

Bildung am Fließband

Standard **sichern.**
Qualität **schaffen!**





Bildung am Fließband

Impressum:

Herausgeber: GPA-djp, Interessengemeinschaft **IG EDUCATION**

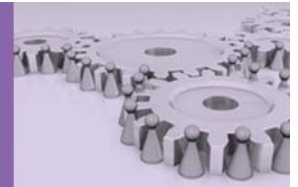
Für den Inhalt verantwortlich: Anita Stavik, Andrea Schober Geschäftsbereich Interessenvertretung

Layout: GPA-djp Marketing, Ulrike Pesendorfer

Fotos: fotolia und GPA-djp

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

November 2010



Liebe Leserin,

Lieber Leser,

Aus- und Weiterbildung als Instrument zur Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit, Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes gewinnt immer mehr an Bedeutung. Große Erfolge in der aktiven Arbeitsmarktpolitik konnten erzielt werden und viele ArbeitnehmerInnen konnten durch mehr oder höhere Qualifikationen die Karriereleiter hinauf klettern. Eine Investition in Wissen bringt immer noch die besten Zinsen.¹

Die öffentliche Hand investiert daher Millionen und auch die ArbeitnehmerInnen selbst greifen dafür tief in die Tasche. In allen Bundesländern gibt es Förderungen, um Bildung leistbar bzw. schmackhaft zu machen.

Doch damit das viel gepriesene System der Weiterbildung funktioniert, braucht es die engagierten und gut ausgebildeten ArbeitnehmerInnen in der Erwachsenenbildung, denn nur sie können die hohen Anforderungen und Erwartungen erfüllen.

Wie funktioniert aber ein System, in dem Ziele von Kursen bzw. Maßnahmen an betriebswirtschaftlichen Kennzahlen ausgerichtet werden? Ist es nicht eine Frage der Zeit, bis der Wettbewerb zwischen den MarktteilnehmerInnen zulasten der Qualität sich hin zur messbaren aber fragwürdigen Quantität entwickelt?

Auf der Strecke bleiben Individualität, Evaluierung und Entwicklung, faire Rahmenbedingungen, ein selbstbestimmtes Berufsbild und die Sicherheit für die Beschäftigten. Auf der Strecke bleibt: Qualität.

Doch zur Sicherung der Leistungen unseres Weiterbildungssystems muss in Qualität investiert werden. Solange diese Investitionen jedoch als Kosten angesehen werden, die im freien Wettbewerb, oftmals unter Umgehung von Gesetzen und kollektivvertraglichen Regelungen, eine geringwertige Rolle spielen, wird es nur schwer gelingen, das System der »Weiterbildung« auch weiter zu entwickeln.

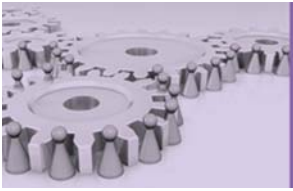
Die IG EDUCATION hat daher, nach Befragung vieler Beschäftigten in der Erwachsenenbildung, dieses Themenheft herausgebracht und Vorstellungen und Ziele formuliert, die Standard sichern und Qualität schaffen.

Gudrun Konrad

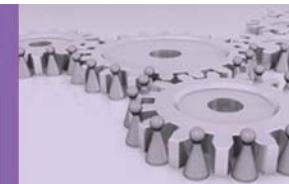
Vorsitzende des Bundesausschusses
IG EDUCATION

Anita Stavik

Sekretärin im GB Interessenvertretung



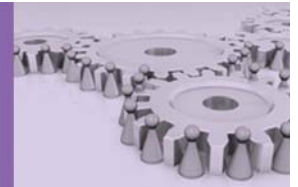
Bildung am Fließband



| | |
|--|----|
| Qualität braucht Individualität | 7 |
| Qualität braucht Evaluierung und Entwicklung | 11 |
| Qualität braucht Rahmenbedingungen | 15 |
| Qualität braucht ein selbstbestimmtes Berufsbild | 21 |
| Qualität braucht Sicherheit | 25 |
| Qualität braucht eine starke Interessenvertretung..... | 29 |



Bildung am Fließband



Qualität braucht Individualität



Astrid Kaindl

Lebenslänglich: Vom Recht auf Arbeit zum Zwang zu Weiterbildung

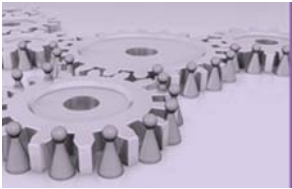
Eine seltsame Sucht beherrscht die Arbeiterklasse aller Länder, in denen die kapitalistische Zivilisation herrscht. Diese Sucht, die Einzel- und Massenelend zur Folge hat, quält die traurige Menschheit seit zwei Jahrhunderten. Diese Sucht ist die Liebe zur Arbeit, die rasende Arbeitsucht, getrieben bis zur Erschöpfung der Lebensenergie des Einzelnen und seiner Nachkommen. Statt gegen diese geistige Verirrung anzukämpfen, haben die Priester, die Ökonomen und die Moralisten die Arbeit heiliggesprochen.²

Als Paul Lafargue, Schwiegersohn von Karl Marx, 1883 seine Polemik »Das Recht auf Faulheit« überarbeitete, saß er gerade im Gefängnis. Ein visionärer Text, der die Workaholics und die Selbstverwirklicher³ von heute vorausahnte? Vielleicht. Das eigentlich Interessante an dieser Streitschrift ist jedoch die Verlagerung des Blickwinkels von der klassischen Forderung der Arbeiterbewegung nach Recht auf Arbeit hin zur Forderung nach gerechter Verteilung des gesellschaftlich akkumulierten Wohlstandes. Dem Autor geht es nicht darum, dass man nicht mehr arbeiten sollte, er selbst gibt 3 Stunden täglich als Grenze an, es geht ihm vielmehr um die Entkoppelung der Lohnarbeit von der Teilhabe am gemeinschaftlichen Reichtum.

Billige Arbeit, so führt Lafargue weiter aus, verhindere den technischen Fortschritt und so würde der Arbeiter seine eigene Armut und seine eigene Überarbeitung fortschreiben. Das offensichtlich doch nicht so neue Phänomen der working poor bestätigt die Annahme, dass ein Arbeitsplatz allein keine Garantie für eine menschenwürdige Existenz darstellt.

Statt in den Zeiten der Krise eine Verteilung der Produkte und allgemeine Belustigung zu verlangen, rennen sich die Arbeiter vor Hunger die Köpfe an den Toren der Fabriken ein. Mit eingefallenen Wangen, abgemagerten Körper überlaufen sie die Fabrikanten mit kläglichen Ansprachen: »Lieber Herr Chagot, bester Herr Schneider, geben Sie uns doch Arbeit, es ist nicht der Hunger, der uns plagt, sondern die Liebe zur Arbeit!« - Und, kaum imstande sich aufrechtzuerhalten, verkaufen die Elenden 12 bis 14 Stunden Arbeit um die Hälfte billiger als zur Zeit, wo sie noch Brot im Korbe hatten. Und die Herren industriellen Menschenfreunde benutzen die Arbeitslosigkeit, um noch billiger zu produzieren.⁴

Zwar rennen heutzutage keine Arbeiter mit »eingefallenen Wangen« und »abgemagerten Körper[n]« vor die Fabrikstore, der Rest der Skizze ist aber heute nicht weniger gültig als damals. Auch in der derzeitigen Krise fragt kaum jemand, woher denn die ganzen unzähligen Milliarden überhaupt stammen und wohin sie geflossen sind. Wer im Bewerbungsgespräch auf die Frage: »Warum haben Sie sich ausgerechnet bei uns beworben?« antwortet: »Na, irgendwo muss ich ja meine Brötchen verdienen« braucht nicht mit einer Zusage zu rechnen. Lafargue lässt überspitzt die hungrigen Arbeiter nicht mit ihrem Hunger, sondern mit ihrer »Liebe zur Arbeit« argumentieren. Genau solch im Grunde paradoxes Verhalten ist in der modernen Arbeitswelt *conditio sine qua non* und wird auch gerne Arbeitslosen gepredigt; es ginge um Engagement und Begeisterung, nicht um Kreditraten oder Traumurlaube.



Bildung am Fließband

Die zweite Parallele ist ebenso verblüffend aktuell; ersetzt man die »Herren industriellen Menschenfreunde« durch »Sozialökonomischer Betrieb«⁵, könnte man aktuelle Entwicklungen am österreichischen Arbeitsmarkt beschreiben. Es mehren sich die Berichte von Arbeitslosen⁶ die in etwa Folgendes zu erzählen haben: Gedrängt vom AMS, das eine wesentliche Funktion seiner Tätigkeit darin sieht, die Langzeitarbeitslosigkeit⁷ hintan zu halten, werden Langzeitarbeitslose kurz vor ihrer statistischen Erfassung unabhängig von ihrem Vorwissen in eine Maßnahme⁸ geschickt; damit fallen sie am Ende der Maßnahme wieder zurück in den Status des »normalen« Arbeitslosen.

In diesen Maßnahmen, bei denen die Unterscheidung zwischen Kurs (also Wissensvermittlung) und unbezahltem Praktikum und bezahlter Tätigkeit diffus bleibt – werden sie so lange becirt⁹, bis sie einen Arbeitsvertrag unterschreiben, und so wird flugs aus einem Schulungsteilnehmer ein Arbeitnehmer, dessen Hauptaufgabe zwar weiterhin im Bewerben und im Herumsitzen besteht, der aber gelegentlich an verschiedene andere Firmen (hochtrabend »Kooperationspartner« oder ähnlich genannt) verliehen werden kann. Daraus resultiert natürlich in den seltensten Fällen tatsächlich ein gesichertes Arbeitsverhältnis, und schon gar nicht in Vollzeit.¹⁰ Der Effekt: Die Entlohnung des Neo-Arbeitnehmers und Ex-Schulungsteilnehmers liegt ein wenig über dem Arbeitslosengeld¹¹ – quasi als Motivation, den Vertrag endlich zu unterschreiben – bei neuerlicher Arbeitslosigkeit, also z.B. nach dem Ende einer halbjährigen Pseudo-Beschäftigung, hat sich der Anspruch auf Arbeitslosengeld halbiert.¹² Eine derartige Vorgangsweise entspricht zwar nicht ganz den gesetzlichen Regelungen, scheint jedoch in der Praxis gerne angewandt zu werden.

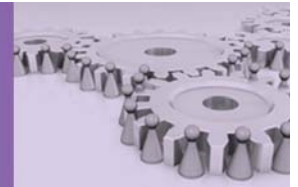
Noch betrifft die »Zubuchung« in einen sozialökonomischen Betrieb die Gruppe der Langzeitarbeitslosen, darunter vor allem »Problemgruppen« wie etwa Haftentlassene oder Suchtkranke bzw. wird ein anderes »Vermittlungshindernis« (Krankheit, Betreuungspflichten) vorausgesetzt, die Berichte der Betroffenen deuten aber darauf hin, dass auch andere Personenkreise zugewiesen werden.

Abseits dieser besonderen Situation hat sich Ende des vorigen Jahrhunderts, mit der Durchsetzung neoliberaler Gesellschaftsentwürfe und der Ideologie der sogenannten Wissensgesellschaft, im Bereich der Arbeitslosensicherungssysteme generell ein Paradigmenwechsel vollzogen: vom einfachen Versicherungsnehmer zum zwangsbeglückten »Kunden« diverser Maßnahmen oder anders formuliert, vom Anspruchsberechtigten, der seine wohlverdienten Leistungen bezieht, zum Individuum, das sich dieser Leistungen erst würdig erweisen muss, indem es fortwährend seine Arbeitswilligkeit und damit seine Schulungswilligkeit unter Beweis stellt.

Diese Wendung geht einher mit einem grundlegend geänderten Verständnis von Arbeitslosigkeit an sich. Nicht die strukturelle Arbeitslosigkeit, nicht die Stille Reservearmee, nicht die gerechte Verteilung von Arbeit stehen im Zentrum des öffentlichen Diskurses, sondern vielmehr wird Arbeitslosigkeit als eine Deformation des Individuums verortet, wobei hauptsächlich die mangelnde Qualifikation oder in Einzelfällen perfiderweise auch die Überqualifikation ins Treffen geführt werden. Getreu dieser entsolidarisierten Weltsicht ist hierbei der Einzelne seines Glückes Schmied und an seiner Arbeitslosigkeit selber schuld, weil er einfach nicht ausreichend an die Erfordernisse der modernen Ökonomie angepasst ist bzw. wurde. Erwachsenenbildung in diesem Sinne degradiert zum Heilsversprechen – wer nur brav alle Kurse besucht, dem stünde die Arbeitswelt und in weiterer Folge der soziale Aufstieg offen – wobei die meisten allein schon mit der Aufrechterhaltung des status quo ante zufrieden wären.

