

Berufsbildungsforschung als Grundlage von Interessenspolitik

GABRIELE SCHMID, ALEXANDER PRISCHL, ROLAND LÖFFLER

Die Arbeiterkammer Wien und der Österreichische Gewerkschaftsbund begleiten das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung seit seiner Gründung im Jahr 1971 und sind auch durch Funktionsträger im Bereich der Berufsbildung im Vorstand des Institutes vertreten. Das 50-Jahr-Jubiläum bietet den Anlass, die Beziehungen zwischen diesen Institutionen und der Bildungsforschung im Allgemeinen und dem öibf im Besonderen in einem Gespräch zu beleuchten.

Roland Löffler: *Die Arbeiterkammer und der ÖGB haben vor 50 Jahren die Gründung des „Instituts für berufspädagogische Forschung und Entwicklung“ (später öibf) maßgeblich unterstützt. Was waren aus Eurer Sicht die wesentlichen Beweggründe dafür?*

Gabriele Schmid: Arbeiterkammer und ÖGB haben damals erkannt, dass sie wissenschaftliche Kompetenz als Begleitung für ihre eigene Arbeit in der Umsetzung der praktischen Berufsbildung benötigen. Das ist bis zum heutigen Tag ein wesentlicher Beweggrund dafür, warum das öibf bis heute ein wichtiger Partner der Arbeitnehmer*innenvertretungen ist. So wie die Wirtschaftskammer auf das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) und dessen Expertise zurückgreift. Die Wirtschaftskammer hat ja, dadurch dass sie über die Lehrlingsstelle auch Behörde im Auftrag des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort ist, einen wesentlichen Gestaltungsvorteil gegenüber der Arbeitnehmer*innenvertretung. Deswegen war es auch immer ganz wesentlich, eine wissenschaftliche, auf Daten basierte Grundlage zu haben, auf der wir unsere Berufsbildungsarbeit in der Praxis aufbauen. Die Zusammenarbeit mit dem öibf hat sich im Lauf der Jahre auch auf andere Themen erweitert, aber im Fokus war immer die Berufsbildung und das Thema Lehre.

Roland Löffler: Die Gründung des öibf fällt ja in eine sehr spannende Zeit: Es gab zum ersten Mal ein eigenes Wissenschaftsministerium, zum ersten Mal eine Wissenschaftsministerin und gleichzeitig wurde die Professionalisierung der beruflichen Bildung über das Berufsausbildungsgesetz vorangetrieben.

Alexander Prischl: Die Gründung des öibf wurde vonseiten der Arbeitnehmer*innenvertretungen auch deswegen forciert, um eigenständig Pflöcke in der Forschungslandschaft einschlagen zu können. Durch ein eigenes Institut, nicht im Sinne von Auftragsforschung mit „bestellten“ Ergebnissen, sondern im Sinne eines Institutes, das die Anliegen der Arbeitnehmer*innen versteht und selbstständig agiert, weil ja die Arbeitnehmer*innenvertretungen dem Institut nicht vorschreiben, was es tun

und beforschen soll. Das Institut setzt sich selbstständig mit Fragen auseinander, die die Situation und Interessen von Arbeitnehmenden berühren.

Roland Löffler: *Wie hat sich die Zusammenarbeit von AK und ÖGB mit Forschungseinrichtungen, insbesondere dem öibf, im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik in den letzten Jahrzehnten verändert?*

Alexander Prischl: Meine Wahrnehmung für die Zeit, die ich überblicken kann, ist, dass das öibf in seiner Forschungstätigkeit sehr selbstständig und eigenständig geworden ist und sich in der Bildungslandschaft – sowohl national als auch international – einen Namen erarbeitet hat und für qualitätsvolle Forschung steht. Gerade auch durch den langjährigen Geschäftsführer und nunmehrigen wissenschaftlichen Leiter des öibf, Peter Schlögl, ist das Institut zu einem wichtigen Player geworden, sowohl in der Forschung als auch in der Vernetzung mit relevanten Akteurinnen und Akteuren der arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Landschaft. Das ist ein beachtlicher Sprung, der dem Institut gelungen ist, und das bei einer in Bezug auf den Personalstand überschaubaren Größe. Aus einem Rumpfinstitut, das nach der Ausgliederung des Großteils der Belegschaft in das AMS übriggeblieben ist, wurde das Institut aus diesem Umbruch heraus neu positioniert.

