibt es in anderen Ländern damit bereits Erfahrungen. So hadert Japan mit dem hohen Alter der Bevölkerung, Tansania mit deren Jugend. Was können wir von den Gewerkschaften dieser Länder lernen?

Unsichere Zukunft

Aus Gesprächen mit Studierenden schlussfolgert Okunuki, dass die sinkende Bereitschaft, für den Job alles aufzugeben, in Japan auch an einem pessimistischen Blick in die Zukunft liegt. „Die jungen Japaner:innen sind verunsichert“, sagt die Tozen-Vorsitzende, die Arbeitsrecht an der Frauen-Universität Sagami in der Stadt Sagamihara lehrt, etwa 40 Kilometer von Tokio entfernt. „Sie haben Angst, dass sie später keine Pension erhalten werden. Sie glauben nicht, dass sich die Politik um ihre Anliegen kümmert.“ Laut Okunuki vertritt die Regierung mehr die Interessen großer Unternehmen als die der Bevölkerung.

Und Letztere zählt immerhin zu den ältesten weltweit. Fast 30 Prozent der Menschen in Japan sind 65 Jahre oder älter, gleichzeitig sinkt die Geburtenrate. Die hohen Lebenshaltungskosten und geringen Pensionen – zwischen 360 und 1.100 Euro monatlich – bedeuten für Ältere, dass sie länger arbeiten müssen. Eine Pensionistin, die bei einer Fastfood-Kette arbeitet, sei kein Einzelfall.

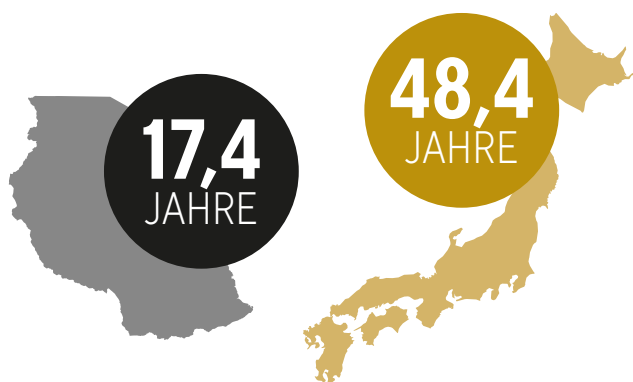
„Früher war es üblich, das ganze Arbeitsleben lang in derselben Firma zu bleiben, und mit den Jahren stieg auch das Gehalt“, sagt Tozen-Vorsitzende Okunuki. „Das hat sich geändert.“ Mitarbeiter:innen leisten bis zum Alter von 59 Jahren Pensionsbeiträge, ausbezahlt werden sie jedoch erst ab 65. Bis dahin arbeiten sie weiterhin in den Unternehmen, allerdings oft prekär und mit Gehaltskürzungen von bis zu 70 Prozent.

Resignation statt Organisation

Widerstand regt sich allerdings wenig. Die Menschen resignieren, bedauert Okunuki. Nur 16 Prozent der Arbeiter:innen engagieren sich in Gewerkschaften. In Japan werden diese üblicherweise nicht nach Branchen, sondern innerhalb einzelner Unternehmen gegründet und gelten daher als nicht besonders kämpferisch. Was

Durchschnittsalter in Tansania und Japan (2024)

Quelle: Statista



Hifumi Okunuki, Vorsitzende der Gewerkschaft Tozen, beobachtet einen Generationenwandel in Japan: Junge Menschen würden Überstunden nicht mehr selbstverständlich in Kauf nehmen.

eine aktive unabhängige Gewerkschaft bringen kann, zeigt Tozen, deren Mitglieder mittels Streiks, Protesten und vor Gericht ihre Forderungen vorantreiben. Dazu gehören bessere Bezahlung und fixe Anstellungen. Louis Carlet hat Tozen im Jahr 2010 gegründet und setzt sich gegen die Diskriminierung von ausländischen Staatsbürger:innen am Arbeitsplatz ein. Er ist selbst in den 1990er-Jahren von den USA nach Japan gezogen, um als Übersetzer zu arbeiten.

Angesichts der schrumpfenden Bevölkerung ist Japan zunehmend auf Personal aus dem Ausland angewiesen. Vor allem im Gesundheitswesen und in der Pflege, wo es immer mehr Beschäftigte aus Indonesien, den Philippinen und Vietnam gibt. Der Anteil der Migrant:innen beträgt mittlerweile 2,5 Prozent. „Für Japan ist das viel“, sagt Tozen-Vorsitzende Okunuki. Carlet ergänzt: „Es werden Arbeitskräfte aus dem Ausland rekrutiert, aber sehr schlecht behandelt.“ Die derzeit 500 Mitglieder von Tozen kommen aus 40 Nationen. Neue Mitglieder zu gewinnen sei herausfordernd. Auch Arbeitnehmer:innen aus dem Ausland würden wenig an Verbesserungen glauben. Dennoch, so betont Carlet, feierten andere lokale Gewerkschaften Erfolge, etwa Lohnerhöhungen oder mehr Jobsicherheit.

Vorurteile gegenüber Jungen

Die Suche nach neuen Mitgliedern ist Carlet mit einem Gleichgesinnten am anderen Ende der Welt gemein: Baraka Issa möchte vor allem junge Arbeiter:innen für seine Gewerkschaft gewinnen. Er ist Sprecher des Nationalen Jugendkomitees von TUCTA (Tra-



In Tansania drängen viele junge Menschen auf den Arbeitsmarkt, doch es gibt nur begrenzt Arbeitsplätze für sie. Viele würden im informellen Sektor landen, kritisiert Baraka Issa vom Gewerkschaftsbund TUCTA.

de Union Congress of Tanzania), einem Gewerkschaftsbund mit Sitz in Daressalam, der größten Stadt Tansanias. „Wenn wir junge Menschen nicht ansprechen, wird die Mitgliederzahl von Tag zu Tag sinken“, sagt Issa. Nur 19 Prozent der Arbeiter:innenschaft in dem ostafrikanischen Land sind organisiert. Das liege auch an den Gewerkschaften selbst: „Junge Arbeiter:innen sind dort unterrepräsentiert, weil sie von einigen älteren Funktionär:innen als Bedrohung gesehen werden. Sie fürchten um ihre Posten und wollen keine Veränderung.“ An jungen Menschen führe aber in einer Gesellschaft, in der über 60 Prozent der Bevölkerung unter 25 Jahre alt sind, kein Weg vorbei. Speziell im Bildungssektor gebe es viele Absolvent:innen und wenige Jobs: Auf derzeit 11.000 freie Stellen für Lehrberufe kommen 176.000 Bewerbungen.

