

gesellschaft entgegen. Und es widerspricht auch, was Siemens und andere für Schlußfolgerungen ziehen. Wie kam es zum Beispiel zu Deiner Zusammenarbeit mit Siemens? Welches waren die Konzepte? Wie ist es gelaufen?

RUSS: Es widerspricht auf jeden Fall allen politischen Erklärungen, wenn angeblich angestrebt wurde, jedem Schüler seinen eigenen Laptop zur Verfügung zu stellen, aber dann das Geld nicht einmal zur Versorgung mit Klopapier reicht. Im Universitätsbetrieb zeigt sich das noch viel krasser, wo zwar die Grundausstattungen vorhanden sind, aber die Betriebsmittel fehlen. Anschauliche Beispiele dafür – aus dem noch nicht einmal hochtechnologischen Bereich – kennen wir inzwischen genug: Institute, die ihre Geräte nicht voll durchlaufen lassen können, weil die Raumklimatisierung das nicht bewältigt, Kopierer, die unbenutzbar herumstehen, weil die Mittel für das Kopierpapier und die Toner fehlen usw. Daß in egal welchen Bereichen produzierende Unternehmen voll auf ihre Entwicklungen setzen, ist etwas grundsätzlich anderes und betriebswirtschaftlich logisch. Warum aber die Politik nicht zwischen Gemeinwohl und Unternehmenszielen unterscheiden kann, weiß ich nicht.

Was meine Zusammenarbeit mit Siemens betrifft, so besteht sie im wesentlichen in der Moderation eines überzeugenden Konzeptes, das von Semier Insayif, Roland Leeb und Alfred Rubatschek mit dem Siemens-Forum ausgearbeitet worden ist und von Jahr zu Jahr ausgebaut wurde. Es geht zwar nur um ein punktuell gemeinsames Interesse, nämlich von welchen Inhalten und Reflexionen profitiert die Technik und von welcher Technik profitieren die Inhalte und Reflexionsmöglichkeiten, das sich aber auf mehreren Ebenen trifft. Es wird jährlich einmal ein jedes Jahr thematisch neu positioniertes Symposium durchgeführt, es wird einmal im Jahr der Siemens-Literaturpreis vergeben und es werden einmal im Jahr die besten Texte des Bewerbs in Buchform publiziert. Für mich ist dieses Konzept, gemeinsam mit den literarischen Veranstaltungsaktivitäten und der literarischen Edition der BAWAG und mit dem 24-Stunden-Literaturmarathon „Rund um die Burg“ der Agentur Asset, ein mustergültiges Beispiel, wie Unternehmen, Sponsoren und Autoren zusammenarbeiten und voneinander profitieren können. ■



„... geht die Tendenz ganz stark in Richtung Belastung der ArbeitnehmerInnen“

Dokumentationsgespräch von Herbert Arlt mit Sabine Letz vom 27.1.2004

ARLT: Sie sind Bildungsverantwortliche im ÖGB. Welche berufliche Ausbildung haben Sie und welche Tätigkeiten haben Sie bisher innerhalb des ÖGB ausgeübt?

LETZ: Ich habe das Studium der Pädagogik und Publizistik absolviert und 1993 habe ich begonnen, im ÖGB als pädagogische Mitarbeiterin zu arbeiten. Ich war zunächst verantwortlich für den Bereich Öffentlichkeitsarbeit in der Bildungsabteilung. Ich habe Seminare organisiert – etwa zum Thema: „Wie gestalte ich eine Betriebszeitung“ –, aber auch versucht, die Bildungsarbeit nach Außen hin darzustellen. Dabei habe ich auch schon immer ein wenig europäische Arbeit mitgemacht, also europäische Seminare, transnationale Seminare mitgestaltet. Und so haben wir erste Schritte in Richtung „EU-Projekte“ gemacht. Wir haben geschaut, welche Projekte wir brauchen und haben dann versucht, dafür auch Gelder aus Brüssel zu bekommen. Das lief zuerst so „nebenbei“ und dabei ha-

ben wir bemerkt, dass man das „so nebenbei“ nicht machen kann. Deshalb hat der ÖGB beschlossen, in der Organisation ein eigenes EU-Projektbüro einzurichten, das im Bildungsreferat angesiedelt wurde. Dieses Büro habe ich von 1998 an geleitet. In der Zeit habe ich etliche Projekte auf die Beine gestellt. Und vor einem Jahr habe ich die Leitung des Bildungsreferates übernommen.

ARLT: In den letzten Jahren ist ein sehr starker Einfluss der Technologie auf die Umstrukturierung der Gesellschaft zu bemerken. Das betrifft alle Bereiche der Gesellschaft. Das heißt, daß man/frau heute nicht mehr sagen kann: in meinem Betrieb bleibe ich jahrzehntelang beschäftigt. Statt dessen nehmen etwa Teleworking-Arbeitsplätze immer mehr zu. Das bedeutet unter anderem auch, dass sich die Ansprüche an die Bildungs- und Kulturarbeit verändern. Wo liegen in diesem Kontext Ihre Schwerpunktsetzungen und Strategien?