Gabriele Schmid: Aus meiner Sicht, und die reicht immerhin bis 2005 zurück, kann man sagen: Mit dem Wandel der Sozialpartnerschaft hat sich auch die Zusammenarbeit mit dem öibf verändert. Zum einen bekomme ich von Kolleginnen und Kollegen mit, die in Pension gehen und zurückschauen, dass die Sozialpartnerschaft vor 20, 30 Jahren ganz anders funktioniert hat als heute. Auch vor 15 Jahren war es noch so, dass die Sozialpartnerschaft eine deutlich wichtigere Einrichtung war und deutlich mehr Einfluss gehabt hat und dass damit die Expertise des öibf von damals viel unmittelbarer auf die Politik gewirkt hat. Über die Arbeitnehmervertretungen und das Sozialministerium, das praktisch immer – mit Ausnahme der Regierung Schüssel I und II und Kurz I – von aus der Gewerkschaft kommenden Sozialministern geführt wurde, erfolgte ein direkter Durchgriff auf die Entwicklung der Berufsbildung und der Lehre und damit in Zusammenhang sind auch die wissenschaftlichen Grundlagen zu sehen.

Das hat sich halt doch in den letzten Jahrzehnten Stück für Stück und in den letzten Jahren dramatisch verändert. Erstens hat sich das Spektrum der Grundlagen, die wir heute brauchen, ganz sicher erweitert, und zweitens ist es viel wichtiger geworden schnell zu reagieren. Das trifft natürlich nicht nur für das öibf, sondern für die Forschungslandschaft generell zu. Früher hat man eine Studie beauftragt, deren Durchführung oft ein Jahr oder länger gedauert hat. Jetzt geht es ganz stark um Geschwindigkeit, um Verwertung und öffentliche Präsentation, vor allem, weil man das, was früher am grünen Tisch und hinter verschlossenen Türen (im besten Sinn des Wortes) verhandelt und diskutiert wurde, in der Öffentlichkeit zeigen und präsentieren muss, und das in viel schnellerem Tempo und viel öfter und in kleinen Portionen. Das Marketingthema hat extrem an Gewicht gewonnen.

Die angesprochene Themenerweiterung reicht bis zur NQR-Servicestelle, als die das öibf im Auftrag von AK und ÖGB agiert und damit direkt in die Praxis der Validierung von Lernergebnissen geht. Das ist eine Veränderung in der Zusammenarbeit. Das ist etwas Sinnvolles und Positives, das wäre vor Jahrzehnten aber ganz klar eine hoheitliche Aufgabe gewesen. Es ist eigentlich auch eine hoheitliche Aufgabe, aber mangels Engagement der zuständigen Ministerien muss das halt zivilgesellschaftlich erledigt werden. Und das machen wir auch und das passt schon so.

Man kann selbstverständlich auch die Vorteile der Veränderung von Politik sehen. Es muss alles viel transparenter sein, ist dem Gegenlicht der Öffentlichkeit ausgesetzt und muss sich auch der Kritik von außen stellen. Auch was die Vergabepaxis betrifft, hat sich im positiven Sinn etwas in Richtung Transparenz getan. Trotzdem bleiben die negative Aspekte: die große Bedeutung von wirksamer Präsentation und Marketing, die zum Teil über das Ziel hinausschießenden europäischen Vergabekriterien. Es wird so viel Energie, Zeit und Expertise in Vermarktung, Verpackung und Vergabe investiert, und das fehlt dann an anderen Orten. Und was das öibf betrifft, gibt es eine jahrzehntelange, gute und enge Zusammenarbeit. Da ist es vielfach nicht notwendig, immer viele andere Institute fragen zu müssen, ob sie das nicht auch machen könnten – das könnten sicher andere auch –, aber es ist es notwendig, um den Formalia zu genügen. Ich möchte nicht ganz in die alte Struktur zurück, nämlich, dass man nur ein Institut hat und man nicht jemand anderen fragen muss, weil sich eben auch das Spektrum der Forschungslandschaft erweitert hat.