Tansania hat in der Vergangenheit viel in Bildung investiert. Für Lehramtsstudierende gab es Stipendien, und Absolvent:innen wurden direkt von staatlichen Institutionen übernommen. Seit einigen Jahren ist das nicht mehr der Fall. „Mit diesem Ansturm auf die Universitäten hat man nicht gerechnet“, so Issa. Damit hat Tansania viele gut ausgebildete junge Menschen, deren Qualifikationen aber auf dem Arbeitsmarkt nicht benötigt werden. Dort sei vor allem Erfahrung gefragt. „Unser Bildungssystem ist zu wenig praxisorientiert“, kritisiert Issa. „Die Älteren verdienen mehr als Junge, weil sie mehr Erfahrung und praktische Fähigkeiten mitbringen.“

Junge Menschen seien aber auch weniger bereit, eine Stelle anzunehmen, die nicht ihrer Ausbildung entspricht. Einige betrachten Arbeitsmigration zwar als Option, laut Issa spielt sie dennoch eine geringe Rolle, da es international in Bezug auf Qualifikationen viel Konkurrenz gebe. Wichtiger sei der informelle Sektor in Tansania, wo die jungen Menschen mehr verdienen könnten als auf dem

offiziellen Arbeitsmarkt: als selbstständige Händler:innen oder in der Landwirtschaft. „Junge Menschen wollen ein Haus, ein schönes Auto, ein gutes Leben“, sagt Issa. Auf dem offiziellen Arbeitsmarkt würden sie dafür nicht genug verdienen. Fast 65 Prozent der Beschäftigten sind im informellen Sektor tätig. Arbeitsrechtlich geschützt sind sie dabei nicht. Issa sieht eine zentrale Aufgabe der Gewerkschaften darin, sich auf den informellen Sektor zu konzentrieren und die Menschen über ihre Rechte aufzuklären.

Solidarität gefragt

Mehr Bewusstsein für die Rechte von Arbeiter:innen fordert Issa außerdem bei den Unternehmen ein. „Sie sollen uns nicht als Gegner:innen sehen, sondern als Verbündete, die für mehr Zufriedenheit in den Betrieben sorgen“, sagt er. „Das steigert die Produktivität und wäre damit auch im wirtschaftlichen Interesse.“ Innerhalb von TUCTA möchte Issa mehr Strukturen für die Repräsentation junger Arbeiter:innen schaffen. Zudem versucht das Jugendkomitee bei Veranstaltungen, junge Menschen von den Vorteilen einer Gewerkschaft zu überzeugen.

Issa selbst setzt sich seit 2015 für jene ein, die am wenigsten geschützt sind: junge Menschen und Beschäftigte im informellen Sektor. Ebenso kämpfen in Japan Hifumi Okunuki und Louis Carlet von Tozen für die Rechte jener, die auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden: Ältere, irregulär Beschäftigte und ausländische Arbeitskräfte. Solidarität brauche es sowohl unter den Arbeiter:innen als auch zwischen den Generationen, betont Okunuki: „Wir Erwachsene tragen die Verantwortung sicherzustellen, dass die jungen Menschen würdige Arbeitsbedingungen vorfinden.“ ▮

Lisa Weinberger,

Abteilung Klima, Umwelt und Verkehr der AK Wien

Zusammengefasst von Sarah Kleiner

Die Zukunft der Energiewende

In Österreich werden pro Jahr etwa die zehn bis zwanzig größten Bauprojekte einer Umweltverträglichkeitsprüfung (UVP) unterzogen. Das reicht von Deponien über Kraftwerke bis hin zu Autobahnen, mehr als 40 Prozent betreffen aber die Energiewirtschaft, insbesondere die Windenergie.

Die Prüfprozesse stellen komplexe Verfahren dar, die mögliche Auswirkungen eines Bauvorhabens auf die Umwelt kalkulieren. Obwohl UVP-Verfahren eine Beteiligung der Öffentlichkeit ermöglichen und sicherstellen, dass die Umwelt geschützt und die Lebensqualität gefördert wird, haben sie ein schlechtes Image. Vor allem wird eine zu lange Verfahrensdauer beklagt, was die Energiewende verzögern würde.

Entgegen ihrem Ruf dauern UVPs ab Vorliegen der vollständigen Unterlagen aber durchschnittlich nur 10,6 Monate. Rechnet man ab Antragstellung der Projektwerbenden, so verlängert sich die Dauer auf 22,6 Monate. Das heißt: Unvollständige Antragsunterlagen verzögern die Bauprojekte, nicht – wie oft kolportiert – die Öffentlichkeitsbeteiligung an sich. Bei guter Planung kann es sogar noch schneller gehen, wie das Burgenland zeigt. Der Ausbau der Windkraft geschieht dort seit 25 Jahren in einem breiten partizipativen Prozess, mit dem Ergebnis, dass es bei mehr als 30 UVPs zu Windkraftprojekten erst eine Einwendung gab. Die durchschnittliche Verfahrensdauer liegt bei 6,8 Monaten.

Trotzdem will die Interessenvertretung der Unternehmen Beteiligungsrechte einschränken und UVP-Verfahren deregulieren, was negative Folgen für die Energiewende und die Klima- und Biodiversitätskrise hätte. Denn eine Studie der BOKU zeigte: Die Qualität von Bauprojekten steigt durch Öffentlichkeitsbeteiligung.

Um UVP-Verfahren effizient zu gestalten, ist die öffentliche Hand gefordert. Behörden mangelt es an notwendigen Ressourcen, um Projektwerbende noch besser im Verfahren zu unterstützen. Deshalb ist eine Aufstockung ihrer personellen und finanziellen Ressourcen dringend nötig. Auch die Arbeiterkammer Wien sieht die demokratische Mitbestimmung als zentrales Werkzeug für den sozialen und ökologischen Umbau. Denn bei der Energiewende geht es nicht nur um Klimaschutz, sondern auch um eine gerechtere Gesellschaft.