Die Realität zeigt jedoch, dass dieses Heilsversprechen – wie könnte es auch anders sein – nicht nur nicht einlösbar ist, einige empirische Befunde¹³ deuten sogar darauf hin, dass mit oder ohne Schulungsmaßnahmen die Vermittlungsquote im besten Fall gleich bleibt im Vergleich zur Gruppe der Nicht-Geschulten; vermittelt würden, wenn überhaupt, kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse, die wiederum – weil sie meist schlechter bezahlt sind als die ursprüngliche Arbeit, den Anspruch mindern. Viele Betroffene können aus ihrem eigenen Erleben bestätigen, dass nicht das AMS und die damit verbundenen Maßnahmen zur erfolgreichen Arbeitsaufnahme geführt hätten, sondern informelle Kontakte, persönliche Netzwerke oder einfach Glück.¹⁴

Dass die Arbeitsplatz-Lotterie keine brauchbare kollektive Ideologie darstellt, verwundert nicht, wengleich nicht nur die Generation 50plus oder die AlleinerzieherInnen ein Lied davon singen können; Glück allein – vielleicht sogar noch »unverdient« im Sinne der vorher getätigten Anstrengungen – darf nicht reichen, um so ein begehrtes Gut wie einen Arbeitsplatz zu erlangen, aus diesem Grund benötigen wir zumindest die Fiktion, dass



wer sich lebenslang beruflich weiterbildet, auch die besseren Karten im Job hat. Nichtsdestoweniger gaben bei einer Umfrage 72% der ÖsterreicherInnen an, dass sie AMS-Schulungsmaßnahmen als »sinnlos« und »wenig zielführend« betrachten.¹⁵

Welcher »AMS-Kunde« käme heutzutage trotzdem noch auf die Idee, sein Recht auf Arbeit einzufordern? Ist die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 23¹⁶, tatsächlich schon obsolet? Stellen wir uns Frau Özel, alleinerziehende Mutter, beim AMS-Berater vor: »Es tut mir Leid, ich kann mich für diese Stelle nicht bewerben, denn erstens entspricht dieses Inserat beim Supermarkt »Mars« als Regalbetreuerin nicht meiner Berufswahl als Molekularbiologin, zweitens wird mein Nachbar, ein Mann, für diese Arbeit besser bezahlt, drittens kann ich mit diesem Einkommen meine Familie nicht ernähren. Besorgen Sie mir bitte etwas Anderes.«

Sollte Frau Özel nicht die sofortige Bezugssperre drohen, wird sie vermutlich schnell in eine Aktivierungs-Maßnahme geschickt. Falls Frau Özel im Burgenland wohnt, dann blüht ihr Folgendes¹⁷: Ein ausgefeilter Konsequenzenkatalog sorgt für ihr Wohlergehen während der Maßnahme, kommt sie einmal zu spät gibt es 10 Strafpunkte, verlängert sie unentschuldigt die Kaffeepause weitere 10, arbeitet sie nicht mit, dann erhält sie 35 Strafpunkte, bringt sie eine Zeitbestätigung zu spät, dann wird dies mit 15 Punkten sanktioniert. Wenn sie nach einer negativen Zwischenprüfung auch noch durchfällt, gibt es weitere 25 Minuspunkte. Ab 25 Punkten wird ihr AMS-Betreuer in Kenntnis gesetzt, bei 100 Punkten wird sie aus der Maßnahme entlassen und verliert damit ihre monatliche Existenzgrundlage.

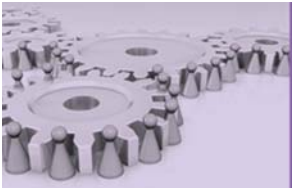
Ob dieser Katalog juristisch haltbar ist, wird die Zukunft zeigen. Wenn man aber die Vielzahl der Maßnahmen, deren Erfolgsquote und die Stimmung in der österreichischen Bevölkerung zusammennimmt, so stellt sich die Frage nach dem Zweck: Weder ist die Vermittlungsquote hoch, noch legen die Erfahrungsberichte nahe, dass Bedeutsames erlernt wird; in einschlägigen Internet-Foren findet sich durchgängig die Bezeichnung Deppenkurs, die Zeitungen formulieren etwas nachsichtiger Sinnloskurs zur Schönung der Statistik und Beruhigung der Menschen.¹⁸ Profil zitiert den AMS-Vorstand Johannes Kopf, man müsse »den Einzelnen schlecht behandeln, um im Gesamtkollektiv ein nicht gewünschtes Verhalten zu verhindern.«

So verklausuliert ansonsten Stellungnahmen des AMS oft sind, der Hintergrund dieser klaren Ansage liegt auf der Hand. Schulungsmaßnahmen haben Disziplinierungsfunktion, der Einzelne soll aus seinem »faulen« Arbeitslosendasein herausgerissen, aktiviert werden, pünktlich zur Stelle sein, sich (wieder) an einen strukturierten, also von außen vorgegebenen, Tagesablauf gewöhnen, neue Kontakte knüpfen und Anweisungen ausführen, ohne lange nachzudenken, ob das beliebte NASA-Spiel¹⁹ oder das von Profil beschriebene Feen-Spiel doch bei der Arbeitssuche helfen könnten. Dabei interessiert nicht, ob es tatsächlich auch einen Arbeitsplatz für den Einzelnen gibt, es zählt im Wesentlichen das biblische Diktum (das auch von Teilen der Arbeiterbewegung übernommen wurde) Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen.

Vorrangig irritieren die TeilnehmerInnen weniger die diversen Psychospielchen, die jeweils unterschiedlichen Anweisungen zum Verfassen eines Lebenslaufs *comme il faut* oder die Typberatung für das richtige Outfit beim Bewerbungsgespräch, als verstörend werden letztlich die Entmündigung und die Infantilisierung empfunden: unfreiwillig, zeitlich und räumlich fixiert seine Zeit absitzen zu müssen, ohne den Sinn des Geschehens zu erkennen, häufig zusammengedrängt mit anderen Leidensgenossen, die man sich nicht ausgesucht hat, zum Teil wie in der Schule mit Zensuren, Referaten und Hausaufgaben konfrontiert, unter dem steten Damoklesschwert der Bezugssperre.

Unbestritten bleibt, dass (berufliche) Weiterbildung ein Schlüssel zu einem neuen oder besseren Arbeitsplatz sein kann; außerdem könnte Weiterbildung ein Garant für soziale Durchlässigkeit sein, z.B. im Bereich der Berufsmatura oder der Studienberechtigung, selbst wenn die steigende Zahl von Bildungsabschlüssen diese tendenziell sozial entwertet.

Damit aber die Weiterbildung ihre eigentliche Funktion erfüllen kann, muss sie vom Betreffenden auch gewünscht werden, ohne Freiwilligkeit verkommt sie zur Zwangsbeglückung, was keinesfalls im Interesse der Unterrichtenden liegt, denn im Idealfall arbeiten diese mit selbständigen, mündigen Menschen, die sich ohne Zwang Wissen aneignen möchten und dafür die entsprechenden Experten benötigen, die sie bei diesem Wissenserwerb motivieren, unterstützen und begleiten.



Bildung am Fließband

Ebenso unterschiedlich wie die Menschen selbst sind auch die Strategien und Prozesse, wie etwas gelernt wird. Eine qualitätsvolle Vermittlung von Wissen wird sich daher immer am Einzelnen orientieren; gerade in der Erwachsenenbildung sind die Gruppen stets heterogen, wenn schon nicht in ihrem Vorwissen, dann gewiss in Hinblick auf Alter, Sozialisation, Geschlecht und Bildungserfahrungen, zusätzlich bedingt die von allen Seiten vorgebrachte Forderung nach lebenslangem Lernen verstärkte Individualität im Lernprozess.

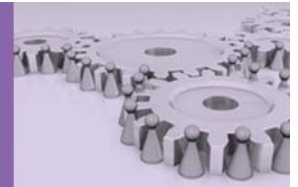
Auch die Bildungsbiographien an sich werden immer komplexer und differenzierter; schon lange obsolet ist die Maxime »Was Hänschen nicht lernt...« Galt noch vor einigen Jahrzehnten der Mensch im Wesentlichen als ausgelernt – je nach sozialer Herkunft entweder mit dem Lehrabschluss oder mit der Matura, die allein schon dem Namen nach (als Reife-Prüfung) das Ende eines Bildungs- bzw. Reifungsprozesses markiert, beginnt heute mit der Matura bestenfalls ein Universitätsstudium, von dem noch unklar ist, ob es mit dem Magister oder dem Master endet. War früher mit dem Dokortitel die Bandbreite der Qualifizierungsmöglichkeiten im Großen und Ganzen ausgeschöpft, so gibt es heute postgraduale Ausbildungen en masse, deren erfolgreicher Abschluss oft eine Frage der entsprechenden finanziellen Mittel ist und weniger den eigenen Vorlieben entspricht, sondern folgerichtig als Investition in den beruflichen Lebenslauf betrachtet wird.

Der humanistische Bildungsbegriff hat ausgedient, sein letztes Refugium, die geisteswissenschaftlichen Fakultäten, wird gerade zum effizienten Ausbildungsbetrieb umfunktioniert. Von dort kommen ironischerweise oft jene »TrainerInnen«, die nach vielen Praktika in der Erwachsenenbildung prekarisiert ein bescheidenes Auslangen finden, das in keinem Verhältnis zur Gewinnbilanz der sogenannten Schulungsträger steht.

Die Vortragenden in diesen Kursen stehen vor dem Dilemma überqualifiziert und gleichzeitig unterbezahlt zu sein, zusätzlich müssen sie die oben skizzierten sozialen Widersprüche als Chance verkaufen: den Zwangsdeutschkurs als Chance auf Integration, die AMS-Maßnahme als Chance auf einen »gesicherten« Arbeitsplatz, den die Unterrichtenden selbst oft nur vom Hörensagen kennen, weil sie in den allermeisten Fällen freiberuflich dem Wohlwollen ihrer Auftraggeber ausgeliefert sind. Im Falle der Anstellung wird von ihnen erwartet, dass sie 38,5 Stunden die Woche unterrichten, ohne Vorbereitung oder Unterrichtsreflexion. Natürlich kann bei derartigen Arbeitsbedingungen, die den Vortragenden auch noch als Fortschritt im Vergleich zur Freiberuflichkeit angepriesen werden, kein qualitativ hochwertiger und individualisierter Unterricht mehr stattfinden.

Qualitätvoller Unterricht bedeutet aber auch, die Lernenden in ihrer Individualität wahrzunehmen, zu akzeptieren und zu fördern, um dadurch überhaupt erst eine weitergehende Wissensvermittlung zu ermöglichen; ohne einen Bildungsbegriff, der sich an der ganzen Person, deren Kritikfähigkeit, Interessen und Ansprüchen orientiert, und ohne Reflexion über die vermittelten Inhalte gerät jegliche Ausbildung bestenfalls zu einer Art humanem Reparaturservice, hier ein Rädchen dazu, dort ein Teilchen weg, damit Mensch funktioniert und möglichst keine überflüssigen Fragen nach dem Sinn der Schulungsinhalte stellt.

Eine Konsequenz aus den lebenslänglichen (sic!) Bildungsbiographien ist die allseits diagnostizierbare Zertifizierungsmanie: Mittlerweile gibt es Zertifikate für alles und jedes; und häufig ist die einzige Motivation für den Besuch des entsprechenden Seminars nichts anderes als das Blatt Papier, das einen dann etwa als zertifizierten Moderator der XY-Methode ausweist. Esoterische Pseudoangebote konkurrieren mit hochspezialisierten Computerkursen und die einzige Frage bleibt dennoch, mit wie vielen Credits (ECTs) der Einzelne fürs Aussitzen belohnt wird, damit aber wird Bildung im humanistischen Sinne ad absurdum geführt.



Qualität braucht Evaluierung und Entwicklung



Klaus Siutz

Der Qualitätsbegriff ist in unserer Zeit ein nur zu gern strapazierter! Natürlich hat dieser Begriff auch vor Jahren schon in der Bildungsbranche Einzug gehalten. Die Betriebswirtschaft, das Qualitätsmanagement mit seinen Messkriterien hat Bildungsanbieter dazu veranlasst, Seminare und Kurse mit diesem Wort zu bewerben.

Sämtliche Anbieter legen nun großen Wert auf »qualitativ hochwertige« Schulungen. Dass diese Seminare nach deren Abschluss evaluiert werden, gilt als fixes Qualitätskriterium für Bildungseinrichtungen.

Gemessen werden dabei neben profitorientierten Benchmarks die Arbeit der eingesetzten Trainerinnen und Trainer, deren Inhalte, die Seminarräumlichkeiten oder auch die persönliche Verwertbarkeit des jeweiligen Bildungsangebotes.