Roland Löffler: Die stärkere Transparenz und Formalisierung haben natürlich auch den Nachteil, dass kreative Lösungen nicht mehr so leicht möglich sind. Ich denke da an den Sozialminister Dallinger, mit dem ich beruflich „groß geworden“ bin, der einfach den Mut gehabt hat, zu sagen: „Probieren wir etwas aus“, ohne dass – ich denke da etwa an die experimentelle Arbeitsmarktpolitik – wir wissen, ob ein neuer Weg erfolgreich sein wird. Das war eine Art Idealzustand einer forschungsgeleiteten Politik. In den neunziger Jahren haben wir dann den Wandel beobachtet. Die Politik hat nicht mehr darauf gewartet, was die Wissenschaft sagt, sondern gefordert, dass die Wissenschaft die Fragen der Politik gezielt beantwortet. Gleichzeitig erfolgte ein paradigmatischer Wechsel von der Frage „Was bringt eine Maßnahme?“ hin zu „Was kostet es?“ Also nicht mehr primär auf den volkswirtschaftlichen Nutzen zu schauen, sondern primär auf die Kosten.

Gabriele Schmid: Was hier durchschlägt, ist einerseits der populistische Aspekt und andererseits der Aspekt der unmittelbaren Verwertbarkeit. Wie verkaufe ich das, was ich tue, am besten? Dabei geht es um einen gewissen, sehr kurzfristigen Zeitraum und nicht um eine Langzeitperspektive. Was bringt es in der Amtszeit, in der ich tätig bin? Das hat auch mit den Forschungsprojektlaufzeiten zu tun. So sehr es sinnvoll ist, transparenter und kurzfristiger zu agieren, so sehr fehlt oft die Langzeitperspektive. Außerdem wird vieles sehr in den eigenen Grenzen des Ministeriums, Bundeslandes, der eigenen Institution gesehen. Die Frage: „Was kostet es?“ ist dabei nur die Perspektive des Ressorts, die Frage: „Was bringt es für längerfristige positive Auswirkungen

auf Volkswirtschaft, Gesellschaft und Politik, die sich zu Buche schlagen in geringerer Kriminalität, geringerer Armutsgefährdung, höheren Konsummöglichkeiten der Bevölkerung, besserer Ausbildung, geringere Kosten für das Gesundheitswesen, etc.“ rückt beiseite. Natürlich ist es schwer, diese langfristigen Effekte wissenschaftlich nachzuweisen, aber man weiß ja, dass der Ausbau und die Entwicklung des Sozialstaates dazu führen, dass ich als Gesellschaft und Wirtschaft zahlreiche ökonomische Vorteile daraus ziehen kann. Wenn nie jemand Geld für etwas ausgeben möchte, wovon auch andere etwas haben, gibt es keine positive Entwicklung.

Roland Löffler: Insofern ist die Ausbildung bis 18 ein herausragendes Gegenbeispiel, weil hier vier Ressorts, auch unter maßgeblicher Beteiligung der Sozialpartner, sich einer Problemstellung widmen, die teilweise – Stichwort NEETs – auch aus dem EU-Bereich angeregt wurde. Und hier das Bildungssystem dazu zu bringen, zu sagen: Es gehen uns auch jene Leute etwas an, die das System verlassen haben. Es war schon ein dramatischer Einschnitt, dass weiterführende Schulen erstmals melden, wenn jemand aus dem Schulsystem abgeht.