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



In fünf Minuten

Nur wenige Momente Zeit, um einem einsamen Menschen zuzuhören: Für diesen Essay über die Unerbittlichkeit der heutigen mobilen Pflege hat Andrea Stift-Laube den Essaypreis der Arbeiterkammer Wien gewonnen. Eingereicht werden konnten Beiträge zum Thema Zeitarmut.

TEXT ANDREA STIFT-LAUBE

Drei Monate hat meine Schwester durchgehalten, bevor sie einknickte. Fünf Minuten haben den Ausschlag gegeben. So euphorisiert war sie am Anfang. „So nett sind alle zu mir, sie freuen sich, dass jemand aus der Stadt kommt, jemand mit Erfahrung. Endlich muss ich nicht mehr pendeln“, sagt sie, und ich freue mich mit meiner Schwester. Zu

viele Morgen mit der Angst, dass sie übermüdet aus dem Nachtdienst kommend auf der Autobahn einen Unfall baut oder sich spätabends ein Reh vors Auto stellt – es wäre nicht das erste. Was kann das arme Reh dafür, dass meine Schwester gegen den Fachkräftemangel anarbeitet? Selbst schuld, dass sie unbedingt aufs Land ziehen wollte, wieso wohnt sie nicht gleich neben dem

Krankenhaus, wieso wohnt sie nicht gleich am besten im Krankenhaus? Da gibt es keine Frage, aber eine Antwort: Früher gab es kleine Wohneinheiten im Krankenhaus, da konnten sich diejenigen, die zwei oder drei Nachtdienste hintereinander hatten, ein wenig zurückziehen. Sie wurden eingespart von der großen Krankenanstalt, in der meine Schwester gearbeitet hat. Jahrelang hat sie das durchgehalten.

Wir hanteln uns von den Jahren zu den Monaten zu den Minuten. Was eintritt: kaputte Hüfte, kaputter Rücken, kaputter Biorhythmus. Die Nachtdienste bringen dich um. Sie machen das ganz langsam – bis du nicht mehr schlafen kannst, wenn du sollst, bis du ein Bier brauchst, wenn du in der Früh heimkommst, bis du anfängst, Einschlaftabletten zu nehmen, Durchschlaftabletten, Aufwach- und Munterbleibttabletten. Nach viel zu langen Jahren („Das ist doch so eine gute Stelle, eine bessere findest du nicht, jetzt sei doch nicht so dumm!“) ist meine Schwester zu dem Entschluss gekommen, etwas ändern zu müssen. Ich kann sonst nichts, ich bin schon über 55, ich muss in dem Beruf bleiben, was soll ich tun? Wo kann ich etwas ändern, wo ist die eine Schraube, an der ich drehen kann? Den Ort wechseln? Weg von der großen Kranken-



stalt, in der sie diesen, ihren Pflegeberuf ausübt. Statt der Pendlerei in die Stadt vor Ort lieber in der eigenen Nachbarschaft pflegen. Die Ersparnis von eineinhalb Stunden Autofahrt täglich umtauschen in Lebensfreude.

Das beste Angebot (und gute Angebote gibt es immer in der Pflege, sie locken dich mit Prämien und schönen Versprechungen) kam von einer Einrichtung, die sich auf mobile Pflege spezialisiert hat. Sie wissen schon: möglichst lange zu Hause bleiben, alt werden dort, wo man sein Leben lang gelebt hat, im Kreise der Familie. Auf dem Land tun sich die Familien noch immer schwer, die alten Menschen in ein Heim zu geben. Sie beziehen vielleicht Pflegegeld und wollen ganz sicher nicht schief angeschaut werden. „Zuerst haben sie dir das Leben geschenkt und sich um dich gekümmert, und jetzt, wo die Mama alt ist, gibst du sie einfach in ein Heim?“ Das sagt dir zwar niemand so auf dem Land, aber die Nachbar:innen denken es sich und sprechen es laut aus zu anderen Nachbar:innen, und schon ist die schlechte Nachred' da und geht nicht mehr weg. Die Oma und der Opa, die Mama und der Papa, sie bleiben also schön zu Hause und werden da gepflegt – da hat man auch das Testament ganz gut im Blick.

Damit das alles seine schöne Richtigkeit hat, kommt täglich ein-, zweimal der Pflegedienst vorbei und hilft zum Beispiel beim Heben, Waschen, Wenden eines manchmal dünnen, öfters sehr beleibten Körpers. So also hat meine Schwester in der Stadt gekündigt und sich sehr gefreut über die gute Atmosphäre, die guten Vibes. „Mit uns kann man über alles reden. Wir sind eine große Familie. Und wenn du Weihnachten einmal mit deiner eigenen verbringen willst, dann können wir sogar darüber sprechen, obwohl du selber keine Kinder hast.“ So gute Vibes. „Und hier das Smartphone, dein neues Diensthandy – gleichzeitig der Computer, der alles trackt. Der gibt dir deine Route, deinen Rhythmus vor und sagt dir, wo du wie viel Zeit verbringen darfst. Der leuchtet rot und schreit gleich ‚Fehler!‘,

wenn du einmal wo länger sitzen bleibst, weil der betagte Mensch vor dir so einsam ist.“ Und meine Schwester dachte: Kann ich, mach ich, schaff ich.

Wenn aber nun zum Beispiel eine Schwiegertochter ihr erzählt, dass sie ihre Schwiegermutter hasst, weil die ein ganzes Leben böse zu ihr war (und das in ihrem demonten Kopf und Körper nicht mehr weiß), dann muss meine Schwester das für sich behalten und kann nur hoffen, dass der Körper da am Bett auch gut behandelt wird, wenn sie nicht mehr da ist. Wenn aber nun ein anderer alter Mensch sehr schwer ist und nur mittels einer bestimmten Vorrichtung aus dem Bett gehoben werden kann, dann weiß meine Schwester zwar, dass das Zeit braucht, doch das blöde Smartphone nicht. Das leuchtet rot – so, dass meine Schwester ungeachtet der nicht mehr vorhandenen Knorpel zwischen ihren Rückenwirbeln die alte Frau dann ohne Hilfe aus dem Bett manövrieren muss, weil sich das Smartphone sonst einfach nicht auskennt.