Hinsichtlich der Trainerinnen und Trainer zählen zu den »äußerst interessanten« und bei Ausschreibungen notwendigen Qualitätskriterien die jeweiligen abgeschlossenen Ausbildungen. Trainerinnen und Trainer mit hochwertigen Ausbildungen oder vielen umgesetzten Seminareinheiten bekommen bei öffentlichen Ausschreibungen bessere Bewertungen und sind daher für ein Bildungsinstitut wesentlich »interessanter« als andere. Die Betonung liegt auf »bereits abgeschlossene Ausbildungen«, denn die meisten Arbeitgeber der Weiterbildungsbranche wollen die Verantwortung zur Weiterbildung des eigenen Personals nicht übernehmen.

Viele Bildungsanbieter leisten sich inzwischen Entwicklungsabteilungen, welche die bei Evaluierungen gewonnenen Daten sammeln und in die Seminarentwicklung einfließen lassen. Wie in Produktionsbetrieben gilt es leider auch im Bildungsbereich am Markt zu bestehen und Verfahren zu entwickeln, die es ermöglichen, neue Produkte zu kreieren, Produkte zu verbessern, Produktionsverfahren zu vereinfachen oder uns einfach das Leben zu erleichtern.

In jedem Bereich – auch in der Bildung – braucht es diese Entwicklung. Prozesse, die das ermöglichen sind meist selbstverständlich bzw. werden von jedem guten Management verlangt.

Im Bildungsbereich sind es aber nicht ausschließlich diese schriftlichen Evaluierungen, die zum Ziel führen. Trainerinnen und Trainer, Vortragende oder wie immer man sie nennen mag, evaluieren ihre Arbeit immer auch selbst. Sei es bei Feedbackrunden oder im Einzelgespräch mit den TeilnehmerInnen. Hier erfährt eine Trainerin, ein Trainer, ob und wie weit die Arbeit erfolgreich war, und hier setzt sie oder er an, um sein »Produkt« weiter zu entwickeln. Permanent entwickeln Trainerinnen und Trainer Inhalte, den Großteil davon in ihrer Freizeit, bereiten diese Inhalte auf, und schneiden sie auf die jeweilige Zielgruppe zu.

Nur ist es nicht mit dieser Art von »Produktentwicklung« getan. Die Zielgruppen, mit denen Trainerinnen und Trainer täglich arbeiten werden immer heterogener. In Jugendmaßnahmen sitzen fünfzehnjährige neben neunzehnjährigen Teilnehmern und Teilnehmerinnen, mit oder ohne Migrationshintergrund und AbbrecherInnen einer Höheren Schule neben ASO – Abgängern. Abgesehen vom unterschiedlichen schulischen Niveau nehmen Einzelgespräche einen immer wichtigeren Stellenwert in der täglichen Arbeit ein, da die TeilnehmerInnen mit unterschiedlichsten persönlichen Voraussetzungen in ein Seminar kommen.



Bildung am Fließband

Coaching-Einheiten mit TeilnehmerInnen gewinnen dadurch immer mehr an Bedeutung, da der Großteil eine persönliche Betreuung benötigen würde. Und deshalb ist, neben einer permanenten fachlichen Fortbildung in diesem Bereich, für Trainerinnen und Trainer die Supervision ein probates Mittel, um gezielt über ihre Arbeit und ihre TeilnehmerInnen zu reflektieren.

Nicht umsonst wurde das Thema »Supervision« (Bewältigung besonderer, betriebsbedingter Belastungssituationen) in den BABE - Kollektivvertrag aufgenommen.

Die zahlreichen Maßnahmen, in denen Kolleginnen und Kollegen ausgezeichnete Arbeit leisten, fordern hohen Tribut. Burnout trifft jedes Jahr viele Kolleginnen und Kollegen. Die Anforderungen an Trainerinnen und Trainer werden jährlich vielfältiger und anspruchsvoller. Das betreute Klientel zeigt einen steigenden Betreuungsbedarf und verlangt hohe soziale Kompetenz. Probleme, die zumeist tief im Familienalltag der Teilnehmerin oder des Teilnehmers verwurzelt sind, müssen für einen positiven Kursabschluss besprochen und oft überwunden werden. Vermittlungsmaßnahmen stellen für viele Menschen die einzige Möglichkeit dar, Hilfe für ein Problem zu bekommen. Dass diese Betreuung an der eigenen Substanz zehrt, erklärt sich von selbst. Eben für diese Tätigkeit benötigt es das geleitete Gespräch, die Supervision.

Vor Jahren war die Supervision in vielen Maßnahmen ein fixer Bestandteil des Konzepts und der Kalkulation. Da der Verwaltungsaufwand für Trainerinnen und Trainer immer mehr zugenommen hat ist dieser Zeitaufwand auf Kosten der Supervision gegangen. Inzwischen hat sich aber die Betreuungsintensität der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sehr verändert, sodass eine regelmäßige und geleitete Reflexion wesentlich zur Qualitätssteigerung beitragen kann. Die Einzelsupervision außerhalb einer Maßnahme ist für angestellte Trainerinnen und Trainer nur im Ausnahmefall vorgesehen.

Selten bis überhaupt nicht berücksichtigt sind freiberufliche Kolleginnen und Kollegen, die in vielen Fällen mit denselben Maßnahmen mit denselben Teilnehmerinnen und Teilnehmern arbeiten wie oben erwähnt. Sie müssten sich Supervision selbst finanzieren. Nehmen wir jetzt Bezug auf die Höhe eines durchschnittlichen TrainerInnengehalts in privaten Bildungseinrichtungen, so erscheint das wie ein Hohn, sich dann auch noch selbst die Supervision »zu gönnen«!

Die Teamsupervision stellt in diesen Belastungssituationen ein sehr gutes Mittel zur Teamförderung und Teamentwicklung dar. Erfahrungen in diesem Bereich zeigen auch, dass regelmäßig abgehaltene Teamsupervisionen nicht nur Teamprobleme rasch beseitigen, einen gezielteren Umgang mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ermöglichen, sondern auch die Inhalte und das Konzept ständig neu definieren helfen.

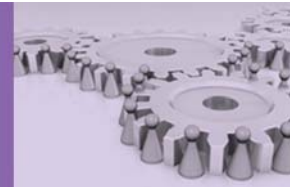
Nur: Zu diesen Teamsupervisionen werden freiberufliche Trainerinnen und Trainer auch aus Gründen der Finanzierung nicht eingeladen.

Das sollte sich hinsichtlich einer qualitätsvollen Arbeit mit Menschen ändern!!!

Freiberufliche und Werkvertrags-TrainerInnen sind zu EinzelkämpferInnen degradiert. Maßnahmen werden mit einem oder mehreren angestellten Trainerinnen und Trainern angeboten und zu deren Unterstützung oder als Ergänzung werden diesen Freiberufliche zur Seite gestellt. Alle diese Kolleginnen und Kollegen befinden sich in derselben Maßnahme und arbeiten mit denselben Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Zumeist findet ein Informationsaustausch zwischen den angestellten TrainerInnen während der Administrations- oder Vorbereitungszeit statt. Administrative Aufgaben sind für freiberufliche KollegInnen in Bildungsmaßnahmen praktisch nicht vorgesehen, was dazu führt, dass ihnen auch für die Zukunft innerbetriebliche Abläufe fremd bleiben. Zur »TrainerInnenbindung« bekommen freiberufliche Kolleginnen und Kollegen unter Umständen ein kleines Präsent, eine Visitenkarte und eine E-Mail-Adresse. Die Möglichkeit, sich in ein Unternehmen einzubringen und Teil einer Organisation zu werden bleibt ihnen jedoch verwehrt.

Geschweige denn, die Möglichkeit, freiberufliche TrainerInnen bei einer Teambesprechung dabei zu haben, dies hängt üblicherweise von den Zeitressourcen bzw. vom Willen der jeweiligen Person ab. Dies liegt vor allem daran, dass freiberufliche KollegInnen aus finanziellen Gründen gezwungen sind, an mehreren Bildungseinrich-



tungen zu arbeiten und nicht die Zeit finden an einer Teambesprechung teilzunehmen bzw. sich irgendwann die berechtigte Frage stellen: »Und wer bezahlt mir das?«

Selten werden deshalb freiberufliche Trainerinnen und Trainer völlig in ein bestehendes Team eingebunden. Geschweige denn in eine Teamentwicklung mit einbezogen! Um eine qualitätsvolle Arbeit mit TeilnehmerInnen zu sichern, findet sich hier noch großes Potenzial.

Dies kann jedoch nur ausgeschöpft werden, wenn die angefallenen Stunden seitens der Auftraggeber als wichtig deklariert und natürlich auch bezahlt werden.

Bei freiberuflichen Trainerinnen und Trainern werden ausschließlich Unterrichtsstunden verrechnet. Weder Vorbereitungszeit noch Team- oder Jour Fixe Einheiten können geltend gemacht werden. Und trotzdem funktioniert dieses System! Warum? Weil sich diese verantwortungsvollen Trainerinnen und Trainer die Zeit nehmen und sich mit dem angestellten Team zusammensetzen und sich über die Maßnahme bzw. die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kurzschließen. Dass dabei auch inhaltliche Fragen abgeklärt werden, versteht sich von selbst. Das bedeutet, dass sich angestellte Trainerinnen und Trainer recht einfach ihre Arbeit koordinieren können, freiberufliche Kolleginnen und Kollegen dies jedoch in ihrer Freizeit tun. Als selbstverständlich angesehen wird die Dokumentation einer Maßnahme. Diese erfolgt rasch und bündig im Büro der angestellten Trainerinnen und Trainer oder überhaupt bei Seminarkoordinatorinnen und Koordinatoren.

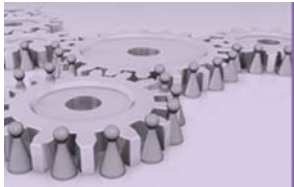
Wie förderlich wäre hier ein System wie der kollegiale Austausch. Offene Fragen, Anliegen aller in einem Seminar tätigen Kolleginnen und Kollegen, egal ob angestellt oder freiberuflich, könnten bearbeitet werden. Zudem bestünde eine gute Möglichkeit, schwierige Situationen zu reflektieren.

Nur selten besteht die Möglichkeit für freiberufliche Trainerinnen und Trainer, sich intensiver mit dem bestehenden Team über die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auszutauschen. Informationen über Entwicklungen innerhalb der Gruppe müssen oft mühsam erfragt werden. Für ein Unternehmen tätig zu sein, besonders wenn es sich um Bildungseinrichtungen handelt, welche Menschen in den Mittelpunkt des Tuns rücken, heißt aber auf den notwendigen Austausch nicht zu vergessen. Eben dieser Austausch ermöglicht eine gegenseitige Unterstützung und natürlich auch eine gemeinsame Ressourcennutzung.

Von vielen Trainerinnen und Trainern – egal ob angestellt oder freiberuflich – mussten wir erfahren, dass es oft auch an gemeinsamen Besprechungsräumen mangelt.

Verpflichtende – selbstverständlich bezahlte in ein Konzept eingegossene - Reflexionsstunden oder Stunden für kollegialen Austausch sind anerkannte Mittel um vorhandene Ressourcen zu sammeln, auszutauschen und im Sinne einer qualitätssichernden Entwicklung einzusetzen.

Aus diesem Grund sollen diese Werkzeuge nicht nur genutzt werden und für angestellte wie freiberufliche Trainerinnen und Trainer zugänglich sein und finanziell abgegolten werden. Diese Werkzeuge müssen etabliert werden. Evaluierung und Entwicklung muss in den Bildungseinrichtungen zum Standard gehören und damit selbstverständlich sein.