Gabriele Schmid: Dazu zwei Anmerkungen: Manchmal ist man sich zum Zeitpunkt der Einführung einer Maßnahme gar nicht darüber im Klaren, wie bedeutsam diese ist. Es ist aber auffällig, dass von den beteiligten Einrichtungen in der Öffentlichkeit die Ausbildung bis 18 kaum thematisiert wird. Und soweit ich das aus den Bundesländern weiß, wird die Umsetzung sehr unterschiedlich gelebt und verkommt teilweise in einem statistischen Moloch. Generell ist der Zweck und das Ziel dieser Sache völlig richtig und stellt einen wirklichen Paradigmenwechsel dar. Es ist ein ganz wichtiger Schritt, und das generelle Problem im Bildungswesen, nämlich die Verantwortung dafür zu übernehmen, welche Jugendliche das System verlassen, hat einen starken Druck ausgeübt. Bis dahin gab es kein Gefühl der Verantwortung in diesem Bereich. Im Schulunterrichtsgesetz ist sogar explizit die Verantwortung der Eltern angesprochen, sie haben eine unverhältnismäßig hohe Verantwortung für den schulischen Erfolg ihrer Kinder, da gibt es einen direkten Zusammenhang zur Bildungsungerechtigkeit.

Roland Löffler: Das bringt uns zur nächsten Frage: *Warum benötigen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer*innen Berufsbildungsforschung heute? Welchen Stellenwert haben Ergebnisse aus Forschung und Entwicklung heute für die Erarbeitung von interessenspolitischen Positionen?*

Gabriele Schmid: Es entwickelt sich gesellschaftlich ein Delta zwischen dem steigenden Bedarf an forschungsbasierter Politik und dass wir als Arbeitnehmer*innenvertretungen auf fundierter Grundlage argumentieren und versuchen, herauszufinden, was sich wirklich tut in der Ausbildungslandschaft, in der Arbeitsmarktpolitik etc., und dem, wie Politik passiert. Ich möchte ein Beispiel geben: das Thema des Fachkräftemangels. Bei diesem Thema sind die Arbeitnehmer*innenvertretungen in der Defensive. Die Tourismuswirtschaft etwa beklagt, dass sie keine Fachkräfte findet. Dabei wollen Betriebe dieser Branche sehr oft gar keine Fachkräfte anstellen, sondern Perso-

nen, die als Fachkräfte bezeichnet, aber als Hilfskräfte bezahlt werden. Da sind jegliche objektiven Marktfaktoren außer Kraft gesetzt. Denn wenn ich so schlecht zahle und so schlechte Arbeitsbedingungen biete, brauche ich mich nicht wundern, dass ich keine Bewerber*innen finde. Normales Marktgeschehen würde bedeuten, wenn ich mehr zahle und bessere Arbeitsbedingungen biete, werde ich mehr Personal bekommen. Die Bauwirtschaft beispielsweise hat das klar vorgezeigt und da hat es funktioniert. Beim Thema Fachkräftemangel gelingt es uns immer noch viel zu wenig, dies aufzuzeigen, und da können wir nur mit wissenschaftlichen Daten, Zahlen und Fakten entgegenwirken. Die Unternehmer stellen das aus ihrer eigenen interessenspolitischen Wahrnehmung sehr einseitig dar und versuchen, sich ihre Vorteile zu holen.

