

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Ausgabe 26, 2015

Die blinden Flecken im Professionalisierungsdiskurs

Arbeitsrealität in der Erwachsenenbildung

Praxis

TrainerInnen im AMS-Kontext

Helfried Faschingbauer



TrainerInnen im AMS-Kontext

Helfried Faschingbauer

Faschingbauer, Helfried (2015): TrainerInnen im AMS-Kontext.

In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs.

Ausgabe 26, 2015. Wien.

Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/15-26/meb15-26.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: Arbeitsmarktservice, AMS, TrainerInnen, Prekarisierung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsmarktpolitik, Qualifizierungspolitik

Kurzzusammenfassung

Das Arbeitsmarktservice (AMS) gehört als finanziell stärkster Auftraggeber der Erwachsenenbildung in Österreich zu den einflussreichsten Serviceorganisationen der nationalen Erwachsenenbildung. Es ist selbst keine Bildungseinrichtung, beschäftigt aber indirekt, über eine heterogene Trägerlandschaft, geschätzte 10.000 TrainerInnen. Deren Arbeitsbedingungen stehen aufgrund einer Neuausrichtung der AMS-Steuerung mit 2015 vor deutlichen Veränderungen. Konkret werden bis zu 2.500 TrainerInnen ihre Arbeit verlieren. Zwar wies das Arbeitsfeld schon immer spezifische Besonderheiten gegenüber anderen Feldern der Erwachsenenbildung auf, doch sind die AMS-TrainerInnen gegenwärtig am unmittelbarsten von einem Ruck in Richtung Prekarisierung bedroht und setzen darauf politische Reaktionen. Der vorliegende Beitrag speist sich aus der langjährigen Praxiserfahrung und dem Insiderwissen des Autors sowie zahlreichen aktuellen Gesprächen mit AkteurInnen (TrainerInnen, LeiterInnen von Schulungseinrichtungen, Betriebsräten einer österreichweit tätigen Schulungseinrichtung und der Führungsspitze einer Landesorganisation des AMS) und beleuchtet Hintergründe und Folgen dieser Entwicklungen. (Red.)

TrainerInnen im AMS-Kontext

Helfried Faschingbauer

Mit 2015 erfolgte ein massiver Einschnitt bei der Budgetierung der qualifizierenden/investiven Arbeitsmarktpolitik, der gravierende Konsequenzen für die Beschäftigungssituation der TrainerInnen in AMS finanzierten Maßnahmen nach sich zieht. Konsequenzen sind Kündigungen und Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen bei den verbleibenden TrainerInnen. Der Einbruch erfolgte nicht aus Budgetmangel, sondern wurde verursacht durch strategische Veränderungen in der Qualifizierungspolitik des AMS, die als Paradigmenwechsel verkauft werden.

Der Sektor: groß und bunt

Lorenz Lassnigg (2011) zufolge investiert das AMS mit 38% des Gesamtaufkommens für die Erwachsenenbildung in Österreich drei Mal so viel in die Erwachsenenbildung als die öffentlichen Haushalte von Bund, Ländern und Gemeinden (12%). An zweiter Stelle liegen die Unternehmen mit 30%, gefolgt von den NutzerInnen mit 19% (siehe Lassnigg 2011).

Dabei ist die Landschaft der durchführenden Träger sehr bunt: Es finden sich politische Träger (Berufsförderungsinstitut, Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer) und ethnisch oder religiös basierte, private Träger unterschiedlicher Größenordnung, bei denen fallweise Banken und Hedgefonds als Investoren beteiligt sind. Gemeinsam ist ihnen der Auftraggeber AMS. Und, Anbieter von Schulungsmaßnahmen im Auftrag des AMS zu sein, scheint ziemlich lukrativ: Viele im Auftrag des AMS tätigen Träger (Bildungseinrichtungen) haben nur das AMS als Auftraggeber.