LETZ: Es ist völlig klar, dass wir in der Bildungsarbeit auf die gesellschaftlichen Veränderungen reagieren müssen, auf alle Herausforderung von wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Seite. Wir müssen hier immer am Ball bleiben.

Die Ansprüche an gewerkschaftliche Bildungsarbeit sind dabei vielfältig. Es geht um inhaltliche Ansprüche unsere Zielgruppe – ArbeitnehmervertreterInnen – die ja auch immer mehr mit Zeit- und Arbeitsdruck konfrontiert sind. Was sie einfordern, ist eine punktgenaue Vermittlung von unmittelbar anwendbarem Wissen. Gleichzeitig müssen wir auch auf die stärkere Spezialisierung reagieren, d.h. für die einzelnen Zielgruppen von BetriebsrätInnen, JugendvertrauensrätInnen, Behindertenvertrauenspersonen, Sicherheitsvertrauenspersonen bis hin zu Euro-BetriebsrätInnen und Mitgliedern im Aufsichtsrat eine breite Palette an spezifischen Angeboten zu liefern. Und das vor allem mit dem Anspruch inhaltlicher und organisatorischer Qualität sowie dem pädagogischen Anspruch – was die Lernmethoden angeht – immer am aktuellen Stand zu sein. Wir reagieren auch hier auf die neuen Bedürfnisse, indem wir z.B. gerade jetzt damit starten, e-Learning Angebote zu machen. Das ist ein neues Angebot, in dessen Rahmen sich Kolleginnen und Kollegen und die BetriebsrätInnen zeit- und ortsunabhängig Wissen aneignen können. Wir haben das in einer Pilotphase ausprobiert und evaluiert und jetzt starten wir mit diesem Angebot.

ARLT: Und wie sieht das Angebot inhaltlich aus?

LETZ: Wir bieten im Bereich e-learning Themen sowohl im Bereich soziale Kompetenz, der Moderation als auch im Rechts- und EU-Bereich und auch bezogen auf den Computer an. Das ist eine ziemlich breite Palette an Themen, die wir damit abdecken.

ARLT: Sie haben die Betriebsräte angesprochen. Es gibt eine große Gruppe von sogenannten neuen Lohnabhängigen, so etwa die TeleworkerInnen. Können Sie die miterfassen? Werden die in die Bildungsarbeit mit einbezogen?

LETZ: Es ist natürlich leichter in großen Betrieben an die KollegInnen heranzukommen. Wir arbeiten aber stark daran, auch solche Beschäftigte zu erreichen und mit diesen Angeboten erreichen wir sie



eher. Generell wird das in die allgemeinen Bemühungen des ÖGB eingebaut, an diese Gruppen heranzukommen. So gibt es Projekte im ÖGB wie „Flexpower“, die genau zugeschnitten sind für atypisch Beschäftigte.

ARLT: Sie haben auch weitere Angebote im Internet..

LETZ: Alle unsere Angebote finden sich im Internet. Wir haben eine eigene Website www.voegb.at, wo sämtliche Angebote abrufbar sind, so auch eine Seminardatenbank, die man nach Schlagwörtern absuchen oder in der man ganz einfach nur blättern kann. Man kann sich online anmelden, was auch sehr stark in Anspruch genommen wird. Wir bekommen fast nur mehr elektronische Anmeldungen, also Anmeldungen über das Internet oder per Fax und kaum mehr postalische Anmeldungen. Das wird sehr geschätzt – unter anderem wegen der Zeitunabhängigkeit. Ich

kann mich jederzeit etwa zu einem Seminar anmelden und außerdem gibt es einen Service zu den jeweiligen Themen, man kann Skripten und Schaufolien herunterladen.

ARLT: In den letzten Jahren ist eine sehr starke Tendenz der Einflussnahme der Wirtschaft auf die Bildung zu beobachten. Wie sehen Sie das, und in welchen Bereichen setzen Sie als Gewerkschaft Schwerpunkte?

LETZ: Die Wirtschaft möchte auf der einen Seite gut- bis Spitzenmäßig ausgebildete ArbeitnehmerInnen, und sie verlangt immer mehr eine spezifisch zugeschnittene Ausbildung der ArbeitnehmerInnen. Auf der anderen Seite spüren die ArbeitnehmerInnen immer mehr den Druck, der auf dem Einzelnen lastet, so unter anderem durch das lebenslange Lernen, was so wie es von der Europäischen Union propagiert und gefordert wird, fast wie eine Drohung klingt. Die Tendenz läuft in die Richtung, dass die Weiterbildung immer mehr in Richtung Individuum abgeschoben wird. Die ArbeitnehmerInnen stehen unter dem Druck permanent Top ausgebildet zu sein. Von der Wirtschaft selbst kommen hier – meiner Meinung nach – nur wenige Initiativen. In der innerbetrieblichen Weiterbildung liegen wir an vorletzter Stelle in der Europäischen Union. Aber auch von Seiten des Staates gibt es im Bildungssektor einen Rückzug. Auf der einen Seite wurden Studiengebühren eingeführt und auf der anderen Seite zieht sich der Bund immer stärker von der Förderung der Erwachsenenbildung zurück. In diesem Spannungsfeld „Unternehmen – Arbeitnehmer – Staat“ geht die Tendenz ganz stark in Richtung Belastung der ArbeitnehmerInnen. Da müssen wir als Gewerkschaft natürlich gegensteuern.