Alexander Prischl: Es ist wichtig, dass wir unsere politischen Forderungen mit wissenschaftlichem „Futter“ unterlegen, um den Forderungen in der politischen Diskussion mehr Nachdruck zu verleihen. Das ist heute die übliche Vorgangsweise bei politischen Forderungen, das gilt daher auch für den Bildungsbereich, und deswegen ist das öibf auch wichtig. Einfach nur zu sagen: „Ich will“ war vielleicht vor 20 oder 30 Jahren ausreichend, heute braucht es das ergänzende „weil“, und am besten muss man gleich dazu sagen, was es kostet und wer es zahlen soll. Und zum Fachkräftemangel im Konkreten: Ich halte die Diskussion für konstruiert. Wenn man Unternehmen fragt, wie es um den Qualifikations- und Fachkräftebedarf der Zukunft steht – das haben wir schon unzählige Male mit den Interessenvertretungen IV und WKO diskutiert –, und fragt, wen oder was braucht ihr in zwei Jahren, bekommt man keine Antwort, höchstens „Universalisten, die nichts kosten“. Der Fachkräftemangel ist immer eine Momentaufnahme, wenn gerade etwa in einem Unternehmen ein Schweißer fehlt. Aber die langfristige Perspektive, also dass ein Betrieb vielleicht darüber nachdenkt, wie viele Schweißer brauche ich denn in der Zukunft, wenn ich einen bestimmten Auftrag bekomme oder expandieren möchte, diese perspektivische Personalplanung fehlt in den Unternehmen. Und das ist der Grund, warum der Fachkräftemangel akut wird. Das wäre so, als würde ich im Stahlbau einen Auftrag übernehmen und nicht vorher überlegen, woher ich das Material bekomme. Wenn gerade am Stahlmarkt Mangel herrscht, werde ich die Stahlträger nicht bekommen. Aber das muss ich mir halt vorher überlegen. Und genauso ist es bei den Fachkräften. Die fallen nicht vom Himmel, wenn ich sie gerade „just in time“ brauche.

Im Bildungsbereich hat alles einen gewissen Vorlauf, aber das verstehen Personalmanager nicht. Die glauben, sie rufen bei einer Personalvermittlung an, wollen 15 Schweißer, und die Personalvermittlung drückt einen Knopf und 15 Schweißer kommen von irgendwoher. Ich hatte einmal ein spannendes Gespräch mit dem Personalchef eines großen Elektronikkonzerns, als das Unternehmen die kaufmännische Lehrausbildung eingestellt hat. Auf die Frage, wie er glaubt, in Zukunft seine Fachkräfte in diesem Bereich zu bekommen, hat er geantwortet: „Das ist mir egal, mein Vertrag geht zwei Jahre. Was danach kommt, geht mich nichts mehr an. Ich muss jetzt Kosten einsparen. Woher mein Nachfolger das kaufmännische Personal be-

kommt, ist dann seine Sache.“ Das ist die Sichtweise der Großbetriebe, und die Klein- und Mittelbetriebe haben oft leider keine Personalplanung.

Roland Löffler: Umso wichtiger ist es daher, dass man relativ kurzfristig Forschungsergebnisse liefern kann.

Gabriele Schmid: Man kann ja viele dieser Studien – im Unterschied zu früher – kleinteiliger machen. Früher hat man Forschungsprojekte vergeben und es hat ein Jahr oder eineinhalb Jahre gedauert, bis man Ergebnisse bekommen hat. Das ist heute zu lange, denn bis die Studie fertig ist, ist das Thema oft in der Fragestellung, in der man die Studie beauftragt hat, nicht mehr so relevant. Daher muss man versuchen, es in kleinere Pakete aufzuteilen und mit mehreren Fragen immer wieder am selben Thema dranzubleiben. Die Öffentlichkeit, die das dann hören und verstehen soll, nimmt diese kleineren Dosen besser wahr. Das kann man an sich selbst beobachten. Was nimmt man von Themen wahr, an denen man selbst nicht unmittelbar dran ist? Da nimmt man nur etwas wahr, wenn sich Themen immer wieder wiederholen. Wenn es – wie es früher war – nur einmal eine Pressekonferenz zu einem Thema gibt, ist es schwierig, dies in der Medienvielfalt von heute mitzubekommen. Wenn man selbst an einem Thema dran ist, glaubt man, dass das, was man selbst macht, ohnedies von allen wahrgenommen wird, aber ohne stetige Wiederholung erreicht das nur die interessierte Öffentlichkeit.