Die Zahl der TrainerInnen in diesem Sektor kann nur geschätzt werden. Für die meisten TrainerInnen im AMS-Kontext gilt der BABE¹ (Kollektivvertrag der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen). Laut Auskunft der GPA, der Gewerkschaft der Privatangestellten, gibt es insgesamt 8.000 BABE-Beschäftigte in Österreich. Davon sind zwei Drittel TrainerInnen, also ca. 5.300. Daneben gibt es noch TrainerInnen, die mit alten besseren Verträgen arbeiten, deren Zahl aber nicht angegeben werden kann. Ich gehe davon aus, dass es gesamt mehr als 10.000 AMS-TrainerInnen gibt und berufe mich dabei, der Auskunft eines Experten des AMS Wien folgend, auf die Faustregel, dass je 50.000 Euro Budget ein/e TrainerIn beschäftigt wird (das Budget für qualifizierende Maßnahmen war 2015 mit ca. 650 Mio. Euro beziffert). Die Unklarheit hinsichtlich der Zahl der von den Veränderungen betroffenen TrainerInnen nehme ich auch als Indiz dafür, dass diese Gruppe nicht sichtbar ist.

Den/Die typische/n TrainerIn im AMS-Bereich gibt es nicht. Viele sehen diese Arbeit als „Job“, den sie aus

¹ Der BABE Kollektivvertrag wurde erstmals 2005 abgeschlossen.

existenziellen Gründen dauerhaft oder vorübergehend ausüben – für viele andere, die längerfristig in diesem Bereich tätig sind, ist er zum Beruf geworden. Ein Selbstverständnis als ErwachsenenbildnerIn ist (je nach Grundausbildung und aktueller Tätigkeit) in unterschiedlichem Maße ausgeprägt. Keinesfalls handelt es sich um eine voll ausgeprägte Profession. Dafür fehlt es meist an den qualifikatorischen Voraussetzungen, die Bezahlung ist schlecht, die Sicherheit der Beschäftigung gering und auch das Ansehen ist nicht überwältigend. Es gibt auch keine Ständesvertretung, die für ethische Prinzipien der Berufsausübung steht und geschlossen nach innen und außen auftritt. Von den Arbeitsbedingungen her macht es einen Unterschied, in welchem Bundesland die TrainerInnen arbeiten (Entlohnung und Vor- und Nachbereitungszeiten), mit welcher Zielgruppe, ob sie konkrete Inhalte vermitteln wie Lehrausbildungen oder Sprachen oder ob sie in Aktivierungs- bzw. Orientierungsmaßnahmen als TrainerIn beschäftigt sind.

Das AMS als Groß-Auftraggeber: Bildung ist nachrangig

Das AMS ist keine Bildungseinrichtung und hat auch keine Bildungskompetenz, ist aber der quantitativ wichtigste Auftraggeber für die Erwachsenenbildung in Österreich. Gegenüber den beauftragten Trägern legt das AMS Wert darauf, als die eigentliche Kundin gesehen zu werden. Das hat Konsequenzen für die Beschäftigungssituation der TrainerInnen und für die Qualität der Arbeit: *„This creates a [...] contradiction, as it is a non-educational mission which explicitly drives the main player in the adult ET system. The PES' [public employment service; H.F.] mission is rightly determined by the goals and objectives of labour market policy, with its main objective to support access to employment and to provide related training assistance“* (Lassnigg 2011, S. 6.; Hervorh.d.Verfas.).

Das ist eine Realität, die nicht diskutierbar ist (und auch nicht zum Jammern Anlass geben soll), die aber konkrete Auswirkungen auf die Durchführung der Schulungsmaßnahmen – und damit auf die

TrainerInnen – hat (siehe Aschemann/Faschingbauer 2008). Die Frage ist, inwieweit das AMS auch in die Abwicklung der Schulungen steuernd eingreift. Und wie die Schulungseinrichtungen, die zu einem guten Teil gewinnorientierte Unternehmen sind, diese Ausgangslage umsetzen. Beides ist für die Arbeitsbedingungen der TrainerInnen entscheidend.

Um zu verstehen, was das im Einzelnen bedeutet, scheint es notwendig, etwas näher auf das Steuerungssystem im AMS einzugehen, das die Basis für das Alltagshandeln der AMS-MitarbeiterInnen bildet.

