



Studie zur beruflichen Weiterbildung in Wien

Endbericht, April 2010

Autorinnen:

Mag.^a Doris Bammer

Mag.^a Birgit Zehetmayer

Im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, des WAFF – Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds, der Kulturabteilung der Stadt Wien (MA 7) und des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung

Zusammenfassung

Der wirtschaftlich-gesellschaftliche Imperativ des „Lebenslangen Lernens“ konvergiert in eigentümlicher Weise mit jenem der ökonomischen Rentabilität einfacher Kalkulation und damit verbunden der Effizienzsteigerung von Bildungsangeboten. Die sich neu herausbildenden Anforderungen an Erwachsenenbildung lassen sich in groben Zügen entlang der Bereiche Qualitätssicherung, Personalentwicklung, Kommunikation und Marketing bzw. Zielgruppenorientierung nachzeichnen. In Anlehnung an eine zwischen 2001 und 2003 durchgeführte empirische Erhebung von Barz und Tippelt (2004) über Weiterbildung im Kontext von sozialen Milieus, führte die *in|ferm Forschungswerkstatt für feministische Interdisziplinarität* eine ähnlich orientierte Pilot-Studie zur beruflichen Aus-/Weiterbildung in Wien durch. Finanziert wurde die Studie von der Arbeiterkammer Wien, vom Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds, der Kulturabteilung der Stadt Wien (MA 7) und vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung.

Ziel des Forschungsvorhabens war es sowohl im Falle freiwilliger als auch verpflichteter Aus-/Weiterbildungsmaßnahmen eine Bestandsaufnahme beruflicher Weiterbildungsinteressen und -barrieren von bildungsbenachteiligten¹ bzw. bildungssystemfremden² Gruppen darzustellen. Im Detail waren hierfür Motivationshintergründe und erfahrene bzw. erwartete Barrieren für die Teilnahme, aber auch subjektiv verknüpfte Hoffnungen durch die Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten zentral, die mittels ExpertInnen-Interviews sowie problemzentrierten Interviews mit Betroffenen für die zuvor definierten Zielgruppen³ erhoben wurden. Resümierend lassen sich nachfolgende Ergebnisse aus den Interviews für die einzelnen Zielgruppen darstellen.

Bei bildungsbenachteiligten bzw. bildungssystemfremden Menschen ist häufig die Bildung fern von den Menschen und nicht die Menschen fern der Bildung⁴. Das gängige Bildungssystem sei markiert durch starre Strukturen, die auf unterschiedliche Lernbedürfnisse bzw. -interessen und Lebenskontexte (z.Bsp. Migrationshintergrund, Betreuungspflichten, besondere aber auch grundlegende, die Basisbildung betreffende Bedürfnisse, etc.) teilweise noch immer zu wenig konkret und praxisbezogen Rücksicht nehmen, so einige ExpertInnen/ReferentInnen. Daraus resultieren Benachteiligungen und Einschränkungen von Lernperspektiven und/oder negativ erlebte Lern-/Schulerfahrungen, die die Chancen auf höhere formale Bildungsabschlüsse bzw. auf einen zeitlich späteren Besuch einer Aus-/Weiterbildung reduzieren („Demobilisierung“⁵). Betont wird zudem, dass sich Ausbildungsstatus und soziale Schicht des Elternhauses auf die nächste Generation übertragen. In diesem Sinne werden Bildungsabschlussniveaus und damit oft verbunden auch mangelnde soziale Mobilität vererbt. Als Lösungsansätze

¹ Prämissen für bildungsbenachteiligte Gruppen sind niedrige oder fehlende formale Bildungsabschlüsse und/oder erschwerte Zugänge zur Aus-/Weiterbildung aufgrund der sozialen Herkunft. Bildungsbenachteiligte verfügen meist über fehlende bzw. mangelnde Aus-/Weiterbildungsinformationen, über ein fehlendes Bewusstsein hinsichtlich des gesellschaftlichen Stellenwerts von Bildung sowie über fehlende zeitliche und/oder finanzielle Ressourcen.

² Bei bildungssystemfremden Personen sind häufig Lern- bzw. Schulerfahrungen ausschlaggebend für eine Aus-/Weiterbildungsbarriere. Negativ erlebte Erfahrungen führten zu Schulabbruch oder zu ausgeprägten Hemmnissen bis hin zu Aversionen gegenüber Schulungs- bzw. Bildungsinstitutionen.

³ Die definierten Zielgruppen für die Studie lauten: Bildungsbenachteiligten/Bildungssystemfremden im Allgemeinen, Jugendliche mit Migrationshintergrund, Frauen und Mädchen, ältere ArbeitnehmerInnen, Langzeitarbeitssuchenden/SozialhilfeempfängerInnen sowie Menschen mit besonderen Bedürfnissen.