Roland Löffler: Dieser kurzfristige Wechsel der Themen und der Aufmerksamkeit stellt allerdings auch die Forschung vor ein Problem, weil dadurch auch die Planung für ein Forschungsinstitut schwieriger geworden ist. Vieles wird kurzfristiger angefragt, es werden kürzere Bearbeitungszeiträume erwartet. Es ist zwar gut, wenn man am Puls der Zeit ist, aber es macht es mitunter schwierig. Im Einzelfall funktioniert es trotzdem gut, wenn das Zusammenspiel zwischen Auftraggeber und Forschungseinrichtung funktioniert. Ein Beispiel ist die Blitzumfrage zum Homeschooling für Lehrkräfte. Das wurde im April 2020 von der AK angeregt und im Juni konnten wir die Ergebnisse vorlegen. Das war aber nur möglich, weil da die Gewerkschaftsjugend uns organisatorisch sehr unterstützt hat und Teilnehmer*innen akquiriert hat, zu denen wir sonst keinen Zugang gehabt hätten. Wenn diese Studie, die so klein war, dass sie frei vergeben werden konnte, in das normale Vergabeprocedere gefallen wäre, hätte man die Studie vermutlich erst mindestens drei Monate nach der ersten Idee beginnen können, geschweige denn, sie in kurzer Zeit beenden zu können. Große Studien oder Rahmenverträge, wie sie etwa in den 80er Jahren für die Berufsbilderstellung üblich waren, gaben natürlich eine Planungssicherheit für das Institut, wo man dann nach langer Bearbeitungszeit etwas Großes vorlegen konnte, worüber auch dann mit entsprechender öffentlicher Aufmerksamkeit gesprochen wurde. Am öibf versuchen wir jetzt, einerseits durch mehrjährige Projekte, die nicht diesen Aktualitätsdruck haben, die Planungsunsicherheiten abzufedern – etwa in der Bildungsberatung oder durch EU-Projekte, in denen man über drei Jahre etwas entwickeln und an einem Thema dranbleiben kann – und dies mit kurzfristigeren Projekten zu kombinieren. Einen Idealfall stellen revolvierende Projekte dar, wie etwa der Lehrlingsmonitor, der

von AK und ÖGB finanziert wird, wo man länger ein Thema bearbeiten und die Fragestellungen auch immer ein bisschen variieren kann. Dadurch ist man als Institut längerfristig mit einem speziellen Themenbereich beschäftigt.

Das bringt mich zur nächsten Frage: *In welchen Bereichen greifen AK und ÖGB auf Forschungsergebnisse zu? Gibt es Forschungsschwerpunkte, die für die Interessenvertretungen besondere Bedeutung haben?*

Gabriele Schmid: Aus meiner Sicht ist das die Berufsbildung in ihrer gesamten Breite: Ausbildungsplätze, Ausbildungsqualität, aber auch etwa die Erwerbstätigkeit von Schülerinnen und Schülern. Letzteres ist zwar kein zentrales Thema, aber es geht letztlich darum, wie es zukünftigen Mitgliedern der AK bei ihrem Einstieg in die Arbeitswelt und die Ausbildung geht. Diese Themen kann man als „all time favourites“ bezeichnen, die variieren halt mit der Zeit ein bisschen. Derzeit ist das Thema Digitalisierung viel stärker präsent. Die Qualität ist ebenfalls ein Dauerthema, weil sie sich laufend verändert, durch neue Berufe, durch neue Anforderungen. Da geht die AK gut mit der Zeit mit, wie sich etwa in letzter Zeit beim Thema Pflegelehre gezeigt hat. Als Beispiel fällt mir noch das Fachkräftestipendium ein, das es seit ca. zehn Jahren gibt. Das kam eigentlich aus eigenen Beratungserfahrungen der AK, da gab es eigene Arbeitsgruppen dazu. Damals hat das öibf eine Studie gemacht, in der Schulleiter*innen von Krankenpflegeschoolen gefragt wurden, welche Leute sie gerne in der Ausbildung hätten. Die Befragten haben gemeint, sie bräuchten vor allem auch Leute aus dem mittleren Alterssegment, weil Personen mit Lebenserfahrung ganz anders mit Kranken und zu Pflegenden umgehen. Dies hat letztlich dazu geführt, dass ein sehr gut funktionierendes Instrument, nämlich das Fachkräftestipendium, entwickelt wurde und noch immer besteht.