Die technokratische Steuerung und ihr Preis

Das Arbeitsmarktservice (AMS) wurde mit 1. Juli 1994 als Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts konstituiert. Die Führungskräfte des AMS sehen sich als ManagerInnen und nicht als ArbeitsmarktpolitikerInnen. Auftraggeber ist der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. In die Abwicklung der Aktivitäten des AMS sind die Sozialpartner (Österreichischer Gewerkschaftsbund, Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung) auf allen Ebenen (Bund, Länder, Bezirke-Regionen) eingebunden. Das zentrale Steuerungsinstrument ist die Balanced Score Card (BSC), die die strategischen Bereiche der arbeitsmarktpolitischen Ziele, der KundInnenzufriedenheit und der MitarbeiterInnenzufriedenheit sowie Aspekte der Organisation abbildet. Dazu gibt es noch die jährlich festgeschriebenen zehn arbeitsmarktpolitischen Ziele, deren Erreichungsgrad zwar in der Balanced Score Card schon als Gesamtperformance enthalten ist, die aber trotzdem noch einzeln bewertet werden. Daneben existiert noch das Qualitätsmanagement-System EFQM (European Foundation for Quality Management), in dessen Rahmen Prozesse formuliert werden, deren Einhaltung ebenfalls in Kennzahlen abgebildet wird.²

Die technokratische Begeisterung für quantitativ aussagekräftige Indikatoren und Kennzahlen kann zum Ergebnis haben, dass statt substanzieller Resultate nur noch deren Indikatoren produziert

² Der Autor war mitbeteiligt an der Implementierung des Managementsystems und stand den Folgen dieses Systems sowohl für die KundInnen als auch die MitarbeiterInnen durchaus kritisch gegenüber.

werden (vgl. Zilian/Lasnigg/Wroblewski 1999, S. 143), welche für die Performance-Bewertung der Organisationseinheiten wichtig sind. So zeigt die Praxis der letzten Jahre, dass strategische Ziele wie „Verringerung der Vormerkdauer“ vorwiegend über die Unterbrechung der Vormerkung durch Aktivierungs- oder Orientierungsmaßnahmen verfolgt wurden. Aus der Sicht der KundInnen sah eine AMS-Beratung dann häufig so aus: *„Mein Berater interessierte sich überhaupt nicht für meine Anliegen und für meinen Wunsch, einen Job zu bekommen, ihn interessierten nur mein Alter und die Dauer meiner Arbeitslosigkeit“* (Kursteilnehmer).

Zuweisungen in Kurse erfolgten in vielen Fällen mit der Drohung des vorübergehenden Verlustes der Versicherungsleistung. Infolgedessen gab (und gibt) es TeilnehmerInnen, die die Kurse nicht aus inhaltlichem Interesse, sondern wegen der finanziellen Vorteile besucht haben (und besuchen). Das hat zwar die Kursräume gefüllt, die Einrichtungen und die TrainerInnen aber vor kaum lösbare Aufgaben gestellt – oder zumindest vor Aufgaben, die mit einem erwachsenenbildnerischen Selbstverständnis der TrainerInnen kaum vereinbar waren. Wie verhält sich hier eine Trainerin, die mit Bildung auch ein Stück Emanzipation verbindet, ihr Berufsethos wahren möchte und mit ihren KundInnen einen ehrlichen Umgang pflegen will? Im Spannungsfeld zwischen KundInnenwünschen, Widerständen und Zielvorgaben kommt vielleicht sogar jene Trainerin im Arbeitsalltag besser zurecht, die keine akademische Ausbildung zur Erwachsenenbildnerin (mit hohen Anteilen an kritischer Reflexivität und Berufsidealen) genossen hat.

„Lean Brain Management“: genug Raum für denkende TrainerInnen?

Der Mathematiker und ehemalige IBM-Spitzenmanager Gunter Dueck (2006) nennt diese Form des Managements „Lean Brain Management“. Er meint damit, dass die gesamte Intelligenz einer Organisation im System (Strukturen und Prozesse) steckt und die MitarbeiterInnen vom Gebrauch der eigenen Intelligenz entlastet werden. Diese Systeme können aber nur dann wirklich funktionieren, wenn es MitarbeiterInnen gibt, die trotz dieser Vorgaben immer noch ihre Intelligenz einsetzen.