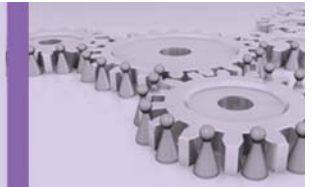


Beschäftigung in privaten Bildungseinrichtungen

Menschen, die haupt- oder nebenberuflich im Bildungsbereich tätig sind, werden zu den verschiedensten Bedingungen beschäftigt. Je nach Art und Umfang der Tätigkeit werden Verträge abgeschlossen, die unterschiedliche Rechtsgrundlagen haben. Durch diese Vielfalt an Paragraphen, Regelungen und Vertragsklauseln entstehen Unsicherheiten. Daher braucht es Informationen, die weiter helfen. Die Brochüre bietet

- >> einen Überblick zu den Vertragsformen und zum Einkommen
- >> eine Checkliste für den echten Dienstvertrag
- >> und vieles mehr

Online Bestellung unter www.gpa-djp.at/education



Qualität braucht Rahmenbedingungen



Gudrun Konrad

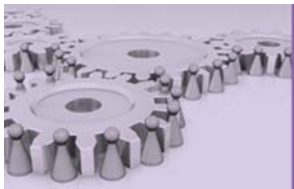
Die Erwachsenenbildung bietet ein breit gefächertes Angebot an unterschiedlichsten Kursen und Lehrgängen. Vom Hobby – Kurskurs bis zur intensiven Ausbildung ist alles zu finden. Wobei – im Einklang mit der Devise des lebenslangen Lernens - intensive Maßnahmen im Steigen begriffen sind. Damit verändern sich auch die Arbeitsbedingungen für viele TrainerInnen. Allerdings ergeben sich nicht nur neue Möglichkeiten, sondern es muss auch die Art der Beschäftigung überprüft und mit Qualitätsstandards versehen werden. Zu lange wurde nur auf der Basis von Kostenfaktoren entschieden und der Wettbewerb um Bildungsmaßnahmen am Rücken von TrainerInnen und TeilnehmerInnen ausgetragen. Gerade wenn der Bildung allgemein mehr Bedeutung zukommt, sollte aber auch klar sein, dass Quantität allein kein Zukunftskonzept darstellen kann! Es reicht heute nicht, bloß Wissen zu vermitteln. Es geht in Zeiten des schnellen Wandels darum, Menschen zu befähigen, Strategien zu erlernen und Kompetenzen zu erwerben, die ihnen immer wieder und in unterschiedlichsten Lebenslagen weiterhelfen. Das geht aber nicht, wenn die Rahmenbedingungen, unter denen im Bildungsbereich gearbeitet werden muss, nicht passen. Ein Überdenken ist daher dringlich notwendig: Die Qualität der Rahmenbedingungen von Beschäftigungsverhältnissen im Bildungsbereich muss verbessert werden! Letztendlich wird die Qualität entscheidend für erfolgreiche Bildungsarbeit und die Erreichung von bildungspolitischen Zielen sein: Denn ohne erfolgreiche WeiterbildungsteilnehmerInnen gibt es keine erfolgreiche Bildungspolitik!

Bezahlte Arbeitszeit – eine Selbstverständlichkeit?

Andere Menschen für das Lernen zu begeistern, Interesse zu wecken, Methoden und Wissen weiter zu geben macht TrainerInnen in der Regel Spaß. KursteilnehmerInnen zu unterstützen, Menschen, die sozial oder vom Verlauf der Bildungsbiografie benachteiligt sind, mittels Bildung zu einer besseren Ausgangslage für gesellschaftliche Partizipation und persönliche Lebensplanung zu verhelfen, und den einen oder anderen Schritt in diese Richtung gelingen zu sehen, motiviert oft, weiter zu machen und über viele Jahre in der Erwachsenenbildung tätig zu bleiben. Die Bezahlung der Arbeit tut dies dagegen meist nicht.

Ob Anstellung oder nicht, ist eine Frage, für die es gesetzliche Grundlagen gibt. Auch wenn die Abgrenzung im Bildungsbereich nicht immer so einfach scheint, wäre es im Interesse der sozialen Sicherheit für TrainerInnen und der Armutsbekämpfung allgemein, wenn man im Zweifelsfall für eine Anstellung entscheidet. Dass man seinen Beruf gerne ausübt, ist sicher eine schöne Grundlage für erfolgreiches Arbeiten. Dennoch sollte es möglich sein, sich durch die Arbeit auch eine solide Existenzgrundlage zu schaffen.

Das Gegenteil trifft leider zu oft zu: AkademikerInnen und Personen mit jahrelanger Berufserfahrung müssen oft zu Einkommensbedingungen arbeiten, die das Auskommen mit dem Einkommen schwierig bis unmöglich machen. Sie müssen Honorare, die teilweise sehr weit unter dem im Honorarbarometer der IG EDUCATION erhobenen Durchschnittshonorar liegen oder auch Anstellungsbedingungen akzeptieren, die nicht der realen Arbeitsbelastung entsprechen und damit eigentlich ungesetzlich sind. Denn wenn die Arbeitszeit mit Unterrichtszeit nahezu gleichgesetzt wird, muss die Vorbereitung des Unterrichtes in der Freizeit passieren,- Freizeit, die eigentlich der Erholung dienen sollte, damit der/die TrainerIn möglichst gesund auch über Jahre im Sinne der KursteilnehmerInnen zu arbeiten in der Lage ist. Fehlende Arbeitszeit, um die Arbeit gut zu machen, führt in jedem Fall zu einer erhöhten gesundheitlichen Belastung.



Bildung am Fließband

Leider gibt es in vielen Bildungsinstituten wenig Verständnis dafür, wie viel jemand, der täglich unterrichtet, täglich auch für Vor- und Nachbereitung aufwenden muss. Wenn diese Zeit nicht bezahlt wird, müssten TrainerInnen teilzeit arbeiten, damit die erforderliche Vor- und Nachbereitung unbezahlt in der Freizeit geleistet werden könnte - und die wirkliche Wochenarbeitszeit gesundheitlich noch vertretbar wäre. Das ist aber finanziell wiederum nicht möglich, wenn man vom Einkommen leben muss.

Kein Mensch würde – so hoffe ich – z.B. von Handelsangestellten verlangen, dass die Ergänzung des Sortiments oder der Wareneinkauf in der Freizeit gemacht werden, und nur der Verkauf der Ware als Arbeitszeit gerechnet wird. Warum sollten TrainerInnen also für den Arbeitserfolg wichtige Beiträge wie z.B. die Unterrichtsplanung, das Abstimmen der Materialien auf die Gruppe, die Differenzierung der Aufgabenstellungen nach unterschiedlichen Lernzielen oder das Verfassen von Feedback für TeilnehmerInnen in der Freizeit leisten? Ist es im Europa des 3. Jahrtausends wirklich vertretbar, einer Berufsgruppe zuzumuten, die Arbeit unter solchen Rahmenbedingungen zu leisten, die jeden Qualitätsstandards spotten?!

Wer arbeitet in der Erwachsenenbildung?

Qualität hängt natürlich an der Qualifikation der TrainerInnen, an Ausbildung, sozialer Kompetenz und Berufserfahrung. Und es sind in der Regel hochqualifizierte Arbeitskräfte. Hauptberuflich in der Erwachsenenbildung pädagogisch Tätige müssen normalerweise über eine gute fachliche Ausbildung verfügen (Universität, Pädagogische Hochschule oder Ausbildungslehrgänge der Erwachsenenbildung) und sie brauchen eine hohe soziale Kompetenz, um mit diversen Problemlagen professionell umgehen zu können.

Regelmäßige Weiterbildung sowie Reflexion und Weiterentwicklung der eigenen Arbeit sind weitere Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige Arbeit.

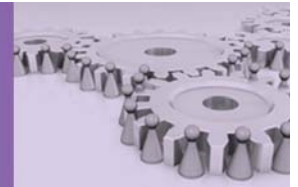
TrainerInnen müssen mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und/oder auch mit bildungsfernen und von persönlichen Schicksalen demotivierten Menschen arbeiten und diese (wieder) für Ziele begeistern können. Unterrichtserfahrung mit der Zielgruppe der Bildungsangebote, in welchen der/ die TrainerIn unterrichten soll, wird daher häufig vorausgesetzt.

Die Belastung von TrainerInnen ist also hoch. Wer für TeilnehmerInnen Rahmenbedingungen schafft, die sie fördern und unterstützen, kann damit auch zur Entlastung von TrainerInnen beitragen und die Qualität des Angebots steigern. Muss hier wirklich betont werden, dass die TeilnehmerInnen des jeweiligen Angebotes, im Zentrum des Bemühens stehen sollten?

Beratung und Einstufung von TeilnehmerInnen

Durch gute Beratung / Coaching der TeilnehmerInnen kann erreicht werden, dass in Kursen TeilnehmerInnen mit möglichst einheitlichen Voraussetzungen und Lernzielen sitzen. Eigentlich sollte diese vorangestellte bzw. begleitende Beratung selbstverständlich sein. Die Arbeit an der eigenen Bildungsbiografie und das Herausarbeiten eines von der Person selbst als nächsten Schritt positiv erachteten nächsten Schrittes sollte die Entscheidungsgrundlage für oder gegen einen bestimmten Kurs sein. Leider wird viel zu häufig außer acht gelassen, wie wichtig es ist, dass Menschen selbstbestimmt eine bestimmte Richtung einschlagen und wissen, was sie lernen wollen und warum. Und, dass diese Ziele im Einklang mit dem gewählten Kursangebot stehen. Wenn der Kurs nicht frei wählbar ist, wird es oft den TrainerInnen überlassen, daran zu arbeiten, dass TeilnehmerInnen einen Sinn in der Bildungsmaßnahme sehen, der sie zugeteilt wurden. Aber auch bei Wahlfreiheit ist eine gute Beratung sehr hilfreich.

Die Vorerfahrungen der TeilnehmerInnen, das Niveau, auf dem sie abgeholt werden, ist nicht immer Grundlage einer Kursauswahl, wenn Informationen über den Kurs fehlen oder die Selbsteinschätzung schwierig ist. So bleibt es auch hier den TrainerInnen überlassen, aus einer Gruppe von äußerst unterschiedlich vorgebildeten Menschen das Beste zu machen, was möglich ist. Eine entsprechende Einstufungsberatung kann hier nicht nur TrainerInnen entlasten, sie wird auch im Vorfeld schon viel zur TeilnehmerInnenzufriedenheit beitragen.



Auswahl und Entwicklung von Materialien und Methoden

Erwachsene sind sehr verschieden. Auch wenn Lebens- und Karriereplanung sowie Einstufungsberatung einem Kursbesuch vorangestellt wurden, werden die KursteilnehmerInnen in der Regel noch recht unterschiedliche Lernerfahrungen haben und auch unterschiedliche Vorqualifikationen mitbringen – was sich häufig in unterschiedlichen Lernzielen niederschlägt. TrainerInnen sollen mit unterschiedlichen Materialien und Methoden dieser Herausforderung gerecht werden können.

Kursträger können TrainerInnen mit gut ausgestatteten Kursräumen unterstützen und Materialien zur Verfügung stellen, welche die Arbeit an unterschiedlichen Lernzielen mit verschiedenen Methoden ermöglichen. Entsprechend vielfältige Materialien und Bücher sollten eigentlich selbstverständlich vorhanden sein!

Vor- und Nachbereitung des Unterrichtes

Gute Vor- und Nachbereitung sind das Kernstück qualitativ hochwertigen Unterrichtes. Wer TeilnehmerInnen motivierend unterstützen möchte, wird nicht umhin können, für diese TeilnehmerInnen sowohl Methoden, als auch Materialien zu verändern, anzupassen oder neu zu entwickeln. Den Unterricht auf die Gruppe ab zu stimmen, differenzierte Aufgabenstellungen zu entwickeln und auf Arbeiten von TeilnehmerInnen Feedback zu geben, Korrekturen anzubringen oder Möglichkeiten für selbständiges Weiterarbeiten aufzuzeigen brauchen Zeit zur Auseinandersetzung mit dem Individuum.

Zu häufig wird den TrainerInnen der erforderliche Arbeitsplatz zur Vor- und Nachbereitung des Unterrichtes von Bildungsinstituten nicht zur Verfügung gestellt: Kein Schreibtisch, um Arbeiten der TeilnehmerInnen zu korrigieren und Feedback zu verfassen, kein Computer und damit kein Internet oder Email, um die nötigen Unterlagen zum Erstellen von Arbeitsmaterialien für TeilnehmerInnen zur Verfügung zu haben.

Wenn für diese Arbeiten kein Arbeitsplatz zur Verfügung steht, müssen die TrainerInnen zu Hause weiter arbeiten. Das kann ja vereinbart werden, auch wenn idealerweise ein Arbeitsplatz zur Verfügung stünde. Aber jedenfalls muss die Arbeit bezahlt werden.

Und um das klarzustellen: Administration ist natürlich keine Vor- und Nachbereitung!

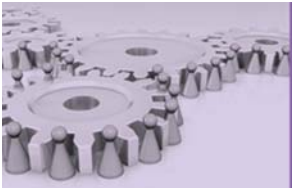
Wenn TrainerInnen administrative Arbeiten erledigen müssen, damit z.B. das Unternehmen mit Auftraggebern abrechnen können, so ist die dafür notwendige Zeit selbstverständlich als Arbeitszeit zu rechnen, hat aber mit Vor- und Nachbereitung des Unterrichts nichts zu tun!

Pausen

Und noch etwas sollte Bildungsverantwortlichen ein Anliegen sein: Pausen gehören zum Unterrichtsgeschehen dazu! TrainerInnen verlassen in den Unterrichtspausen in der Regel den Arbeitsplatz nicht. Sie stehen auch in den Pausen KursteilnehmerInnen als AnsprechpartnerInnen zur Verfügung, unterstützen, klären, beraten u.ä.m. Auch für die Erledigung administrativer Arbeiten oder für das Kopieren der erarbeiteten Materialien werden manchmal die Pausen genützt. (Das sollte jedoch auf keinen Fall mit der Vor- und Nachbereitung des Unterrichtes verwechselt werden.). Und nicht zuletzt dienen Pausen auch persönlichen Bedürfnissen: Wer möchte TrainerInnen den Gang zur Toilette in der Arbeitszeit verweigern? Deshalb sollten auch Unterrichtspausen auf keinen Fall von der Arbeitszeit abgezogen werden, wie das manchmal praktiziert wird!