Alexander Prischl: Das zweite historische Beispiel ist sicher das Thema Berufsreifeprüfung. Da haben auch die wissenschaftlichen Vorarbeiten zur Frage: „Was wünschen sich die Leute im Thema Durchlässigkeit?“ ergeben, dass es ein breites Angebot geben soll, das auch bewältigbar ist. Und das war die Basis für die Ausarbeitung der Berufsreifeprüfung.

Gabriele Schmid: Natürlich führen wissenschaftliche Vorarbeiten nicht immer sofort zu einem gut funktionierenden Instrument, aber die Beispiele zeigen, dass, wenn man die Forschung mit dem, was man im eigenen Bereich auf Basis der Erfahrung der Arbeitnehmer*innen entwickeln kann, gut kombiniert, sehr erfolgreiche Maßnahmen entstehen. Natürlich nur, wenn man uns lässt. Es gibt viele Themen, eben die Ausbildung bis 18, die Erwerbstätigkeit von Schülerinnen und Schülern, die Vereinbarkeit von jeder Art von Ausbildung mit Erwerbstätigkeit, die, wenn sie nicht von den Arbeitnehmer*innen-Interessenvertretungen angesprochen werden und wir nicht das öibf an unserer Seite haben, sonst von niemandem so vorangetrieben würden. Da haben wir schon ein Alleinstellungsmerkmal.

Für mich sind etwa diejenigen, die neben dem Job noch eine Ausbildung machen, die wahren Heldinnen und Helden der Arbeit. Um das kümmert sich sonst niemand, das

wird den Privaten überlassen. Wenn du weiterkommen willst, musst du dich weiterbilden, und wie du das machst, ist deine Sache. Da gibt es sonst niemanden, der die entsprechenden Rahmenbedingungen einfordert. Beim Fachkräftestipendium hatten wir etwa das Beispiel eines jungen Mannes gehabt, der in der Nacht gearbeitet hat, damit er am Tag die Ausbildung machen konnte.

Roland Löffler: Auch bei der Berufsreifeprüfung war es so. Hätte man nur das parallele Modell (also Lehrlingsausbildung und gleichzeitig Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung) zugelassen, wäre es nicht so erfolgreich. Man sieht ja, dass es für viele Lehrlinge eine Überforderung ist, neben einer Vollzeitlehre abends noch Vorbereitungskurse zu besuchen. Die konsekutive Form der Berufsreifeprüfung (also die Ablegung der Berufsreifeprüfung in einem zeitlichen Abstand nach der Lehrabschlussprüfung) ist daher ein wichtiges Angebot.

Gabriele Schmid: Man sieht an der Berufsreifeprüfung, dass generell im Bereich der Lernergebnisorientierung in den letzten Jahren was Positives passiert ist. Es geht darum, anzuerkennen, welche Kompetenzen jemand hat, und diese sichtbar zu machen. Früher waren nur die formalen Voraussetzungen relevant, aber was du wirklich mitbringst und schon kannst, hat niemanden interessiert. Jetzt wird stärker auf diese erworbenen Kompetenzen geschaut und versucht, diese auf dem Arbeitsmarkt verwertbar zu machen, und zwar in dem Sinne, dass ich Zugang zu Ausbildungen bekomme.