Bald geht sie so schief wie die alten Menschen, die von ihr betreut werden. Das Smartphone schweigt dazu. Es sagt ihr nicht: Gib acht auf dich. Und meine Schwester fährt. Muss schneller fahren als gestern und morgen erst recht Gas geben. Kein Nachtdienst mehr, denkt sie, kein Pendeln in die Stadt. Weil aber hier die Hügel weit und die Hofzufahrten oft verwirrend sind und sie sich viel verfährt, weil auch das Navi ratlos ist zwischen Schweins- und Ziegenberg und Galgenwald. In Ausziehhäusern leben viele fast vergessene alte Menschen. Weil aber der betagte Mann schon traurig ist, wenn sie kommt, um ihm ein Essen hinzustellen. Weil er schon weiß, dass sie nicht bleiben kann, während er isst. Deshalb sind die guten Vibes vom Anfang und die Freundlichkeit im Hauptquartier bald dahin. „Das musst du besser hinkriegen, das muss schneller gehen, effektiver, effizienter, die anderen können es ja auch. Man glaubt ja gar nicht, dass du von der großen Krankenanstalt kommst, sag, haben sie dir da nicht Taktung beigebracht?“ Das Smartphone schweigt dazu, aber nach

jedem Arbeitsschritt muss gewischt, geklickt und abgehakt werden. Stundenpläne, Tagesabläufe, Arbeit und Struktur. Pufferzone fünf Minuten. Fünf Minuten entscheiden über die Einsamkeit eines Menschen. Nach fünf Minuten meldet das System der Zentrale einen Fehler. Dann passiert etwas, die Dienstleitung bekommt Bescheid, der Plan spielt verrückt, die Abrechnung stimmt nicht mehr.

Es gibt kein Rückgängigmachen von Zeitfehlern, die Zeit verzeiht das nicht. Die alten Menschen wollen getaktet und strukturiert sein, sagt das Smartphone. Qualitätsstandards. Dokumentation, betont das Smartphone, aber es geht sich schon wieder hinten und vorne nicht aus, der Rücken meiner Schwester quietscht und kracht. „Da kann man nichts mehr machen“, sagt der Orthopäde. „Da kann man halt nichts machen“, sagt die Pflegedienstleitung. Psychosoziale Zustände in fünf Minuten. Fünf Minuten, und das Smartphone passt gut auf. Wenn du dich nicht abgrenzen kannst, dann bist du falsch in diesem Job. Und meine Schwester schweigt und schreit nicht und denkt: Ich bin schon über 55, und ich kann sonst nichts. Drei Monate hat sie das durchgehalten, die Prämie zurückgezahlt. Jetzt ist sie wieder müde, pendelt in die Stadt, ich mach mir wieder Sorgen. Die Rehe fallen links und rechts. In fünf Minuten. ▸

& INFO

Andrea Stift-Laube wurde 1976 in der Südsteiermark geboren und lebt heute in Graz. Zuletzt erschienen der Roman „Schiff oder Schornstein“ und der Essayband „Ehrgeiz“ (beide Kremayr & Scheriau). Mehr Informationen zum AK-Essaypreis und weitere Texte finden Sie unter:



Eine Ausgeburt des Kapitalismus

Kinderarbeit wurde in Österreich lange Zeit staatlich gefördert, Landwirtschaft und Industrie stemmten sich gegen strengere Gesetze. Damals wie heute gilt: Bildung kann einen Ausweg schaffen.

TEXT JOHANNES GRESS

Die eiserne Fallthüre des Schweißofens hängt an einem längeren Hebel, weshalb eine geringere Kraftanwendung zum Heben der Thüre nothwendig ist. Dieser Umstand glaubt die Herren von der Alpinen schon zu berechtigen, zu dieser Arbeit kaum der Schule entwachsene Jungen zu verwenden“, schreibt der Sozialdemokrat und posthum zum „Meister der Sozialreportage“ gekürte Journalist Max Winter im Dezember 1900 in der Zeitung der österreichischen Metallarbeiter. Minderjährige „in der Nähe strahlender Oefen und umgeben von tausenderlei Gefahren 12 Stunden im Tag schufteten zu lassen“, sei „eine der schlimmsten Ausgeburten des Kapitalismus“.

Trotz der Empörung Winters und zahlreicher Versuche, Kinderarbeit gesetzlich zu beschränken, schufteten Kinder in Österreich bis Mitte des 20. Jahrhunderts unter teils grausamen Bedingungen. In den Ländern des Globalen Südens ist die Situation bis heute verheerend: Weltweit sind laut Schätzung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und UNICEF 160 Millionen Kinder betroffen. Damals wie heute sind die Hürden zur Beseitigung der Kinderarbeit dieselben: Armut und Profitstreben.

Von staatlicher Seite wurde Kinderarbeit in Österreich lange Zeit sogar aktiv gefördert. So schrieb der Wirtschaftswissenschaftler Ludwig von Mises, zur Schaffung einer „mächtigen Großindust-



rie“ gelte es dem österreichischen Staat „als anerkannte Wahrheit, daß diese sich nur durch Heranziehung der billigen Arbeitskraft der Frauen, Kinder und Greise entfalten könne“. Joseph II. goss dieses wirtschaftspolitische Dogma in Gesetzesform, indem er 1786 die Kinderarbeit in Fabriken legalisierte.

Erst mit dem „Hofkanzleidekret vom 11. Juni 1842“ wurden erste Versuche unternommen, Kinderarbeit einzuschränken. Mit dem Erlass sollten Kinder unter zwölf Jahren von der Arbeit verschont bleiben. Die staatlichen Bestrebungen folgten jedoch weniger sozialen Motiven als vielmehr dem Interesse an einer schlagkräftigen Armee, relativiert Florian Wenninger, Leiter des Instituts für Historische Sozialforschung. Gesunde Kinder waren die Voraussetzung dafür, später einsatzfähige Soldaten zu haben.

Einer besonders krassen Form der Ausbeutung waren die sogenannten Schwabekinder ausgesetzt: Seit Beginn des 17. Jahrhunderts zogen Kinder verarmter Bäuer:innen aus Vorarlberg und Tirol jährlich im März als Saisonarbeiter:innen ins Schwabenland, überwiegend ins heutige Allgäu. Auf Kindersklavenmärkten, etwa in Ravensburg oder Kempten, wurden 6- bis 14-Jährige an wohlhabende Bauern verkauft, um dort den Sommer über Vieh zu hüten, Kühe zu melken oder Kartoffeln zu schälen. Im Herbst kehrten die Kinder zurück in ihre Heimat, als Lohn erhielten sie zwei Garnituren Kleidung und ein paar Gulden (um 1900 entsprach ein Gulden nach heutiger Kaufkraft ca. 17 Euro).