Evaluierung und Entwicklung

Die allgemeine Weiterentwicklung im Bildungsbereich muss für qualitätsbewusste BildungsanbieterInnen natürlich als Grundlage der Angebotsentwicklung stets präsent sein. Weiterbildungsangebote für TrainerInnen sollten daher selbstverständlich sein. Auch kollegiale Unterrichtsbeobachtung und kollegialer Austausch tragen wesentlich zur Qualitätssteigerung bei und sollten in ihrer Bedeutung nicht unterschätzt werden. Aus gutem Grund regelt der Kollektivvertrag für private Bildungseinrichtungen eine Woche bezahlte Weiterbildung pro Jahr.



Bildung am Fließband

Andererseits sind TrainerInnen mit Berufserfahrung selbst ExpertInnen, gerade wenn es um Bildungsangebote in einer speziellen Region oder mit einer speziellen Zielgruppe geht. Für die Weiterentwicklung von Kursangeboten und für die Festlegung der Rahmenbedingungen sollte auf die Expertise der TrainerInnen keinesfalls verzichtet werden. Auch wenn wir hier für Mindeststandards plädieren: Sie werden für eine erfolgreiche Durchführung eines Kurses oder Lehrganges aufgrund von regionalen oder inhaltlichen Besonderheiten oder auch zielgruppenspezifischen Bedürfnissen oft nicht ausreichend sein! Für die ideale Gruppengröße z.B. ist das Feedback erfahrener TrainerInnen sicher maßgeblicher als der alleinige Kostenfaktor, wenn die Lernerfolge der TeilnehmerInnen von Bedeutung sind. Abhängig von Zielgruppe und TeilnehmerInnenstruktur können die Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen wie z.B. SozialarbeiterInnen oder PsychologInnen oder Zusatzangebote wie z.B. Kinderbetreuung während der Kurszeit maßgeblich zum Kurserfolg der TeilnehmerInnen beitragen.

Und nicht zuletzt können sowohl TrainerInnen, Kursanbieter und Verantwortliche von den TeilnehmerInnen lernen, wenn Ihnen zu gehört und versucht wird, ihren Bedürfnissen entgegen zu kommen und es gelingt, sie aktiv in die Gestaltung und Umsetzung von Lernprozessen einzubinden. (Mehr zum Thema »Evaluierung und Entwicklung« finden Sie im gleichnamigen Beitrag).

Qualität lohnt sich!

■ Gute Rahmenbedingungen fördern die Qualität von Bildungsangeboten!
Genauso wie Billigschuhe oft nicht den Erwartungen entsprechen und man nachträglich mit zwei paar Billigschuhen unglücklich ist, obwohl man genauso viel Geld ausgegeben hat, als ein Paar hochwertiger Qualitätsschuhe gekostet hätte, ist es auch im Bildungsbereich die Qualität, die den Erfolg ausmacht!

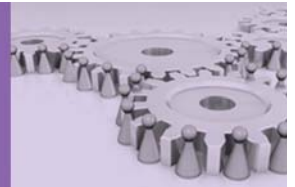
■ Gute Rahmenbedingungen ermöglichen qualitativ hochwertige Arbeit!

Qualität lohnt sich letztendlich für alle Beteiligten, auch für das Bildungsinstitut: Wer in die Rahmenbedingungen investiert, beugt nicht nur drohendem Burnout der TrainerInnen vor, sondern wird wohl deutlich bessere Kursergebnisse präsentieren können, sowie erfolgreichere, zufriedener und motivierte KursteilnehmerInnen.

■ Gute Rahmenbedingung heißt faire Bezahlung und bedeutet motivierte MitarbeiterInnen!

Um hohe Anforderungen erfüllen zu können, braucht es engagiertes und gut ausgebildetes Personal. Dieses muss dementsprechend entlohnt werden:

- >> Einstufung in Verwendungsbereich 5 oder höher des BABE- Kollektivvertrages
- >> Anrechnung aller vorhandenen einschlägigen Vordienstzeiten!
- >> Der Einstufung entsprechende Mindesthonorare für freiberufliche Lehrende!



Entspricht Ihr Arbeitsvertrag Ihren Vorstellungen und den gesetzlichen Bedingungen?

GPA/GJP Mitglieder können ihren Arbeitsvertrag prüfen lassen! Fragen Sie auch nach Ihrem Betriebsrat - BetriebsrätInnen sind Ihre PartnerInnen im Betrieb und unterstützen sie gerne!

Akzeptieren Sie keine Bedingungen, die später schwer verändert werden können.

Bitte überprüfen Sie vor Unterzeichnung Ihres Vertrages ob

- >> Sie richtig eingestuft werden
- >> Ihnen einschlägige Vordienstzeiten anerkannt werden und die Jahre, die Sie schon im Betrieb tätig waren
- Ihnen ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht
- >> Ihnen die notwendigen Zeiten zur Vor- und Nachbereitung bezahlt werden
- >> Sie isoliert arbeiten müssen oder kollegialer Austausch in einem Team möglich ist
- >> Materialien in der nötigen Vielfalt vorhanden sind
- >> den TeilnehmerInnen eine gute Beratung zur Verfügung steht und
- >> die TeilnehmerInnenstruktur und Gruppengröße erfolgreiches Arbeiten unterstützen
- >> Weiterbildung und Supervision gefördert wird und, wie im Kollektivvertrag geregelt in der Arbeitszeit stattfindet

Weitere Informationen finden Sie auch in unserer Broschüre »**Beschäftigung in der Erwachsenenbildung**«.



Beratungsscheck*

für eine **kostenlose Erstberatung** in Ihrer **GPA-djp Regionalgeschäftsstelle Wien** in



RECHTS- SCHUTZ



Arbeitsrechtsfragen



KOLLEKTIV- VERTRAG





Bildung am Fließband

20 GUTE GRÜNDE

Gewerkschaftsmitglied zu sein!

| | | mit Gewerkschaft | ohne Gewerkschaft |
|----|--|---------------------|----------------------|
| 1 | Jährliche Gehaltserhöhungen (nur durch Kollektivvertrag geregelt, KEIN Gesetz) | JA | NEIN |
| 2 | Urlaubs- und Weihnachtsgeld (durch Kollektivvertrag geregelt, KEIN Gesetz) | JA | NEIN |
| 3 | kostenlose Ausgabe des Kollektivvertrages | JA | NEIN |
| 4 | kostenlose Beratung in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen | JA | NEIN |
| 5 | kostenloser Rechtsschutz in arbeitsrechtlichen Streitfällen | JA | NEIN |
| 6 | kostenlose Vertretung vor dem Arbeitsgericht | JA | NEIN |
| 7 | Jubiläumsgelder (KV abhängig, KEIN Gesetz) | JA | NEIN |
| 8 | Freie Tage bei Geburt und Übersiedelung (KV abhängig) | JA | NEIN |
| 9 | Berufshaftpflichtversicherung bis EUR 75.000,- | JA | NEIN |
| 10 | Berufsrechtsschutzversicherung bis EUR 15.000,- | JA | NEIN |
| 11 | gewerkschaftliche Arbeitslosenunterstützung | JA | NEIN |

| | | mit Gewerkschaft | ohne Gewerkschaft |
|----|---|---------------------|----------------------|
| 12 | kostenlose Mitgliederzeitschrift »KOMPETENZ« | JA | NEIN |
| 13 | Kursunterstützung einer nebenberuflich abgeschlossenen Ausbildung | JA | NEIN |
| 14 | GPA-djp Card Ermäßigungen bei kulturellen Veranstaltungen | JA | NEIN |
| 15 | Preisnachlässe in diversen Geschäften | JA | NEIN |
| 16 | Berufsspezifische Beratungen für Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen | JA | NEIN |
| 17 | Streikunterstützung | JA | NEIN |
| 18 | Invaliditätsversicherung | JA | NEIN |
| 19 | Begräbniskostenbeitrag | JA | NEIN |
| 20 | Spitaltagegeld bei Freizeit- und Berufsunfällen | JA | NEIN |
| | Diese Vorteile können Sie verlieren! | NEIN | JA |

► Nur gemeinsam können wir diese Vorteile sichern und langfristig mehr erreichen!



BERATUNGSSCHECK*

für eine kostenlose Erstberatung in

Arbeitsrechtsfragen

GPA-djp Regionalgeschäftsstelle Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Beratungszeiten:

Montag bis Donnerstag: 08.00 – 16.00 Uhr

Freitag: 08.00 – 13.00 Uhr

Service-Hotline: 05 0301-301,

eMail: service@gpa-djp.at

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

* Dieser Scheck hat einen **Gegenwert von ca. EUR 100,-**

Jede Person kann nur einen Beratungsscheck einlösen. Dieser Scheck ist übertragbar an Personen, die als Privatangestellte oder als ArbeiterInnen im Bereich Druck, Journalismus, Papier oder atypisch beschäftigt sind. Keine Barablöse möglich.

Vorname

Nachname

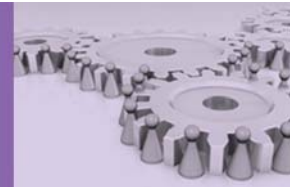
Privatadresse

Betrieb

Tel./Handy

eMail





Qualität braucht ein selbstbestimmtes Berufsbild



Waltraud Zirngast

ErwachsenenbildnerIn: Beruf zweiter Klasse?

Die Europäische Union schreibt dem Prinzip des lebenslangen Lernens eine Schlüsselrolle bei der Förderung des wirtschaftlichen Wachstums und der sozialen Kohäsion, etwa der Eingliederung von benachteiligten Bevölkerungsgruppen, zu und fordert zu einer neuen Dynamik in der Erwachsenenbildung ihrer Mitgliedsländer auf. Verbesserte und koordiniertere Erwachsenenbildungssysteme sollen das allgemeine Kompetenzniveau der europäischen Bürger insgesamt anheben²⁰. Schon seit Jahren kennzeichnen diesen Bildungssektor kontinuierliches Wachstum und Ausdifferenzierung: Die Teilnahme an der Erwachsenenbildung ist europaweit stark angestiegen, die Angebote haben sich erheblich vervielfältigt und viele neue, vornehmlich private Anbieter haben sich am Erwachsenenbildungsmarkt etabliert. Dabei hat die verstärkte Konkurrenz um bildungswillige KundInnen und öffentliche Fördermittel das Thema Qualitätsentwicklung und -sicherung als Leitdiskurs etabliert.²¹

Bei näherer Betrachtung zeigt sich jedoch eine Reihe blinder Flecken, die diese vermeintliche Erfolgsstory stark infrage stellen. So wird die Expansion der Branche von Prekarisierungsprozessen gerade jener Berufsgruppe begleitet, der bei der Gestaltung von Lernprozessen entscheidende Funktion zukommt, eben den ErwachsenenbildnerInnen. Die angewandten Qualitätskonzepte bestehen oft nur aus fragmentarischen Evaluierungsbögen und verkörpern eher eine magische Blackbox der Qualität, eine Box, die man mit fremd gesetzten Kompetenzprofilen gefüttert hat und von der man nun effizienten Unterricht und zufriedene BildungkundInnen »herausholen« will.

Dieses pädagogische Blackbox-Dasein der ErwachsenenbildnerInnen wird insbesondere dadurch gestützt, dass die extrem heterogene Berufsgruppe bislang keine gemeinsame Stimme gefunden hat, um in professioneller Weise die Voraussetzungen für gelingende Vermittlungsprozesse definieren zu können. Es fehlt an einem gemeinsam getragenen Professions-Selbstverständnis²² wie auch an einem Berufsbild, welches Auskunft darüber gibt, wie die Berufsarbeit der ErwachsenenbildnerInnen überhaupt verstanden werden soll. Der Mangel betrifft eine Grundlage qualitätsorientierten beruflichen Handelns, nämlich das Fehlen eines einheitlichen Berufsleitbildes, das als gemeinsames Grundsatzpapier den gesellschaftlichen Bildungsauftrag der Berufsgruppe festlegt, die erforderlichen Kompetenzen/Qualifikationen für die Ausübung des Berufs definiert und die zentralen Tätigkeitsfelder sowie die unverzichtbaren Rahmenbedingungen festhält, die nötig sind, um den Anforderungen des Berufs erfolgreich entsprechen zu können.