Beim AMS besteht Rechtfertigungsbedarf für die TrainerInnen, wenn sie das tun. Dafür gibt es zahlreiche Belege, die ich selbst als Trainer erleben durfte. Beispielsweise wissen BeraterInnen natürlich, dass es arbeitsmarktpolitisch und meist auch für die betroffenen Personen keinen Sinn macht, einen 65-Jährigen, dessen Pensionierungstermin schon feststeht, in einen Aktivierungskurs zu schicken. Es nicht zu tun, hat aber Konsequenzen für den/die betroffene/n BeraterIn: Er/Sie muss rechtfertigen, dass er/sie nichts getan und nicht zur Zielerreichung beim Indikator „Übertritte in die Langzeitarbeitslosigkeit“ beigetragen hat.

Noch ein Beispiel, das zeigen soll, dass nicht nur die BeraterInnen am Denken gehindert werden, sondern auch die Beteiligten in den Kursinstituten: Eine knapp 30-jährige schwangere Frau, bekleidet mit einer Burka, wird einem Frauenprojekt zugewiesen. Die schwangere Frau bringt zum Aufnahmeverfahren am Kursinstitut ein ärztliches Attest mit, das ihr bescheinigt, gesundheitliche Probleme zu haben, und das sie schon ihrer AMS-Beraterin gezeigt hatte. Eine Mitarbeiterin am Kursinstitut, die mitdenkt, lehnt die Frau folgerichtig ab – mit dem Ergebnis, dass sich deren AMS-Beraterin bei der zuständigen Landesgeschäftsstelle beschwert, die wiederum an das Kursinstitut herantritt. Beschwerdegegenstand: Ungleichbehandlung bzw. Diskriminierung nach dem Gender- und Diversity-Prinzip. Die Panne konnte zwar wieder repariert werden, die Beschwerde gegen die Mitarbeiterin des Kursinstituts wurde fallen gelassen, aber sie zeigt:

Professionelles Handeln kann durch Vorgaben behindert werden und wird dann sehr mühsam, es wird zur Widerstandsleistung.

Steigende Ausgaben bei sinkender Effektivität (Beispiel AMS Wien)

Zwischen 2008 und 2014 wurden die Mittel für Schulungsmaßnahmen (qualifizierende und investive Arbeitsmarktpolitik) kontinuierlich erhöht. 2008 waren es in Wien 150 Mio. Euro und 2014 206 Mio. (siehe AMS Wien 2009 u. 2015): Das ist eine Steigerung von rund einem Drittel. 2015 kam es zu einer drastischen Einschränkung der Mittel für

Qualifizierungen: Es werden voraussichtlich nur mehr 175 Mio. Euro zur Verfügung stehen. Begründet werden die Kürzungen der Mittel für die qualifizierende Arbeitsmarktpolitik mit einer Änderung der strategischen Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik und nicht mit einem Mangel an Mittel, zumal das Gesamtbudget für die aktive Arbeitsmarktpolitik nicht verringert wurde.

Im Zeitraum zwischen 2008 und 2014 ist die Effektivität der Schulungen deutlich gesunken. Als Indikator für die Effektivität wird die Erreichung des Schulungszieles „Aufnahme einer Beschäftigung innerhalb von 3 Monaten nach Abgang aus einer Schulung“ am Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen 92 Tage nach der Schulung gemessen.

Tab. 1: Effektivität der Schulungen im AMS Wien zwischen 2009 und 2013 gemessen am Anteil der Personen, die 92 Tage nach Beendigung der Schulung versicherungspflichtig beschäftigt waren (in %)³

	Männer		Frauen	
	Ist	Soll	Ist	Soll
2009	39,4	38,0	38,4	34,7
2010	43,5	36,3	38,8	34,9
2011	38,6	32,7	35,1	30,5
2012	32,8	36,0	31,2	34,2
2013	34,0	28,8	32,6	27,6
2014	25,7	-	25,0	-

Quelle: Eigene Darstellung (Daten auf Basis der Geschäftsberichte des AMS Wien 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 u. 2014)