Zu Hochzeiten wurden auf den Kindersklavenmärkten bis zu 4.000 Kinder gehandelt, ab den 1920ern ebte das zweifelhafte Geschäft ab, vereinzelt zogen Kinder aber noch bis Mitte der 1950er-Jahre über die Alpen, um sich den Sommer über zu verdingen.

Ein widersprüchlicher Prozess

Im Windschatten der Mitte des 19. Jahrhunderts aufkommenden Arbeiter:innenbewegung wurden auch die Rechte von Kindern gestärkt. „Die Regulation der Kinderarbeit“, so Sozialhistoriker Wenninger, „war jedoch stets ein widersprüchlicher Prozess.“ Dem Bildungsideal der Gewerkschaften entsprechend pochten diese auf eine möglichst umfassende Schulbildung, gleichzeitig waren die Not leidenden Arbeiter:innenfamilien häufig auf zusätzliches Einkommen angewiesen.

Untersuchungen zufolge wurden noch zu Beginn des 20. Jahrhunderts etwa 35 Prozent aller Schulkinder in Österreich als billige Arbeitskräfte eingesetzt, lange Zeit sträubten sich Industrie und Landwirtschaft gegen schärfere Gesetze. Die Machtübernahme der Nationalsozialisten zerstörte dann bereits erreichte Fortschritte zur Gänze. Erst auf Druck der Alliierten und mit einem Gesetz vom 1. Juli 1948 wurde geregelt, dass Kinder vor dem 14. Lebensjahr „zu Arbeiten irgendwelcher Art nicht herangezogen werden dürfen“. Offizielle Ausnahmen bilden bis heute die Film- und Theaterbranche, inoffizielle die Arbeit im familieneigenen Gasthaus oder sogenannte Young Carers, Minderjährige, die Familienangehörige pflegen.



Bauernkinder wurden früher auf Sklavenmärkten „gehandelt“ und zur Arbeit ins Schwabenland geschickt. Auf dem Bild: Schwabekinder im Raum Baden-Württemberg, 1907.

Besonders in Ländern des Globalen Südens sind Mädchen und Jungen nach wie vor von Kinderarbeit betroffen. Während deren Zahl von 2000 bis 2016 sukzessive abnahm, steigt sie seit 2016 wieder an, die Corona-Pandemie hat diesen Trend verschärft.

Aufstieg durch Bildung

Armut und Perspektivlosigkeit seien laut Reinhard Heiserer, Mitgründer der österreichischen Entwicklungsorganisation „Jugend Eine Welt“, der Hauptgrund für Kinderarbeit. Viele Not und Hunger leidende Familien sind auf die Arbeitskraft ihrer Kinder angewiesen. „Nur Bildung und damit bessere Zukunftsperspektiven können langfristig aus der Armut und damit zu einem Ende von Kinderarbeit führen“, so Heiserer. Ein regelmäßiger Schulbesuch ihrer Kinder sei für verarmte Familien jedoch nur dann attraktiv, wenn der Ausfall der Arbeitskraft kompensiert werden könne und den Kindern beispielsweise in der Schule eine warme Mahlzeit und Lernhilfe geboten würden. Auf lange Sicht plädiert Heiserer dafür, die strukturellen Ursachen der Kinderarbeit zu bekämpfen. Der Wohlstand des Globalen Nordens beruhe auf Ausbeutung von Umwelt und Menschen des Globalen Südens. Mehr als 200 Güter des täglichen Gebrauchs werden laut einer aktuellen Studie durch Kinderarbeit oder ausbeuterische Arbeit hergestellt, darunter Haselnüsse, Kleidung, Glimmer, Weintrauben, Tabak oder Kaffee. In Anlehnung an den Schweizer Soziologen Jean Ziegler fordert Heiserer: „Wir müssen den Menschen im Globalen Süden nicht mehr geben. Es reicht, wenn wir ihnen weniger stehlen!“ ▸

Raus aus der Klischeefalle!

Typische Männerberufe, typische Frauenberufe: Blickt man in Branchen wie die IT, scheinen Geschlechterstereotype noch immer vorzuherrschen. Die Wirtschaftsagentur Wien will in Workshops mit klassischen Rollenbildern brechen.

TEXT NAZ KÜÇÜKTEKIN



Beim „IT&Me“-Workshop der Wirtschaftsagentur Wien werden Schüler:innen grundlegende Fakten zu IT vermittelt und neue Technologien ausprobiert.

Die Notwendigkeit der nächsten Stunden offenbart sich schon in der Vorstellungsrunde. Es ist kurz nach halb zehn, die Sonne scheint durch die großen Fenster des „Erlebnisraums“ der Wiener Wirtschaftsagentur. Ein großer Bildschirm kündigt die Vorstellungsrunde an, bunte Smileys zieren die Wände. Ein Dutzend Schüler:innen sitzt ruhig, aber mit fragenden Blicken auf Holzbänken in einem Halbkreis angeordnet. Nacheinander erzählen sie, wie sie heißen, wie alt sie sind und was sie nach der Schule machen wollen. Der 14-jährige Marko will später an Autos arbeiten. „Mein Bruder macht gerade auch die Lehre zum Kfz-Mechaniker“, sagt er. „Vielleicht werde ich Lehrerin oder Kindergärtnerin“, denkt die 13-jährige Ana laut nach. Eines wird direkt deutlich: Während die Burschen später vermehrt etwas im technischen Bereich machen wollen, sehen die Mädchen ihre Zukunft eher im Sozialen.

Auch mit Blick auf ganz Österreich zeigt sich: Geschlechterklischees halten sich hartnäckig. 2023 waren die drei häufigsten Lehrberufe, die junge Frauen erlernten, Bürokauffrau, Friseurin bzw. Stylistin oder Einzelhändlerin mit Schwerpunkt Lebensmittel. Bei den Männern hingegen absolvierten die meisten eine Lehre als Elektro-, Metall- oder Kfz-Techniker. Und im Bereich Forschung und Entwicklung liegt der Anteil von Frauen in Österreich laut Arbeitsmarktservice (AMS) etwa bei 25 Prozent. Anlass genug also, im Rahmen von Initiativen wie dem „IT&Me“-Workshop der Wirtschaftsagentur Wien Mädchen stärker für MINT-Fächer, also für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, zu begeistern und mit gängigen Klischees zu brechen.