Das Berufsbild als pädagogisches Profil

Kann es aber in einem so vielschichtig ausdifferenzierten Tätigkeitsfeld wie jenem der ErwachsenenbildnerInnen überhaupt ein einheitliches Berufsbild mit gemeinsamen Zielen und Herausforderungen geben? Jedenfalls lässt sich davon ausgehen, dass sich Kompetenzen festschreiben lassen, die mit allen anderen pädagogischen Berufen geteilt werden, wie dies unlängst eine namhafte Expertenkommission des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur zur »LehrerInnenbildung NEU« bekräftigend festgehalten hat: Es gibt »Kompetenzen, die in allen Einsatzfeldern pädagogischer Berufe von ausschlaggebender Bedeutung sind und diese Kernkompetenzen (stellen) eine Art ‚gemeinsame Mitte‘ für alle pädagogischen Berufe dar ...«²³



Bildung am Fließband

Über die pädagogischen Kernkompetenzen und beruflichen Grundanforderungen hinaus bedürfte es einer sachgerechten Differenzierung nach Bildungsfeldern und Fachbereichen. So etwa gibt es einen »spezifischen Modus erwachsenenpädagogischen Handelns«²⁴, der sich von anderen Formen pädagogischen Handelns, z.B. an Pflichtschulen, unterscheidet und daher eigens angeeignet werden muss. Innerhalb der Erwachsenen-/Weiterbildung bestehen überdies sehr unterschiedliche Arbeitsfelder mit speziellen fachlichen und didaktisch-methodischen Anforderungsprofilen. Also muss die Rahmenbeschreibung des pädagogischen Berufsfeldes nach Handlungsbereichen (z. B. Bildung von Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen) sowie Fachanforderungen ausdifferenzierter Berufsdomänen aufgefächert werden.

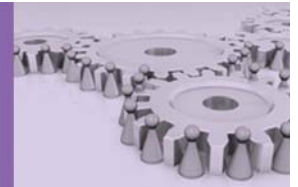
Mit Bezug darauf erscheint die vorherrschende Konvention Lehrkräfte im öffentlichen Schulwesen und lehrende ErwachsenenbildnerInnen in privat getragenen Einrichtungen der Erwachsenenbildung durch unterschiedliche Berufsbezeichnungen - LehrerInnen einerseits, TrainerInnen, KursleiterInnen u.ä. andererseits - gewissermaßen zwei grundverschiedenen Gattungen zuzuordnen, willkürlich und sachlich ungerechtfertigt. Während man beispielsweise im öffentlichen Schulwesen ganz selbstverständlich von SprachlehrerInnen spricht, ist in der Erwachsenenbildung die Bezeichnung SprachtrainerIn bzw. DAF/DAZ-TrainerInnen üblich geworden. Nicht nur, dass solche separierenden Berufsbezeichnungen durch keine prinzipiellen pädagogischen Erfahrungsunterschiede argumentierbar sind, der Begriff »TrainerIn« steht in klarem Widerspruch zum gültigen Wissensstand über das Sprachlernen und seine Didaktik »State of the Art«. Der Begriff »TrainerIn« entstammt dem Englischen und wird dort in deutlicher Abgrenzung zum Begriff »teach« dem Bedeutungsfeld »to form by instruction, discipline or drill«²⁵ zugeordnet.

In diesem Bedeutungsgehalt konterkarieren die Begriffe »trainieren« / »TrainerIn« moderne Sprachlerntheorien, welche dem Aufbau von Sprache durch konstruktive, die eigene Kognition ansprechende Lernakte eine zentrale Rolle zuschreiben²⁶ und dem »Trainieren« im Sinne von sprachlichen Drillübungen einen bloß untergeordneten Stellenwert zuweisen. Auch das zweite Bedeutungsfeld von »to train«, welches im Sinne von »to teach someone as to make fit, qualified or proficient / to make prepared (as by exercise) for a test of skill« auf Erlernen verwertbarer (beruflicher) Fertigkeiten abzielt, bringt nicht das nötige umfassende Grundverständnis von Bildungsprozessen zum Ausdruck, wie es zum Beispiel namhafte österreichische Bildungsträger der zweisprachlichen Bildung von MigrantInnen zugrunde gelegt haben.²⁷ Analog gilt diese Forderung für berufsbezogene Kurse und Schulungen, die an ein höheres Ausbildungsniveau heranführen sollen, um den schulischen Zeugnissen vergleichbare Bildungsabschlüsse zu erwirken. Und sie gilt evidenterweise für das spätere Nachholen von Schul- und Bildungsabschlüssen und für Formen offener Erwachsenenbildung mit einer angepassten Modularisierung und Vermittlungsweise von Studienangeboten des sekundären oder tertiären Bildungssektors.

Wer erfolgreichen Sprachunterricht will, darf sich jedenfalls mit der Leistung von »SprachtrainerInnen« nicht begnügen. Mehr noch, die KollegInnenschaft hätte eigentlich zu hinterfragen, ob den unterschiedlichen Berufsbezeichnungen nicht die ideologische und ökonomische Tendenz innewohnt, LehrerInnen erster und zweiter Klasse hervorzubringen.

Das Berufsbild als Reformleitbild

Berufsleitbilder gehen über eine generalisierende Beschreibung des vorherrschenden Status quo hinaus. Sie schreiben ein Leitsystem fest, das Ist und Soll (Perspektiven) miteinander verknüpft und damit einen Orientierungsrahmen bietet, an dem sich nicht nur die unmittelbare berufliche Praxis, sondern auch bildungspolitische Rahmenbedingungen und Reformvorstellungen bewerten lassen. So ist es, um ein aktuelles Beispiel aus der gewerkschaftlichen Praxis herauszugreifen, gewiss begrüßenswert, dass ausgehend von einer gegebenen (unwürdigen) Berufsrealität – die Forderung nach Einrechnung von mindestens 20 Prozent Vor- und Nachbereitungszeit in die Gesamtarbeitszeit von Lehrkräften in der Erwachsenenbildung lanciert wird. Im Lichte eines selbstbewussten und zukunftsorientierten Berufs(leit)bildes ist sie dennoch ambivalent zu beurteilen, da sie letztendlich ein Zwei-Klassensystem lehrender Berufe stützt.



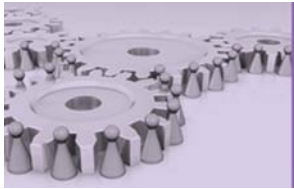
Das Berufsbild als Ausdruck einer partizipativen Berufskultur

Ein Berufsbild muss, wie lebenslanges Lernen selbst, als »work in progress« und als entwicklungsfähige Manifestation des gemeinsamen Verständnisses der Berufsgruppe aufgefasst werden. Dies stärkt die Professionalität erwachsenenpädagogischen Handelns und hebt das berufliche Selbstwertgefühl der ErwachsenenbildnerInnen. Da nun Qualität nicht zuletzt aus dem Ethos einer Profession erwächst, die sich selbstbestimmt und gemeinsam eigene Standards gibt, wie es bei Rainer Zech²⁸ heißt, wird das Bekenntnis zu einer partizipativen Bildungskultur auf allen Ebenen des Erwachsenenbildungssystems unverzichtbar. Es korrespondiert mit der Idee, die Teilhabe der ErwachsenenbildnerInnen an der kollektiven Willensbildung und Reflexion ihres Berufsleitbildes durch die Gründung einer unabhängigen Interessensvertretung in der Erwachsenenbildung sicherzustellen. Eines Organs, dessen Funktion über die Vertretung engerer gewerkschaftlicher Interessen hinausgeht.

Das Berufsleitbild als Definition effektiver Rahmenbedingungen

Im Unterschied zu gängigen Lehrzielkatalogen, Evaluierungs- und Zertifikationssystemen setzt ein umfassendes Berufsbild anspruchsvolle Kompetenz- und Aufgabenforderungen an die ErwachsenenbildnerInnen in Beziehung zu den allgemeinen Rahmenbedingungen, die gegeben sein müssen, um gelingende Bildung bei Erwachsenen überhaupt zu gewährleisten. Aus diesem Umstand ergeben sich für den Erwachsenenbildungssektor gegenwärtig mehrere konkrete Grundforderungen:

- Den anspruchsvollen Kompetenzzuschreibungen an ErwachsenenbildnerInnen sollte durch die Etablierung einer staatlich anerkannten Befähigung für ErwachsenenbildnerInnen sowie durch rechtliche Sicherstellungen entsprochen werden, denen eine umfassende Analogie zu den übrigen pädagogischen Berufen in umfassender Weise eigen ist.
- Damit Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung die hohen Anforderungen an den Beruf erfüllen können, bedarf es stabilitätsfördernder Anstellungsverhältnisse und angemessener Einkommen bzw. Arbeitsbedingungen. Modelle, die darauf abzielen, unterschiedliche Klassen von Pädagogen – z. B. im öffentlichen Schulwesen versus in der »privaten« Erwachsenen/Weiterbildung – zu etablieren, sind zu verhindern. Deshalb sollten Beschäftigungsmodelle für ErwachsenenbildnerInnen in hauptsächlich lehrenden Funktionen grundsätzlich die Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse Lehrender an öffentlichen Schulen zum Orientierungspunkt haben.
- Ein bildungspolitischer Status quo der Erwachsenen-/Weiterbildung, der diesen Bildungssektor dem privatwirtschaftlichen Konkurrenzkampf zwischen mehr oder weniger seriösen Bildungsanbietern überlässt, kann ein vergleichbar hohes Niveau an Bildungsangeboten nicht gewährleisten. Es muss daher die Aufgabe staatlicher Bildungspolitik sein, die Einheitlichkeit der Qualität von Erwachsenenbildung auf der Basis gesetzlich festgelegter Rahmenbedingungen und allgemein verbindlicher Qualitätsstandards sicherzustellen. Dies setzt voraus, dass die allgemeine und berufliche Erwachsenenbildung als »vierte Säule des Bildungswesens« gesellschaftlich ausdrücklich anerkannt wird.

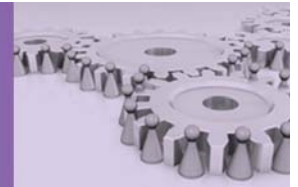


Paragraphendschungel

Atypische Beschäftigung umfasst viele Varianten, die vom so genannten Normalarbeitsverhältnis abweichen. Was jedoch Freien Dienstvertrag, Werkvertrag und Co. so speziell machen, welche Gesetze gelten, wie das mit der Steuer ist und der Sozialversicherung, darauf gibt der Paragraphendschungel der IG FLEX Antwort.

Interesse geweckt? Bestellung der Broschüre unter

www.gpa-djp.at/flex



Qualität braucht Sicherheit



Andrea Schober



Alexander Reiser

Qualität braucht Sicherheit

»Sicherheit«, so informiert uns wikipedia, »bezeichnet einen Zustand, der frei von unvermeidbaren Risiken der Beeinträchtigung ist oder als gefahrenfrei angesehen wird. Mit dieser Definition ist Sicherheit sowohl auf ein einzelnes Individuum als auch auf andere Lebewesen, auf unbelebte reale Objekte oder Systeme wie auch auf abstrakte Gegenstände bezogen.«

Und weiter heißt es:

»In komplexen Systemen ist es unmöglich, Risiken völlig auszuschließen. Das vertretbare Risiko für jede mögliche Art der Beeinträchtigung hängt von vielen Faktoren ab und wird zudem subjektiv und kulturell verschieden bewertet. [...] Um den Zustand von Sicherheit zu erreichen, werden Sicherheitskonzepte erstellt und umgesetzt. Sicherheitsmaßnahmen sind erfolgreich, wenn sie dazu führen, dass mit ihnen sowohl erwartete als auch nicht erwartete Beeinträchtigungen abgewehrt bzw. hinreichend unwahrscheinlich gemacht werden.«

Bitte anschnallen! muss es dann heißen, wenn wir über Arbeitsbedingungen von TrainerInnen in der Erwachsenenbildung reden. Denn dort ist es mit Sicherheit nicht weit her, ganz im Gegenteil: Neben hohen persönlichen Anforderungen wird das Arbeiten in diesem Bereich vor allem von einer Reihe an Unsicherheitsfaktoren bestimmt.

Die komplexen Systeme heißen hier Arbeitgeber- Arbeitsmarkt-Lernende, mit all den Besonderheiten und Schwierigkeiten, über die schon geschrieben wurde.

Was auffällt ist das Fehlen von Sicherheitskonzepten für die ArbeitnehmerInnen, also die TrainerInnen, in diesen Systemen. Die Beschäftigten sind täglich konfrontiert mit verschiedenartigen Arbeitsverträgen, welche vollkommen unterschiedliche oder fehlende Regelungen bezüglich arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung aufweisen. Die uneinheitlichen, kaum vergleichbaren Entlohnungssysteme schaffen nicht nur Unsicherheit, sie schaffen vor allem eine immense Ungleichheit bezüglich der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten.



Bildung am Fließband

Angestellte oder Freie DienstnehmerIn, WerkvertragsnehmerIn oder geringfügig Beschäftigte, Mindestlohn-tarif oder BABE- Kollektivvertrag: oft gelingt es hier nur ExpertInnen, wie zum Beispiel jenen der GPA-djp, die Übersicht zu bewahren und die Systeme miteinander in Zusammenhang zu bringen und sachgemäß zu vergleichen.