Nicht nur die Ergebnisse, sondern auch die Ansprüche – Sollwerte und Ziele – wurden heruntergeschraubt. Wichtig erscheint mir dabei, dass es die Ziele des AMS sind, die die Planung des Kurssystems, die Adäquatheit der Zuweisungen, die Betreuung während des Kurses und die Vermittlungstätigkeit steuern sollen. *„Kurz gesagt ist die Qualität von Kursen durch die Konzeption der richtigen Maßnahme für die richtige Zielgruppe unter Bereitstellung*

der adäquaten Ressourcen und infrastrukturellen Voraussetzungen sowie durch die Vermittlung der relevanten Inhalte durch qualifiziertes und kompetentes Personal definiert“ (Steiner/Weber 2006, S. 4). Obwohl die Einrichtungen nur für die letzten beiden Qualitätsmerkmale stehen und alles andere kaum beeinflussen können, werden sie für das gewünschte Ergebnis verantwortlich gemacht – und geben den daraus resultierenden Ergebnisdruck meist direkt an die TrainerInnen weiter.

Paradigmenwechsel 2015

Im Februar 2015 hat die Geschäftsführung des AMS Wien den Trägern der AMS-Schulungsmaßnahmen Ziele, Arbeitsschwerpunkte und das Budget 2015 präsentiert und von einem Paradigmenwechsel in der strategischen Ausrichtung des AMS gesprochen. Im Einzelnen bedeutet das u.a.,

1. dass die Schulumeffektivität und die Arbeitsaufnahmen ins Zentrum der Bemühungen rücken (Effektivität statt Effizienz, Qualität vor Quantität)
2. dass die Geschäftsfalldauer die Vormerkdauer⁴ ablöst (Schulungen zählen nicht mehr als Unterbrechung der Arbeitslosigkeit)
3. dass die Beschäftigungsförderung gegenüber den anderen Instrumenten (v.a. Schulungen) an Bedeutung gewinnen wird

Neue Schwerpunkte liegen bei Älteren, Arbeitsmarktfernen und Personen mit Migrationshintergrund, die bisher nicht die dominanten Zielgruppen für Qualifizierungsmaßnahmen waren.

Handfeste Konsequenzen für TrainerInnen

Laut Angaben des AMS Wien bewirkt eine Ausgabenerhöhung von 50.000 Euro die Beschäftigung eines/r

³ Ich verwende hier die Daten des AMS Wien, weil sie über die Geschäftsberichte kontinuierlich zugänglich sind. Österreichweit weist das AMS Wien zwar eine unterdurchschnittliche Performance aus, unterscheidet sich aber nicht in der Entwicklungstendenz. Wiedereintritte beim selben Dienstgeber werden nicht gezählt und auch nicht weitere Ausbildungsmaßnahmen, was bei Orientierungsmaßnahmen, die grundsätzlich nicht auf einen kurzfristigen Beschäftigungsantritt ausgerichtet sind, höchst problematisch erscheint.

⁴ Während die Vormerkdauer durch einen Aufenthalt in einer längeren Schulungsmaßnahme unterbrochen wurde, ist das bei der Geschäftsfalldauer nicht mehr der Fall. Nach 28 Tagen wird jede Person wieder als Neuzugang in die Arbeitslosigkeit gezählt und ist damit wieder Angehörige/r der Zielgruppe für die „Early Intervention“. Außerdem sind die Neuzugänge ein wichtiger Indikator für die Personalverteilung im AMS.

Trainers/in. Das würde bedeuten, dass im Zeitraum von 2008 bis 2014 ca. 1.200 zusätzliche TrainerInnenstellen geschaffen wurden, von denen 2015 und 2016 rund 1.000 wieder verloren gehen.⁵ Es sind das dann aber nicht automatisch 1.000 AMS-NeukundInnen, denn der Abbau von Arbeitsplätzen erfolgt nicht nur durch Kündigungen, sondern auch durch Neuverteilungen des Stundenkontingentes. Das bedeutet für viele TrainerInnen eine Reduzierung der Arbeitszeit und damit ein geringeres Einkommen. TrainerInnen, die Chancen auf eine alternative Existenz haben, kündigen auch selbst. Manche suchen eine Überbrückung durch ein Jahr Bildungskarenz, was eine freizügige Interpretation der entsprechenden Richtlinien erfordert, zumal die Rückkehr zum selben Dienstgeber dabei in der Regel nicht angedacht ist.