Männerdomäne IT

„Wie hoch, glaubt ihr, ist der Frauenanteil in der IT-Branche in Österreich?“, will Imani von den Schüler:innen wissen. Die aufgeweckte 20-Jährige hat selbst den Zweig Medizininformatik an der HTL Spengergasse im 5. Wiener Gemeindebezirk abgeschlossen. Die Stereotype, denen Frauen und Mädchen in technischen Sparten begegnen, kennt sie. Als sogenannte Explainerin ist sie an diesem Tag schon zum zweiten Mal im Einsatz und leitet durch den vierstündigen Workshop. Im Rahmen von „IT&Me“ wird sie den Schüler:innen, die dafür aus der Mittelschule Brüßlgasse im 16. Wiener Gemeindebezirk in die ein paar Hundert Meter entfernte Brunhildegasse gekommen sind, erklären, was man im Bereich der Informationstechnologie so alles machen kann. Die Klasse wird dafür in zwei Gruppen aufgeteilt.

Als Antwortmöglichkeiten auf Imanis Frage stehen in Form von beschrifteten Kärtchen 8 Prozent, 18 Prozent, 29 Prozent und 62 Prozent zur Wahl. Instinktiv gehen die meisten Schüler:innen zum Kärtchen mit den 18 Prozent. Die nächste Frage richtig zu beantworten fällt ihnen schon schwerer: „Was glaubt ihr: Warum ist das so?“, fragt Imani. „Weil das mehr Männer machen wollen“, sagt



Die 20-jährige Imani zeigt den Schüler:innen auf, dass Frauen in technischen Berufen oft nicht die Aufmerksamkeit und Anerkennung bekommen, die ihnen zustünden.

Marko. „Man sieht immer nur, dass Männer diese Berufe ausüben“, vermutet hingegen Adi. „Das ist ein wichtiger Punkt“, gibt Imani der Schülerin recht.

Frauen vor den Vorhang!

„Uns geht es darum, unentdeckte Berufe für Schüler:innen sichtbar zu machen, und das unabhängig von ihrem Background“, sagt Kristina Wrohlich von der Wirtschaftsagentur Wien. Sie leitet das Team Technology Awareness und ist für den Schwerpunkt Nachwuchs verantwortlich. Gemeinsam mit ihren Kolleg:innen konzipiert sie Veranstaltungen und Workshops wie den heute stattfindenden. „Denn wir wissen, dass die Berufswahl stark davon abhängt, welche Berufe bereits in der Familie und im Umfeld ausgeübt werden.“

Die Workshops, die es bereits seit 15 Jahren gibt und die von Schulen kostenlos über eine Online-Plattform gebucht werden können, sollen den Horizont der Schüler:innen in Bezug auf ihre spätere Berufswahl erweitern. Sie finden im Rahmen des Projekts „JOBITY“ statt, das als Teil des Programms „Interreg Österreich – Tschechien“ aus EU-Mitteln gefördert wird. Die Wirtschaftsagentur Wien bietet auch noch zwei weitere Workshops für Mittelschulen und Gymnasien zu den Branchen „Health“ sowie „Green Tech“ an. „Wir erwarten uns nicht, dass alle sofort nach dem Workshop etwas im IT-Bereich machen wollen und sagen: Das ist jetzt mein Traumberuf“, meint Wrohlich. Es gehe vielmehr um das Aufzeigen von Möglichkeiten.



Tuana, 15, interessiert sich für Medizin und will nach der Schule eine Lehre zur pharmazeutisch-kaufmännischen Assistenz machen. Auch ihr Interesse für IT wird an diesem Tag geweckt.

Heute ist eine Klasse der Mittelschule Brühlgasse bei der Wirtschaftsagentur Wien zu Gast und versucht sich an neuen Technologien wie dem Eye-Tracking.

Unbekannte Erfinderinnen

Dass der IT-Bereich nicht nur eine Männerdomäne ist, verdeutlicht den Schüler:innen in der Brunhildegasse der nächste Teil des Workshops: Sie sollen bahnbrechende Technologien der IT ihren Erfinder:innen zuordnen. Das fällt der Klasse – zumindest bei einem Teil der Namen – nicht leicht. Dass Bill Gates Microsoft entwickelt hat, ist den meisten bekannt. Auch, dass Steve Jobs der Gründer des Apple-Konzerns ist, wissen sie. Doch dass sich die Wiener Schauspielerinnen und Erfinderinnen Hedy Lamarr das Frequenzsprungverfahren, das die Grundlage für die Verschlüsselung von Funk-Technologien bildete, patentieren ließ oder dass die Ingenieurin Mira Murati als Chief Technology Officer maßgeblich an der Entwicklung der Open-AI-Software ChatGPT beteiligt war, wissen die wenigsten.

„Warum ist das so?“, will Imani wissen. „Die Männer waren erfolgreicher“, so Markos Erklärung. „Aber schaut euch mal die Erfindungen der Frauen an. Die sind auch sehr erfolgreich“, wirft

die Explainerin ein. „Es ist oft so, dass Frauen, die etwas erfunden haben, nicht so bekannt sind wie Männer, die etwas erfunden haben.“ Diese Schieflage habe mehrere Gründe, erklärt Imani. In der Vergangenheit sei es immer wieder vorgekommen, dass Frauen ihre Errungenschaften weggenommen und als die ihrer männlichen Kollegen ausgegeben wurden. Zudem war es Frauen lange Zeit nicht möglich, ohne die Erlaubnis ihrer Männer arbeiten zu gehen.

„Was denkt ihr euch, wenn ihr das hört?“, fragt Imani danach in eine Runde nachdenklicher Gesichter. „Es ist gut, dass es nicht mehr so ist. Sie können jetzt selbst entscheiden“, sagt Marko schließlich. Er ist auch der Erste, der sich freiwillig meldet, um die Brille mit den dicken schwarzen Rändern aufzusetzen. Das Produkt des Wiener Unternehmens viewpointsystem ermöglicht es anderen, auf einem Bildschirm das zu sehen, was die Person, die die Brille trägt, gerade sieht. „Die Technologie nennt man Eye-Tracking“, erklärt Imani.