Und so fragen sich Beschäftigte in der Erwachsenenbildung oft:

- Warum bin ich arbeitslosenversichert, aber meine Kollegin nicht?
- Wieso kann mein Kollege sich problemlos krankmelden, aber ich muss mich selbst um eine Vertretung kümmern?
- Wieso habe ich Anspruch auf ein 13. und 14 Gehalt, aber mein Kollege arbeitet seit Jahren für einen stetig sinkenden Stundensatz?
- Habe ich einen Anspruch auf Pflegefreistellung, auch wenn ich Freie Dienstnehmerin bin?
- Wieso bleibt mir mit BABE Kollektivvertrag am Ende des Monats doch mehr Geld als meiner Kollegin, die laut Mindestlohn-tarif doch einen höheren Stundensatz hat?

Auf all diese und noch mehr Fragen gibt es zurzeit eine Vielzahl an Antworten, je nachdem welchen Arbeitsvertrag die/der Beschäftigte gerade hat- und die Vertragsarten ändern sich je nach Auftraggeber schneller, als der Sicherheitsgurt angelegt werden kann.

Trotz diesen schwierigen Arbeitsbedingungen sorgen die Beschäftigten in der Erwachsenenbildung für qualitätsvolle Lehre und unterstützen alle KursteilnehmerInnen, egal ob sie sich in einer Maßnahme des AMS oder in einer selbst gewählten Weiterbildung befinden, darin, das vorhandene Angebot bestmöglich zu nutzen, sich weiter zu qualifizieren, zu profitieren, kurz: Die Lernenden werden in ihren oft sehr schwierigen Lebenssituationen bestmöglich begleitet und betreut.

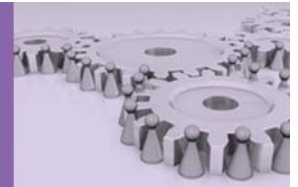
Doch halt: Es kann nicht sein, dass die Interessen der TrainerInnen immer zu kurz kommen. Denn wenn auch einige in diesem Bereich als Selbständige gut bis sehr gut verdienen, sind die Arbeitsverhältnisse für die meisten Beschäftigten lau bis prekär.

Absicherung im Krankheitsfall? Wäre schön!
Sparen für Zeiten ohne Kurse? Ist nicht möglich!
Was machen bei Berufsunfähigkeit? Keine Ahnung!
Planen für die Zukunft? Für die was?

Welche Rahmenbedingungen benötigen TrainerInnen, damit ihre Beschäftigungsverhältnisse ausreichend abgesichert sind? Dafür braucht es Grundsicherheiten wie:

- bezahlter Urlaub
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ab den ersten Tag
- ein Recht auf Pflegefreistellung
- einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherungsleistungen
- Absicherung im Alter und
- selbstverständlich branchenübliche Entlohnung.

Standard sichern. Qualität schaffen.



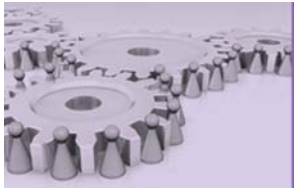
Rechte, die für Angestellte und Arbeiter seit Jahrzehnten selbstverständlich sind, für manche TrainerInnen neu, und für wieder andere noch in weiter Ferne.

Genauso notwendig ist eine arbeitsrechtliche Gleichstellung aller persönlich und wirtschaftlich abhängigen Beschäftigten. Es braucht die Miteinbeziehung aller, auch Freier DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen in bestehende und zukünftige arbeitsrechtliche Bestimmungen, wie beispielsweise das Arbeitszeitgesetz. Auch die Kündigungsfristen im Angestelltengesetz müssen für alle Vertragsformen zur Anwendung kommen. Die Einbeziehung in Kollektivverträge und Mindestentlohnungssysteme ist genauso unerlässlich, wie die Einbeziehung ins Arbeitsverfassungsrecht, um das aktive und passive Wahlrecht bei Betriebsratswahlen abzusichern.

Betriebliche Zusatzleistungen und eine moderne Unternehmenskultur, die an der Mitbestimmung durch die Beschäftigten orientiert ist, bieten zusätzliche Rahmenbedingungen, die Sicherheit geben können. Langfristige Planung der Auslastung und damit Sicherung eines regelmäßigen Einkommens, Burn-Out Prophylaxe, betriebsinterne Weiterbildungen oder das Eingebundensein in Entscheidungsprozessen müssen für Freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen ebenso gelten wie für Angestellte. Denn auch Eingebundensein in Entscheidungsprozessen sowie bei Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten sind für alle Beschäftigten Indikatoren für sichere und lohnende Arbeitsbedingungen.

Bis dort hin haben wir noch einen Weg und wir können ihn nur gemeinsam gehen, um die Arbeitsbedingungen für TrainerInnen nachhaltig zu verbessern und zukunftsweisend abzusichern. Denn wie heißt es auch hier in wikipedia so richtig:

»Allgemein wird Sicherheit jedoch nur als relativer Zustand der Gefahrenfreiheit angesehen, der stets nur für einen bestimmten Zeitraum, eine bestimmte Umgebung oder unter bestimmten Bedingungen gegeben ist. Im Extremfall können sämtliche Sicherheitsvorkehrungen zu Fall gebracht werden.«



Kind und Beruf

Informationen für Mütter & Väter und diejenigen, die es werden (wollen)

Wissen Sie dass,

... Sie bis maximal zum 2. Lebensjahr Ihres Kindes einen Rechtsanspruch auf Karenz haben, wenn Sie mit Ihrem Kind im gemeinsamen Haushalt leben und sich der zweite Elternteil nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

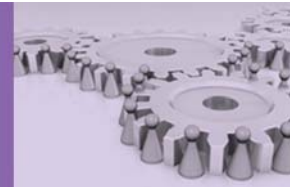
... Sie fünf verschiedene Möglichkeiten haben, das Kinderbetreuungsgeld zu beziehen und Sie sich den Bezug mit Ihrer/Ihrem PartnerIn teilen können

... beide Elternteile einen Monat gemeinsam Karenz in Anspruch nehmen können.

... Sie während der Karenz Ihren Arbeitsplatz nicht verlieren können.

Weitere Informationen und Bestellmöglichkeit der Broschüre finden Sie auf unserer Homepage unter **www.gpa-djp.at/frauen**





Qualität braucht eine starke Interessenvertretung



Anita Stavik

»Qualität wird laut der Norm EN ISO 9000:2005 (der gültigen Norm zum Qualitätsmanagement), als »Grad, in dem ein Satz inhärenter Merkmale Anforderungen erfüllt«, definiert. Die Qualität gibt damit an, in welchem Maße ein Produkt (Ware oder Dienstleistung) den bestehenden Anforderungen entspricht. Die Benennung Qualität kann zusammen mit Adjektiven wie schlecht, gut oder ausgezeichnet verwendet werden. Inhärent bedeutet im Gegensatz zu »zugeordnet« einer Einheit innewohnend, insbesondere als ständiges Merkmal. Damit sind objektiv messbare Merkmale wie z.B. Länge, Breite, Gewicht, Materialspezifikationen gemeint.

Nicht inhärent sind subjektiv zugeordnete Beschreibungen wie »schön« oder auch der Preis, weil diese eben nicht objektiv messbar sind. Der Preis oder ein persönliches Urteil sind also nicht Bestandteil der Qualität. Durch die Definition einer Zielgruppe und Meinungsumfragen kann das subjektive Empfinden dieser Zielgruppe ermittelt, ein inhärentes Merkmal definiert und damit »messbar« und Bestandteil der Qualität werden.²⁹«

Die Interessengemeinschaft IG EDUCATION in der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) hat sich in den letzten Jahren sehr intensiv mit den Anforderungen von TrainerInnen, Lehrenden und Vortragenden an ihren Arbeitsplatz und der tatsächlichen Situation in den Betrieben, Kursen bzw. Bildungsmaßnahmen beschäftigt.

Mit dem Honorarbarometer, einer Erhebung der Vertrags- und Arbeitsbedingungen von freien DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen im Bildungsbereich, wurden die stagnierenden bzw. real sinkenden Honorare, der Trend zum »All-In«-Stundenhonorar und die fehlende Anerkennung von Ausbildung und Erfahrung der TrainerInnen, Vortragenden und Lehrenden transparent gemacht.

Schon 2006, bei der ersten Erhebung zum Honorarbarometer, stand fest, dass die Branche weiblich ist, die Einkommensunterschiede zwischen Männer und Frauen gravierend sind, die Abgeltung von Nebenleistungen selten und das Bildungsniveau hoch ist. 2007 fiel besonders auf, dass viele wenig verdienen und wenige viel. Die Höhe eines Honorars richtet sich offensichtlich nach willkürlich gewählten Kriterien. Spätestens 2008 war dann klar, dass es so nicht mehr weitergehen konnte. Das wirtschaftliche Risiko der Unternehmen wandert immer mehr zu den Beschäftigten. Denn der freie Dienstvertrag und der Werkvertrag ermöglicht den Instituten hohe Flexibilität bei geringen Kosten ohne Arbeitszeitgesetz, Urlaubsgesetz und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die betriebliche Mitbestimmung, die im Arbeitsverfassungsgesetz verankert ist, fehlt gänzlich.

Der geltende Kollektivvertrag für private Bildungseinrichtungen (BABE) wurde mit solchen Vertragsgestaltungen natürlich umgangen. Trotz der immer größer werdenden Unzufriedenheit bei den Beschäftigten waren die Institute nicht bereit für die Gruppe von freien DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen Mindeststandards festzuschreiben. »Wenig Geld für hohes Risiko« ist die Zusammenfassung der Daten aus dem Jahr 2008.

Das Thema Qualität wurde nicht nur mehr im Zusammenhang mit Kursinhalten diskutiert. Immer mehr TrainerInnen, Vortragende und Lehrende forderten eine Verbesserung ihrer Rahmenbedingungen. Auch die BetriebsrätInnen der Branche formulierten im Auftrag ihrer KollegInnen Ziele und Forderungen. Doch die Befragung 2009 brachte nicht viel Neues: »Der TrainerInnen-Beruf ist nicht attraktiver geworden«.



Bildung am Fließband

Eines hat sich geändert: Die Einstellung vieler TrainerInnen, Lehrenden und Vortragenden zu dem, was gerade noch erträglich ist.

Das »subjektive« Empfinden der Betroffenen wurde vielfach formuliert und die Forderungen liegen seit langem auf dem Tisch. Auch dieses Themenheft ist auf Basis einer Befragung von TrainerInnen und unter Mitwirkung der Zielgruppe selbst entstanden. Die beschriebenen und genannten Merkmale, Maßnahmen oder geforderten neuen Rechtsvorschriften in den einzelnen Beiträgen, die Qualität für die Beschäftigten in der Erwachsenenbildung definieren sind messbar, objektiv und können somit der Definition von Qualität Stand halten.

Na dann ist ja alles klar. Jetzt machen wir eine Checkliste und los geht's mit der Umsetzung ... oder ... Wer schaut denn jetzt eigentlich darauf, dass die Vorstellung der Zielgruppe Wirklichkeit wird?

Bemühungen gibt es von vielen Betroffenen. Diese sind sehr unterschiedlich. Zum einen sind da mal die Einzelkämpfer. Die es da und dort schaffen mehr zu bekommen als der Rest.

Und dann gibt es noch jene, die sich organisieren und gemeinsam für Verbesserungen eintreten wollen. Einige sehr gut arbeitende Gruppen von TrainerInnen haben bereits klare Visionen und Ziele entwickelt. Sie sind bereit, an einem Strang zu ziehen, um längst überfällige Maßnahmen zur Sicherung des Standards und Schaffung von Qualität für alle durchzusetzen. Denn wenn es möglich wäre einseitig die Gehälter zu erhöhen, Mindesthonorare im Kollektivvertrag festzuschreiben, ein Mindestmaß an Vor- und Nachbereitung zu verankern, kurz gesagt, unsere Vorstellung von Qualität umzusetzen, dann wäre das schon längst geschehen. Doch zur Verwirklichung unserer gemeinsamen Vorstellung braucht es einen Schulterschluss aller TrainerInnen, Vortragenden, Lehrenden und des administrativen Personals.

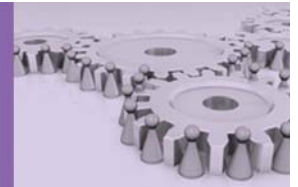
Doch nicht jede Gruppe verfolgt die selben Ziele und Interessen. Das ist auch verständlich. Es gibt nicht umsonst verschiedene gesetzliche Interessenvertretungen wie die Wirtschaftskammer und die Arbeiterkammer. Was nicht bedeutet, dass es nicht auch das eine oder andere Ziel gibt, dass diese Institutionen gemeinsam verfolgen. Aber eines sei auch ganz offen ausgesprochen: Die GPA-djp ist eine ArbeitnehmerInneninteressenvertretung und wird ihre Kraft und Energie auf Ziele richten, welche durch ihre Mitglieder und BetriebsrätInnen demokratisch beschlossen wurden. Wir machen nicht mit, bei der Verbreitung von Gerüchten und Unwahrheiten, um die Betroffenen zu verunsichern. Wir klären alle Betroffenen über ihre Rechte auf und über Möglichkeiten für diese und deren Verbesserung einzutreten.