Roland Löffler: Zum Abschluss würde ich gerne wissen: *Welche Anforderungen ergeben sich aus heutiger Sicht für die Interessenspolitik für Arbeitnehmer*innen und welchen Beitrag können Forschungseinrichtungen dafür leisten?*

Alexander Prischl: Auch für die Zukunft gilt: Es geht um politische Forderungen, die wissenschaftlich fundiert sind. Je besser die Forderungen wissenschaftlich argumentierbar und gut untermauert sind, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie umgesetzt werden können, neben Fragen der Kompetenzverteilung oder Finanzierbarkeit. Wie der Lehrlingsmonitor zeigt: Je größer das Sample ist, desto schlagkräftiger sind Argumente, die auf den Ergebnissen aufbauen. Wichtig ist dabei selbstverständlich auch eine qualitativ hochwertige, wissenschaftlich-methodische Vorgangsweise.

Gabriele Schmid: Wir leben in einer Zeit, wo Verschwörungstheorien und Dinge, die sich irgendwer irgendwo zusammenreimt, so einen Stellenwert bekommen, dass es für uns noch wichtiger ist als früher, dass das, was wir fordern, eine fundierte Basis hat, die auf Befragungen beruht oder auf nachvollziehbaren Zahlen, Daten und Fakten, die zusammengetragen werden. Wir sind heute viel mehr gezwungen, in der Öffentlichkeit das, was wir tun, zu erklären, zu erläutern, zu verteidigen. Das ist auch für uns gut, weil wir viel mehr prüfen müssen, ob es passt, was wir machen. Auf der anderen Seite geht wahnsinnig viel Zeit und Energie – auch von uns – in die Vermarktung und Verpackung von Forderungen, anstatt manches einfach auszuprobieren. Dabei geht es eigentlich vor allem um den politischen Willen, ob ich etwa die Situation von Lehrlingen verbessern will. Wir sind der Kritik viel mehr ausgesetzt, gleich-

zeitig haben wir weniger Einfluss als früher, etwas umzusetzen. Wir können nur mehr mit der Öffentlichkeit und vielleicht der Zivilgesellschaft Druck aufbauen, das war früher viel einfacher.

Im Bundesausbildungsbeirat etwa lässt man uns schon arbeiten, das Ministerium will schon unsere Expertise. Wenn wir aber eine andere Richtung einschlagen wollen, ist es nicht das, was sie von uns haben wollen. Von uns wollen sie die praxisorientierte Detailarbeit. Während der Regierung Schüssel I wurden wir ein Jahr vollständig ignoriert. Als dann eine Reihe von fachlichen Fehlern passiert sind, hat man uns reumütig doch wieder zurückgeholt.

Alexander Prischl: Im politischen Marketing ist es auch wichtig, Betroffenheit zu erzeugen. Die erzeugt man auch durch entsprechend breit angelegte Studien und Befragungen. Das kann dann politisch Andersdenkende und öffentliche Einrichtungen überzeugen, uns zuzuhören. Es muss klar sein, dass sich die Forderungen nicht jemand im Stillen ausgedacht hat, sondern dass diese fundierte Grundlagen haben und nicht bloß Meinungen von Einzelpersonen in irgendwelchen Institutionen darstellen. Ein Beispiel außerhalb der Berufsbildung ist etwa die Rechtsberatung. Auf Basis zahlreicher Rechtsfälle kann man Forderungen ableiten. Da geht es auch um die Vermarktung. Oder wenn man darstellt, wie viele Millionen für Arbeitnehmer*innen erstritten werden.

Auf der anderen Seite ist auch die Konzentration auf Kernthemen wichtig: Wenn beispielsweise Digitalisierung in aller Munde ist, müssen auch AK und ÖGB da präsent sein. AK und ÖGB müssen immer wieder auf Themen wie beispielsweise Bildungsarmut oder die Vererbung von Bildungschancen, auf die größer werdende Diskrepanz im Bildungsbereich in Krisensituationen (etwa während der Pandemie) hinweisen. Wenn man solche Themen über aktuelle Studien immer wieder aufgreifen kann, kann man sie dauerhaft präsent halten.