Danach geht es darum, den Schüler:innen verschiedene Berufe in der IT näherzubringen. Sie lernen, dass Applikationsentwickler:innen diejenigen sind, die Websites erstellen, dass IT-Sicherheitstechniker:innen zum Einsatz kommen, wenn Hacker:innen am Werk sind, oder dass IT-Netzwerktechniker:innen etwa Router an Schulen anbringen.

Frauen in der IT-Branche in Österreich (2022)

Quelle: Verband Österreichischer Software Industrie (VÖSI)



Vorbilder geben

In der Zwischenzeit hat sich Jasmin Gastgeb zur Gruppe gesellt. Die Technikerin arbeitet als IT-Applikationsverantwortliche in der Magistratsabteilung 1, der IT-Abteilung der Stadt Wien, und wurde als „Role Model“, also Vorbild, zum Workshop eingeladen. Die Schüler:innen stellen ihr Fragen, Gastgeb antwortet ruhig und ge-



„Uns geht es darum, unentdeckte Berufe für Schüler:innen sichtbar zu machen, und das unabhängig von ihrem Background“, sagt Kristina Wrohlich, Teamleiterin bei der Wirtschaftsagentur Wien.

duldig. „Nein, ich wusste als Jugendliche auch nicht, was ich werden wollte. Das ist total normal“, sagt sie. „Wichtig ist, dass ihr später etwas macht, wofür ihr euch auch wirklich interessiert und begeistern könnt.“ Für Gastgeb selbst sei nicht die Schule, sondern die Lehre zur IT-Technikerin der richtige Bildungsweg gewesen. „Aber wie viel verdient man in dem Beruf?“, fragen die Schüler:innen. „Ich sage es mal so: Als 30-jährige IT-Technikerin wäre es nicht ungewöhnlich, 4.000 Euro brutto im Monat zu verdienen“, sagt Gastgeb. Imani bestärkt: „Also ihr seht, man kann in der IT gut verdienen, und es gibt wirklich viele verschiedene Möglichkeiten. Vor allem Ladys: Traut euch!“

„Bisher habe ich nicht daran gedacht, etwas im IT-Bereich zu machen. Aber jetzt kann ich es mir vorstellen.“

Tuana, Schülerin

Bei den Explainer:innen wird bewusst darauf geachtet, dass ihr Alter nicht weit entfernt von dem der Schüler:innen ist. Rekrutiert wird oft über Empfehlungen oder Schwarze Bretter an Universitäten oder Fachhochschulen. „Wir achten darauf, dass die Explainer:innen selbst etwas Technisches oder Naturwissenschaftliches erlernt haben“, erklärt Teamleiterin Wrohlich. Immer wieder gebe es aber auch Ausnahmen. Imani etwa studiert noch nicht, sondern bereitet sich aktuell auf den Zahnmedizin-Aufnahmetest vor. „Am



Marko ist 14 und möchte später Kfz-Mechaniker werden, sein Bruder mache gerade so eine Lehre. Das familiäre Umfeld hat einen großen Einfluss auf die Wahl des Bildungswegs.

wichtigsten ist uns, dass die Explainer:innen die Inhalte gut an die Schüler:innen vermitteln können“, so Wrohlich. Vorbereitungsmaterialien und das Zuschauen bei bestehenden Workshops würden zur Schulung dienen. Und die finden in der Brunhildegasse täglich statt. „Unsere Angebote sind oft innerhalb von 24 Stunden ausgebucht“, beschreibt Wrohlich die große Nachfrage. Pro Jahr erreiche man damit fast 2.000 Schüler:innen.

Spielerischer Zugang

„Denkt einfach logisch, okay?“, weist Tuana ihre Schulkolleg:innen ein, bevor sie loslegt. Die Klasse spielt Activity. Mit einem überdimensionierten Würfel wird entschieden, ob die Jugendlichen einen vorgegebenen Begriff erklären, zeichnen oder pantomimisch darstellen sollen. Das jeweilige Team muss erraten, was gemeint ist. Tuana beginnt nachzustellen, wie sie auf einer Tastatur tippt und dabei immer wieder auf einen imaginären Bildschirm schaut. „E-Mail!“, rufen mehrere Schüler:innen aus der Gruppe in ihre Richtung, noch lange bevor die Zeit abgelaufen ist.

Die spielerischen Elemente sind es auch, die der 15-jährigen Tuana an dem Workshop am besten gefallen haben. Nach der Schule möchte sie eine Lehre zur PKA machen – zur pharmazeutisch-kaufmännischen Assistenz. „Ich interessiere mich für Medizin. Aber man kann auch etwas mit IT im medizinischen Bereich machen“, sagt Tuana, und das hat sie heute gelernt. Auch bei Ana hat der Workshop neue Ideen über ihre berufliche Zukunft entstehen lassen. Bisher habe sie nicht daran gedacht, etwas im IT-Bereich zu machen. „Aber jetzt kann ich es mir vorstellen“, sagt sie am Ende der vier Stunden. Der Workshop scheint seinen Zweck erfüllt zu haben. ▀

Sternzeit: sichere Zukunft



JONAS LANGEN
ÖGB-KLIMAEXPERTE

Wenn Verfassungsgerichte bahnbrechende Urteile fällen, ist deren Tragweite oft nicht sofort ersichtlich. Oder verstehen Sie auf Anhieb, was „intertemporale Freiheitssicherung“ bedeutet? Klingt eher wie ein Auftrag für das Raumschiff Enterprise. 2021 rief ein Urteil des deutschen Höchstgerichts die Bundesregierung mit dieser Formulierung zum Handeln auf. Im Kern ging es bei dem Fall um Generationengerechtigkeit in der Klimapolitik. Laut Urteil sei es nicht gerechtfertigt, dass jetzige Generationen so weiterleben wie bisher und damit die Freiheiten der zukünftigen Menschen massiv einschränken.

Der Ruck, der mit dieser Entscheidung durch die Institutionen gegangen ist, hat neben Gerichten und Regierungen zunehmend auch die betriebliche Interessenvertretung erfasst. Die Generation „Klimakrise“ tritt ins Arbeitsleben ein – sie ist wahlberechtigt, lebenslang betroffen und will beim notwendigen Umbau der Betriebe mitreden. Auch wenn ihr Einfluss noch begrenzt ist, stellt sie bereits Fragen an dienstältere Kolleg:innen und Vorgesetzte: Was ist euer Plan für mehr Nachhaltigkeit im Betrieb? Wie kann ich mich daran beteiligen?