ARLT: Können Sie das ein wenig konkreter ausführen?

LETZ: Auf der einen Seite haben wir ein Forderungspaket, das vom letzten ÖGB-Bundeskongress beschlossen wurde. Eine Reihe von Forderungen zielen darauf ab, alle in die Verantwortung zu nehmen und dass nicht nur die ArbeitnehmerInnen das tragen müssen. Wir versuchen ganz massiv auch in Zusammenarbeit mit anderen Bildungseinrichtungen aus ganz Österreich in dieser Richtung Druck zu machen. So etwa im Rahmen der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs, wo wir der Bundesregierung – und hier speziell dem Bildungsministerium – klarzumachen versuchen, dass es nicht angeht, sich hier aus der Verantwortung zu stellen und wie wichtig auch die Erwachsenenbildung ist. Wenn „lebenslanges Ler-

nen“ ernst genommen werden soll – und darauf hoffen wir –, und die Anforderung der Europäischen Union umgesetzt werden, dann muss es eine Strategie zum lebenslangen und lebensbegleitenden Lernen geben. Die gibt es leider in Österreich noch nicht, aber die ist einzufordern.

ARLT: In Österreich verdienen Frauen nur etwa 60 Prozent vom Einkommen der Männer. Auch Weiterbildung und die Beteiligung etwa am Internet erfordern finanzielle Mittel. Die niedrigeren Einkommen sind keine günstigen Voraussetzungen für die Umsetzung der Forderung des lebenslangen Lernens. Welche spezifischen Anstrengungen unternimmt hier der ÖGB den spezifischen Benachteiligungen entgegen zu wirken?

LETZ: Aus meiner Sicht ist das ein ganz wichtiges Thema und von unserer Seite

auch ein großer Schwerpunkt. Neben den noch immer gültigen Forderungen wie der Förderung von Frauen in zukunftsorientierten Berufen oder speziellen Wiedereinstiegsmaßnahmen für Frauen nach der Karenz muss ein offener Bildungszugang ohne soziale Barrieren oberste Priorität haben. Der ÖGB bemüht sich auch in der Bildungsarbeit, in Seminaren, den Frauenanteil zu erhöhen und den Frauenanteil überhaupt in den Organisationen und Gremien zu steigern. Es gilt auch den Beschluss „Gender-Mainstreaming“ im ÖGB umzusetzen. Das werden wir in der Bildung natürlich massiv angehen und als Schwerpunkt sehen. Das einfach schon deshalb, weil es wichtig ist, alle Bildungsmaßnahmen darauf hin zu durchleuchten, was haben die für Auswirkungen auf Männer und auf Frauen, und was müssen wir tun zur Erhöhung des Frauenanteils, um hier wirkliche Chancengleichheit zu erreichen.

Die Forderungen des ÖGB:

Lebensbegleitendes Lernen für die Zukunft

In einem „Bundesgesetz für Weiterbildung“ sollten den aktuellen Gegebenheiten entsprechend folgende Regelungsbereiche erfasst sein:

- Zugangssicherung (Vorbeugung von Diskriminierung auf Grund von Geschlecht, Alter, Bildungsstand, Einkommen, beruflicher Stellung u.a.),
- Herstellung institutioneller Verlässlichkeit,
- Qualitätssicherung,
- Transparenz,
- Weiterbildungszeitansprüche,
- Sicherung der Durchlässigkeit des Bildungssystems,
- Sicherung der Finanzierung sowie
- Aufbau und Koordination von Weiterbildungsstatistik und -forschung.

Über ein solches Weiterbildungsgesetz hinaus sind für den ÖGB folgende Punkte zentrale Anliegen bei der Weiterbildung:

- Sicherstellung eines gebührenfreien Nachholens von öffentlich anerkannten Bildungsabschlüssen, wie beispielsweise des Hauptschulabschlusses, der Lehrabschlussprüfung oder der Berufsreifeprüfung.
- Weiterentwicklung der Bildungskarenz als weiterbildungspolitisches Instrument, mit einer entsprechenden finanziellen Zuwendung für die Betroffenen.
- Rahmenregelung für ein Bildungszeit-Modell.
- Bundesweit gebührenfreies Angebot von Bildungsberatung und Bildungsinformation.
- Bundesweit einheitliche ArbeitnehmerInnen-Förderungen.
- Entwicklung und Implementierung eines Akkreditierungs-/Zertifizierungssystems für Anbieter und deren Leistungsangebot.
- Schaffung eines Weiterbildungsrates.