Ein Abbau von Arbeitsplätzen in diesem Ausmaß hat nicht nur gravierende Konsequenzen für die direkt Betroffenen, sondern auch für jene, die ihren Arbeitsplatz weiter behalten. Angst vor dem drohenden Verlust des Arbeitsplatzes ist wahrscheinlich die erste und wichtigste Konsequenz. Eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für jene, die in diesem Bereich weiter tätig sind, kommt dazu. Wie man einem Artikel von Anita Staudacher im Kurier vom 10. April 2015 entnehmen kann, wurden bei einem Träger (bfi Tirol) bereits Gehaltskürzungen angeordnet. Die Kürzungen erfolgen über die Streichung der Abgeltung der Vor- und Nachbereitungszeiten. Auch für das bfi Wien bedeutet der Wegfall bestimmter Kursangebote 50 Vollzeitstellen; Gehaltskürzungen soll es für die verbleibenden aber nicht geben (siehe Staudacher 2015). In Wien ist eine Streichung von Vor- und Nachbereitungszeiten nicht mehr möglich, weil diese schon seit einigen Jahren nicht mehr bezahlt werden.⁶

Dazu kommt, dass – einem Obmann des Betriebsrates einer österreichweit tätigen Schulungseinrichtung zufolge – die Anzahl der Vollzeitdienstverhältnisse drastisch abnimmt. Das ist eine weitere Methode

der Gehaltskürzungen bzw. ein Rückschritt in der strukturellen Professionalisierung – TrainerInnen müssen sich ggf. um zusätzliche Einkommensquellen umschaun und landen so in einer Situation der „Nebenberuflichkeit“, welche einer langen Tradition in der Erwachsenenbildung entspricht. Oder sie kommen mit ihrem Teilzeit-Einkommen aus: Dann ist Altersarmut die wahrscheinliche Konsequenz. Seit es das Pensionskonto gibt, haben die Leute schwarz auf weiß, was das bedeutet.

Und nun: Entsolidarisierung oder politische Reaktion?

Die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, ist weit verbreitet. Das könnte durchaus dazu beitragen, dass die Anpassung an die ökonomische Logik noch reibungsloser verläuft. Denn Arbeitsplatzgefährdung führt zu Prozessen der Entsolidarisierung. Wenn man früher gemerkt hat – so der Betriebsratsvorsitzende eines privaten Anbieters –, dass jemand etwas falsch oder nicht korrekt abgewickelt hat, ist man ihm/ihr beigestanden und hat geholfen. Das passiere kaum noch. Ja viel schlimmer: Fehler würden öffentlich gemacht und die vermeintlich Schuldigen dazu.

Die zyklische Entwicklung der Ressourcen für die aktive Arbeitsmarktpolitik ist nicht neu, sind diese doch abhängig von der Entwicklung des Arbeitsmarktes und den Zielen der Arbeitsmarktpolitik. Für die Arbeitsmarktpolitik ist das kein Problem, sondern eine Lösung. Für die Anbieter-Institutionen und die dort beschäftigten TrainerInnen ist es natürlich problematisch. Eine wichtige Frage ist dabei, wie weit die Verantwortlichkeit des AMS als quasi-monopolistischer Auftraggeber für die bei seinen Trägereinrichtungen Beschäftigten geht. Das AMS macht ja auch Vorgaben zu den Auswahlkriterien für TrainerInnen und greift in die Gestaltung der Verträge mit den TrainerInnen ein: beispielsweise in die Art der Beschäftigung, in die

5 Nicht betroffen sind in Wien davon die Ausbildungsmaßnahmen für Jugendliche im Rahmen der Ausbildungsgarantie (Überbetriebliche Lehrausbildung und Perspektivenwerkstatt, ÜBA und Integrative Berufsbildung inkl. Berufsorientierung und -vorbereitung, IBA) des Bundes und gleichstellungspolitische Maßnahmen wie z.B. FiT (Frauen in Handwerk und Technik).

6 Das gilt allerdings nicht für alle Träger der Schulungsmaßnahmen. Für die gleichstellungsorientierten Maßnahmen werden Vor- und Nachbereitungszeiten vorgegeben. Da liegt es dann an den Einrichtungen, wie sie diese den TrainerInnen zukommen lassen. Wie ich in Gesprächen mit TrainerInnen erfahren konnte, ist es durchaus üblich, dass die Pausenzeiten, die den TeilnehmerInnen einzuräumen sind, den TrainerInnen als Vor- und Nachbereitungszeiten verrechnet werden.