Damit wird es zentral für Belegschaftsorgane, Antworten auf vermeintliche Konfliktlinien zwischen den Generationen zu finden und unterschiedliche Bedürfnisse in eine gemeinsame Zukunftsperspektive zu gießen – eine schwierige Übung. Es gilt, die Bedenken gegenüber notwendigen Veränderungen der einen ernst zu nehmen, ohne den Veränderungswillen der anderen in Ernüchterung ableiten zu lassen. Denn die Devise „Mich betrifft das nicht mehr“ ist ein Trugschluss: Extreme Hitzewellen und sintflutartige Überschwemmungen sind bereits Realität und besonders für ältere und vorerkrankte Menschen eine ernsthafte Gefahr.

Viele engagierte Betriebsrät:innen nutzen das Thema Nachhaltigkeit inzwischen als Chance für generationenübergreifende Zusammenarbeit. Erfahrene Kolleg:innen setzen sich für die Ideen der Jüngeren ein, geben ihnen Raum bei Betriebsversammlungen oder fördern eigenständige Nachhaltigkeitsprojekte. Eine immer wichtigere Aufgabe im Betriebsrat wird zudem eine „Staffelübergabe“, die das Thema Nachhaltigkeit dauerhaft auf die Agenda setzt. Und wenn jemand fragt, ob das alles denn wirklich nötig sei, dann antworten Sie am besten ganz entspannt mit dem Vulkanier-Gruß und den Worten: „Wir betreiben hier intertemporale Freiheitssicherung.“ ▀

Neuerscheinungen aus dem ÖGB-Verlag



Bilanz & Co

Basiswissen und Praxistipps für Betriebsrat und Aufsichtsrat

Ines Hofmann, Ruth Naderer, Markus Oberrauter (Hg.)

Varia | 2025 | ca. 474 Seiten | EUR 49,00
ISBN 978-3-99046-674-2

Betriebsräte, Betriebsrätinnen und vor allem Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat haben eine wichtige Rolle und tragen hohe Verantwortung gegenüber den Beschäftigten und dem Unternehmen. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden und die wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechte mit Leben zu erfüllen, benötigen sie mehr denn je umfassende betriebswirtschaftliche Kenntnisse. Um mit Vorstand und Kapitalvertretung im Aufsichtsrat auf Augenhöhe zu diskutieren und zu verhandeln, ist das Wissen um Bilanzen, Gewinne, Budgets, Kennzahlen, Kostenrechnung, Investitionen etc. unumgänglich. Im Mittelpunkt des Buches stehen der Jahresabschluss sowie die Interpretation und Einschätzung der wirtschaftlichen Lage eines Unternehmens mittels Bilanzanalyse und Kennzahlen.

JETZT BESTELLEN!



Arbeitsrecht

Günther Löschnigg

Gesetze und Kommentare | 2024 | 1.200 Seiten | ca. EUR 129,00
ISBN 978-3-99046-713-8

Jetzt die 14. Auflage des Standardwerkes Arbeitsrecht von Günther Löschnigg bestellen!
Wichtige Neuerungen auf einen Blick:

- Dienstzettel-Novellierung: neue Anforderungen und Rechte für Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen.
- Mehrfachbeschäftigung: Das Recht auf parallele Beschäftigungsverhältnisse wurde präzisiert und erweitert.
- Telearbeit: Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten wurden umfassend aktualisiert.

Die Gesamtdarstellung des geltenden Arbeitsrechts erscheint bereits in 14. Auflage. Ausgehend von den arbeitsrechtlichen Grundlagen und Begriffsbildungen wird das Arbeitsverhältnis von der Begründung bis zur Beendigung unter Einbeziehung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats behandelt. In bewährter Weise wird das Arbeitsrecht problemorientiert und ohne Trennung zwischen dem Individualarbeitsrecht und dem kollektiven Arbeitsrecht dargestellt.

JETZT BESTELLEN!



Wirtschaft & Umwelt

Zeitschrift für
Umweltpolitik und
Nachhaltigkeit
www.ak-umwelt.at

Euro 1,80



Neue Bahnen

Der Schienenverkehr wurde durch die Liberalisierung lange Zeit ausgebremst und muss nun als Rückgrat der Mobilitätswende durch eine neue Wirtschaftspolitik wieder flott gemacht werden. Unsere Bahnen brauchen eine Investitions-, Beschäftigungs- und Produktionspolitik, die den Herausforderungen gewachsen ist.

© Doreen Böhm | Bahn-Kyber

Gewerkschaften – Dank Organizing neuer Zulauf **SEITE 22**
 Ewigkeitschemikalien – PFAS: Verbot oder Schlüsseltechnologie? **SEITE 24**
 Transformationsrecht – Neue Gesetze für den Umbau **SEITE 26**
 Studie zur Mobilitätswende – Besser fahren mit Bus und Bahnen **SEITE 30**



www.arbeiterkammer.at

Schwerpunkt Ausgabe 3 | 2024

Neue Bahnen

Der Bahnverkehr wird eine zentrale Rolle beim sozialen und ökologischen Umbau unserer Gesellschaft spielen. Die notwendige Mobilitätswende kann nur gelingen, wenn entsprechend in den Ausbau investiert wird und dabei jene Menschen miteinbezogen werden, die die Arbeit im Bahnverkehr machen. Den Chancen und Herausforderungen im Bahnkosmos widmen wir deshalb einen aktuellen Schwerpunkt.

Scannen und
online lesen oder
bestellen unter:
wirtschaft.umwelt@
akwien.at



In dieser Ausgabe

Mit Organizing aus der Krise. Dank Erneuerungsprozessen verzeichnen Gewerkschaften neuen Zulauf.

Wie lassen sich PFAS in den Griff bekommen? Vielleicht ist es an der Zeit, die „Ewigkeitschemikalien“ zu verbieten.

Mit Transformationsrecht den Umbau erkämpfen. Kann der soziale und ökologische Umbau per Gesetz erstritten werden?

So produzieren wir die Mobilitätswende. Schienenfahrzeuge und Busse sollten in Österreich produziert werden.

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

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

 Postleitzahl Ort

AW