Denn der Druck auf die Beschäftigten steigt rapide an. Der Wettbewerb zwischen den Unternehmen sorgt für einen noch nie da gewesenen Preiskampf. Vor allem die Bildungsmaßnahmen des AMS sind heiß umkämpft. Denn die Unternehmen gewähren kaum noch Zeit für Vor- und Nachbereitung und stellen auch immer weniger Raum für kreatives Arbeiten zur Verfügung. Es wird bei den Arbeitsbedingungen der Rotstift angesetzt. Was zur Folge hat, dass die Beschäftigten in ihrer Freizeit arbeiten, um die Qualität zu erhalten. Damit wird das Thema Qualität in den Hintergrund gedrängt. Die Verantwortlichen dafür, die Bildungseinrichtungen, ziehen sich gekonnt aus der Affäre.

Und aus lauter Engagement übersieht man den Moment, ab dem es nicht mehr darum geht, die Qualität der eigenen Leistung zu verbessern sondern den aktuellen Standard bei den eigenen Arbeitsbedingungen zu verteidigen. Doch wie ist das möglich, wenn man von seinem Einkommen abhängig ist? Wird doch meist die eigene Existenz bedroht, wenn man sich vorwagt und widerspricht oder gar schlechtere Leistung erbringt.

Das schon immer da gewesene Ungleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital wird spätestens jetzt sichtbar. Hier kommen freie und unabhängige Gewerkschaften ins Spiel. Denn nur eine starke Interessenvertretung kann durch demokratische Legitimation der Beschäftigten selbst, konsequent dagegen halten. Darüber hinaus braucht es Kraft, um neben der Sicherung von Standards zukunftsorientierte, innovative Rahmenbedingungen durchzusetzen und damit Qualität für die Beschäftigten zu schaffen.

Doch wie soll man vorgehen, wenn die Bedürfnisse der Betroffenen selbst so unterschiedlich sind wie im Bildungsbereich? Die Einkommen von Angestellten, freien DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen sind unterschiedlich hoch. Ein Grund dafür sind die Abgabenstrukturen für Sozialversicherung und Steuer. Ein



weiterer Grund sind die Kosten für die rechtskonforme Anwendung der jeweiligen Gesetze. Fünf Wochen Urlaub, Pflegefreistellung, Mehrarbeitszuschlag oder Kündigungsfristen lt. Angestelltengesetz, ... sorgen für ein sicheres Umfeld, müssen jedoch von Arbeitgeberseite finanziert werden.

Die Möglichkeiten der Vertragsgestaltung sind absolut anzuerkennen, Rechtsbruch dagegen nicht. Die GPA-djp ist nicht gegen freie Dienstverträge und Werkverträge. Wir stehen für rechtskonforme Verträge, für Mindeststandards in Form eines Kollektivvertrags und wollen eine Mindesthonorarvereinbarung, die jährlich angehoben wird, als weitere Norm festschreiben.

Und damit da kein Missverständnis aufkommt, wir wollen faire Einkommen, die die Leistung der Betroffenen honorieren. Daher begeben wir uns jährlich an den Verhandlungstisch, um uns dafür stark zu machen. Ein wichtiger Schritt ist mit dem KV-Abschluss 2010 für die privaten Bildungseinrichtungen gesetzt worden: Die Einkommen der TrainerInnen wurden zwischen 3,6% und 4,4% angehoben. Zur Erinnerung: Die Metallindustrie hatte eine Erhöhung von 1,5%, der Handel zwischen 1,6% und 1,8%.

Abgesehen davon sind Kollektivverträge und Gesetze dazu da, um eingehalten zu werden. Was bringen Mindeststandards, wenn sie nicht realisiert werden?

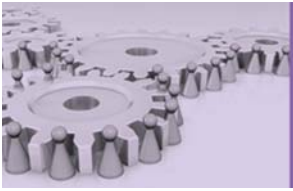
Doch ohne den Betroffenen selbst, können wir nichts verändern. Wer ist die Gewerkschaft? Das sind nicht einzelne Personen, deren Arbeitgeber Österreichischer Gewerkschaftsbund heißt. Die Gewerkschaft sind die Mitglieder, die BetriebsrätInnen und die vielen engagierten FunktionärInnen.

Unser Angebot an alle: Mitglied werden und die eigene Stimme stärken, sich beraten lassen und seine Rechte kennen, Angebote der IG EDUCATION zu Vernetzung und Austausch nutzen und bei den kommenden Maßnahmen zur Durchsetzung unserer gemeinsamen Forderungen mitmachen.

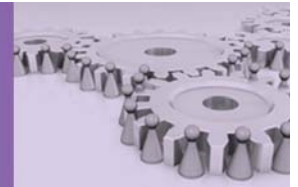
Die Vorstellungen, Visionen und Ziele der vorhergehenden ca. 30 Seiten werden wir nur dann erreichen bzw. umsetzen, wenn wir an einem Strang ziehen und uns organisieren. Qualität braucht eine starke Interessenvertretung.

Gemeinsam sind wir **Gewerkschaft.**

Gemeinsam sind wir **stark.**



Bildung am Fließband



Quellenangaben

- 1 Benjamin Franklin (1706-90), amerik. Politiker, Schriftsteller u. Naturwissenschaftler, 1776 Mitunterzeichner d. amerik. Unabhängigkeitserklärung
- 2 Paul Lafargue: Das Recht auf Faulheit. Hamburg: Europäische Verlagsanstalt 2001, S. 14 [für das Zitat herangezogene Neuübersetzung vgl. <http://www.wildcat-www.de/material/m003lafa.htm>]
- 3 Alle im Text vorkommenden Hinweise auf Personen, beziehen sich auf Männer und Frauen gleichermaßen; aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde zum Teil auf die gesonderte Benennung verzichtet.
- 4 Lafargue (Anm. 1), S. 29f
- 5 und berücksichtigt man die zeitgenössischen Standard-Arbeitszeiten
- 6 vgl. z.B. www.soned.at, www.arbeitslosennetz.org, www.amsand.net
- 7 als langzeitarbeitslos gilt jemand, der länger als 1 Jahr ohne Beschäftigung ist, bei Personen unter 25 und über 50 reicht ein halbes Jahr
- 8 diese muss allerdings mindestens 62 Tage dauern, vgl. z.B. http://www.ams.at/ueber_ams/14200.html#Langzeitbeschäftigungslose
- 9 die meisten Betroffenen berichten von „Nötigung“
- 10 das AMS selbst berichtet in einer internen Studie <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/info30.pdf> von einem absoluten Beschäftigungszuwachs von 9%, bereinigt um die 1,6% Zuwachs der Kontrollgruppe ohne jegliche arbeitsmarktpolitische Maßnahme.
- 11 Es gilt der Kollektivvertrag, jedoch ohne Berufsschutz (Ausbildung, Qualifikation), Anrechnung der Vordienstzeiten, Gehaltsvorrückung, vgl. BABE-KV
- 12 vgl. u.a. Vorsicht Falle. In: Malmoe, Nr. 34, 2006
- 13 Vgl. Erich Ribolits: Bekämpfung von Arbeitslosigkeit durch Qualifizierungsmaßnahmen? Oder: Pädagogik kann nicht leisten was Politik versagt! In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, 29, 2000. <http://homepage.univie.ac.at/erich.ribolits/php/archive.php?id=274> S. 15 ff
- 14 Vgl. z.B. Im Kurs geparkt: Weiterbildung für AMS-Kunden machen oft nur begrenzt Sinn. In: Format, 18.5.2009 oder Iga Niznik: Am Arbeitsamt sind alle Menschen gleich. In: Kurier 30.04.2010
- 15 Humaninstitut: Schicksal Arbeitslosigkeit. In: Der Standard, 04.05.2010
- 16 Artikel 23 [vgl. z.B. <http://www.wienerzeitung.at/DesktopDefault.aspx?TabID=4383&Alias=dossiers>]
 1. Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.
 2. Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.
 3. Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.
 4. Jeder hat das Recht, zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten.



Bildung am Fließband

- 17 Vgl. AMS Burgenland 100 Konsequenzen Katalog http://www.arbeitsmarktservice.org/_docs/100_konsequenzenkatalog_fuer_trainerinnen.pdf
- 18 vgl. z.B. Michael Pommer: Arbeitslose fühlen sich in Schulungen „gefangen“. In: Kronen-Zeitung, 18.06.2010 oder Eva Linsinger, Christa Zöchling: Die große Job-Lüge. In: Profil, 30.03.2010
- 19 anscheinend der Klassiker in den verschiedenen Maßnahmen, der in etwa so abläuft: Ein Flugzeug muss in der Wüste notlanden, die in verschiedene Gruppen eingeteilten TeilnehmerInnen müssen eine Prioritätenliste erstellen und sich einig werden, ob das Taschenmesser oder die Trinkwasservorräte wichtiger sind. Feen-Spiel: Eine Fee ermöglicht dir 3 Wünsche usw.
- 20 Mitteilung der Kommission an den Rat vom 23. Oktober 2006 „Erwachsenenbildung: Man lernt nie aus“ [KOM (2006) 614].
- 21 Susanne Kraft, Aufgaben und Tätigkeiten von Weiterbildner/inne/n – Herausforderungen und Perspektiven einer weiteren Professionalisierung in der Weiterbildung. DIE-Reports zur Weiterbildung. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. URL: http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-2006/kraft06_02.pdf. Online veröffentlicht am: 02.05.2006.
- 22 Vgl. ebda
- 23 LehrerInnenbildung NEU. Die Zukunft der pädagogischen Berufe. Die Empfehlungen der ExpertInnengruppe. Endbericht März 2010. Im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur und des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung.
- 24 Thomas Fuhr, Wie fasst die Andragogik ihren Gegenstand? Zur sozialen, programmatischen und operativen Einheit der Erwachsenen- und Weiterbildung. In: PR (Frankfurt), H. 55, 2001, 404.
- 25 <http://www.merriam-webster.com/dictionary/train>
- 26 Vgl.: Dieter Wolff, Fremdsprachenlernen als Konstruktion. Grundlagen für eine konstruktivistische Fremdsprachendidaktik, Frankfurt/Main 2002.
- 27 Rahmencurriculum Deutsch als Zweitsprache & Alphabetisierung. Erstellt im Auftrag der der MA 17 von: Deutsch als Fremdsprache an der Universität Wien Institut für Weiterbildung, Verband Wiener Volksbildung AlfaZentrum für MigrantInnen der Volkshochschule Ottakring, Wien 2006.
- 28 Rainer Zech, Gute Arbeit – Qualitätsentwicklung als Professionalisierungsstrategie der Erwachsenenbildung. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs 4/2008. Online: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-4/meb08-4.pdf>.
- 29 Wikipedia – Die freie Enzyklopädie

mitmachen – mitreden – mitbestimmen



Interessengemeinschaften

Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

Interessengemeinschaften der GPA-djp bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

>> erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;

>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);

>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

www.gpa-djp.at/interesse

IG PROFESSIONAL für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten - kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte

IG FLEX für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten

IG SOCIAL für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen

IG IT für IT-SpezialistInnen, MitarbeiterInnen bei EDV-Projekten, im Internet und neuen Medien sowie in der Telekommunikation

IG EDUCATION für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen

IG EXTERNAL für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen

IG MIGRATION für Menschen, die in Österreich ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben bzw. diese erst während ihres Aufenthaltes erwerben, MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, in Initiativen von MigrantInnen, ÖsterreicherInnen, die in einem fremden Land leben sowie Menschen, denen dieses Thema wichtig ist

IG POINT-OF-SALE für Menschen in Verkauf und Beratung (zB VerkäuferInnen, BankkundenbetreuerInnen, KundenbetreuerInnen, ...)

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG EDUCATION IG MIGRATION
 IG EXTERNAL IG IT IG POINT-OF-SALE

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung Betrieb.....

Telefonisch erreichbar..... eMail.....

.....
Datum/Unterschrift

Ihre Kontaktadressen der GPA-djp

Service-Hotline: 05 03 01-301

**Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle **Wien**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle **Niederösterreich**

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle **Burgenland**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle **Steiermark**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle **Kärnten**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

Regionalgeschäftsstelle **Oberösterreich**

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle **Salzburg**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle **Tirol**

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle **Vorarlberg**

6901 Bregenz, Reutegasse 11

www.gpa-djp.at

Es gibt vieles,

für das es sich lohnt,
organisiert zu sein.

GPA-djp Interessengemeinschaft IG EDUCATION

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Tel. 05 0301-301

eMail: service@gpa-djp.at

www.gpa-djp.at/education