Vor- und Nachbereitungszeiten und die Gestaltung des Stundenausmaßes. Da könnte schon der Eindruck entstehen – wie es auch Belegschaftsvertreter formulierten –, dass die TrainerInnen eigentlich ausgelagerte Beschäftigte des AMS sind, die nur unter schlechteren Bedingungen arbeiten müssen. Aus dieser Sicht sind auch die Proteste zu verstehen, die derzeit unter der Promotion der GPA-djp (Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier) vorbereitet und teilweise auch durchgeführt werden: eine Kundgebung vor dem Finanzministerium gegen die Sparpolitik beim AMS zulasten von Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Interventionsversuche beim zuständigen Minister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, das Einbringen einer diesbezüglichen Petition im Parlament und eine Protestversammlung vor dem Bundeskanzleramt.

Pikant ist dabei, dass diejenigen, die die Proteste anführen, als Eigentümervertreter in den Entscheidungsgremien des AMS die entsprechenden Strategien und Programme selbst mitbeschlossen haben. Nur die oberösterreichischen ArbeitnehmervertreterInnen⁷ haben im Landesdirektorium vor dem Beschluss des Programmes und damit des

Budgets kurzfristig aufbegehrt, aber letzten Endes doch zugestimmt.

Welche Erfolge diesen Initiativen auch immer beschieden sind, eines erreichen sie sicher: Sie machen die Situation dieser Gruppe öffentlich und machen die TrainerInnen als Gruppe sichtbar. Die gemeinsamen Aktivitäten der Arbeitnehmervertretungen aller Schulungseinrichtungen könnten ein deutlicher Schritt in Richtung einer Professionalisierung (im Sinne eines Auftretens als entschlossene Gruppe) sein. Es könnte die Chance sein, eigene berufsspezifische Haltungen zu entwickeln und diese auch öffentlich zu vertreten.

Das scheinen auch das AMS und die Arbeitgeber so zu sehen: Sie versuchen beide die Teilnahme an öffentlichen Auftritten zu verhindern, indem sie sich weigern, die Ausfallstunden zu finanzieren bzw. den TrainerInnen im Falle einer Teilnahme während der Dienstzeiten mit fristloser Entlassung drohen, wie mir TrainerInnen und BetriebsrätInnen im persönlichen Gespräch berichteten. Interessante Zukunftsperspektiven würden sich auftun, wenn sie trotzdem hingingen. Den Mut dazu könnte ihnen geben, dass sie wenig zu verlieren haben.

7 Österreichischer Gewerkschaftsbund und Arbeiterkammer sind gleichzeitig Eigentümer des führenden Schulungsunternehmens bfi.

Literatur

AMS Wien (Hrsg.) (2009): Geschäftsbericht 2008. Arbeitsmarktservice Wien. Mit Teamwork zum Erfolg am Arbeitsmarkt. Online im Internet: http://www.ams.at/_docs/900_geschaeftsbericht_2008.pdf [Stand: 2015-08-22].

AMS Wien (Hrsg.) (2015): Geschäftsbericht 2014. Arbeitsmarktservice Wien. „AMS. Vielseitig wie das Leben.“ Online im Internet: http://www.ams.at/_docs/900_geschaeftsbericht_2014.pdf [Stand: 2015-08-22].

Aschemann, Birgit/Faschingbauer, Helfried (2008): Professionell Handeln zwischen den Fronten. Interpretationen und Entwicklungen von „Professionalität“ in AMS-beauftragten Kursmaßnahmen. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, Ausgabe 4. Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-4/meb08-4.pdf> [Stand: 2015-08-22].

Dueck, Gunter (2006): Lean Brain Management. Berlin/Heidelberg: Springer.

Lassnigg, Lorenz (2011): Contradictions in adult education structures and policies in Austria: Their interrelations with the professional development of educators. In: European Journal for Research on the Education and Learning of Adults, Bd. 2, Nr. 1, S. 37-55. Online im Internet: <http://www.equi.at/dateien/rela-profAE.pdf> [Stand: 2015-08-22].

Staudacher, Anita (2015): Bis zu 1500 AMS-Trainer landen selbst beim AMS. In: Kurier, vom 10.04.2015. Online im Internet: <http://kurier.at/wirtschaft/wirtschaftspolitik/bis-zu-1500-ams-trainer-landen-selbst-beim-ams/124.342.066> [Stand: 2015-08-22].

Steiner, Karin/Weber, Maria E. (2006): QUINORA. Internationales Qualitätssicherungsprogramm für Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen für Arbeitsuchende auf Systemebene. AMS info 86. S. 4. Online im Internet: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/info86.pdf> [Stand: 2015-08-22].

Zilian, Hans G./Lassnigg, Lorenz/Wroblewski, Angela (1999): Arbeitslosenschulung in der flexibilisierten Wirtschaft. Am Beispiel der Evaluierung der Analyse eines Schulungssystems. München/Mering: Rainer Hampp Verlag.

Weiterführende Links

Archiv der Geschäftsberichte des AMS Wien: <http://www.ams.at/wien/ueber-ams/medien/geschaeftsbericht/archiv>



Dr. Helfried Faschingbauer

faschb@mac.com
+43 (0)676 7939484

Helfried Faschingbauer studierte Psychologie, Mathematik und Soziologie in Graz. Er war lange Jahre im Bereich der Arbeitsmarktpolitik leitend tätig (zuletzt AMS-Landesgeschäftsführer in der Steiermark) und lehrte von 1971 bis 2003 an der Universität Graz. Von 2004 bis 2015 war er als Trainer und Consultant tätig. Seine Arbeitsschwerpunkte waren: Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Integration von älteren Arbeitsuchenden, Training und Coaching von arbeitslosen KünstlerInnen, Fachkräften und Führungskräften.

Trainers for the Public Employment Service Austria

Abstract

The adult education contractor with the most financial clout in Austria, the Public Employment Service Austria (AMS) is one of the most influential national service organizations that provide adult education. Not an educational institution itself, it indirectly employs an estimated 10,000 trainers through a great number of heterogeneous educational providers. Their working conditions will change significantly in 2015 as a result of a reorientation of AMS policy. This means that up to 2.500 trainers will lose their jobs. Compared to other fields of adult education, this field of work has always had its own peculiarities, but at present the AMS trainers are most directly threatened by a move in the direction of precarity and are responding with political action. This article is the product of the author's many years of practical experience and insider knowledge as well as numerous recent interviews with those active in the field (trainers, leaders of training institutions, members of the workers' council from a training institution active throughout Austria and the head of one province's AMS). It examines the background to and consequences of these developments.

Impressum/Offenlegung



Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

Gefördert aus Mitteln des BMBF

erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck

Online: www.erwachsenenbildung.at/magazin

Herstellung und Verlag der Druck-Version:
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)

ISSN: 2076-2879 (Druck)

ISSN-L: 1993-6818

ISBN: 9783738644036

Projekträger



CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Marienplatz 1/2/L
A-8020 Graz
ZVR-Zahl: 167333476

Medieninhaber



Bundesministerium für Bildung und Frauen
Minoritenplatz 5
A-1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5360 St. Wolfgang

HerausgeberInnen der Ausgabe 26, 2015

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Birgit Aschemann (Bildungsforscherin / Erwachsenenbildnerin)

Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Bildung und Frauen)

Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Mag. Wilfried Hackl (Verein CONEDU)

Fachredaktion

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Klagenfurt)

Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)

Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Ina Zwerger (ORF Radio Ö1)

Online-Redaktion

Mag.^a Bianca Friesenbichler: redaktionelle Koordination (Verein CONEDU)

Mag.^a Sabine Schnepfleitner: Satz und Vertrieb (Verein CONEDU)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a Andrea Kraus

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das „Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazin erwachsenenbildung.at sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll durch das Magazin der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden. Die eingelangten Beiträge werden einem Review der Fachredaktion unterzogen. Zur Veröffentlichung ausgewählte Artikel werden lektoriert und redaktionell bearbeitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten.

Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter www.erwachsenenbildung.at/magazin kostenlos verfügbar. Das Online-Magazin erscheint parallel auch in Druck (Print-on-Demand) sowie als eBook.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“.

BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter www.creativecommons.at.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien

Marienplatz 1/2/L, A-8020 Graz

redaktion@erwachsenenbildung.at