⁴ vgl. MV, Z 80

⁵ MR, Z 117

werden Umstrukturierungen/Reformen des primären und sekundären Bildungssystems, sowie gezielte Kompetenzvermittlungen zur Beschaffung fehlender Qualifikationen für den Arbeitsmarkt, auch im Sinne persönlicher Entwicklung, von den interviewten ExpertInnen/ReferentInnen empfohlen. Potentiale werden zudem in der informellen Kompetenzanerkennung gesehen, wenngleich dieser Zugang auch nicht kritiklos und unreflektiert angesehen wird (gläserne Mensch, nicht alle Kompetenzen sind erfassbar, elitäres Instrument, die Anerkennung informeller Erkenntnisse könnte den Konkurrenzdruck im Niedriglohnssektor erhöhen, etc.). Positive Argumente beziehen sich auf die individuelle Visualisierung von biografiebedingten Fähigkeiten, die für weiterführende Aus-/Weiterbildung bewusst eingesetzt sowie bei Stellenbewerbungen besser genutzt werden könnten. Zugleich wird durch die Fokussierung von bestehenden, informell erworbenen Kompetenzen das Selbstbewusstsein gestärkt und die unmittelbaren Perspektiven hinsichtlich Jobauswahlspektrums für den Arbeitsmarkt erweitert. Dahingehend scheint sich die berufliche Aus-/Weiterbildung grundsätzlich in Richtung flexibler, arbeitsmarktorientierter Umqualifizierung unter Berücksichtigung biografiebedingter Erkenntnisse zu entwickeln.

Von den Interviewten wird weiters empfohlen, das Aus-/Weiterbildungsangebot für bildungssystembenachteiligte Zielgruppen entsprechend niederschwellig - im Sinne von preislich reduzierten Kursgebühren und zeitlich überschaubaren Kursmodulen - zu konzipieren, um einen Lernabschluss/Lernerfolg zu garantieren. Zudem muss „die Bildung zu den Menschen kommen“⁶ indem Aus-/Weiterbildungsberatung und die Durchführung von Kursen in der gewohnten Umgebung (Vor-Ort) stattfinden und Lerninhalte bzw. Rahmenbedingungen teilnehmerInnenorientiert offeriert werden. Für die Realisierung von niederschweligen Aus-/Weiterbildungsangeboten wird auf weiterbildungsträgerneutrale Kooperationen (wie z.Bsp. cross-selling von Dienstleistungsangeboten), auf persönliche kompetente Beratung im Vorfeld („Clearing“⁷) und auf eine Begleitung/Unterstützung während der Aus-/Weiterbildung durch eine konkrete Ansprechperson gesetzt.

Hinsichtlich einer seitens der ExpertInnen empfohlenen *Marketingstrategie* erwies im Zuge des Zielgruppenzugangs der forcierte Einsatz von Empfehlungsmarketing durch Bekannte, Verwandte bzw. KursabsolventInnen, weil dadurch die Motivation für eine entsprechende Kursteilnahme unmittelbar ansteigt. Als weitere erfolgversprechende *Marketingstrategie* wird vor allem hinsichtlich der Personengruppen mit Migrationshintergrund der verstärkte Einsatz von audiovisuellen Massenmedien lokal/regionaler Verbreitung⁸ unter Einsatz so genannter *Role-Models* und *Testimonials*⁹ empfohlen, da gerade bei dieser Zielgruppe besonderes Informationsdefizit hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bzw. entsprechender Förderungen kennzeichnend ist und aktuellen Studien zufolge

⁶ vgl. US, Z 113-117; MR, Z 135-137

⁷ MV, Z 301

⁸ Hier allem voran bspw. der Wiener Stadtsender OKTO-TV

⁹ Diese *Testimonials* sind zumeist Menschen, die häufig aus der Gruppe der Bildungsbenachteiligten stammten, jedoch aufgrund der absolvierten Aus-/Weiterbildung neue berufliche/private Perspektiven erlangt haben. So wäre beispielsweise für die Gruppe der MigrantInnen ein/e MigrantIn, für die Zielgruppe der Mädchen Frauen, für die Gruppe der Langzeitarbeitssuchenden eine/n ehemals Langzeitarbeitslose/n, usw. zu finden, der/die nach Inanspruchnahme verschiedener staatlicher Aus- und Weiterbildungsförderungen bzw. -programme eine für die Zielgruppe beeindruckende Karriere einschlagen hat bzw. eine *wesentliche* berufliche Verbesserung erreichen konnte. Der Einsatz von *Role-Models* basiert auf motivationalen Überlegungen, die den Aus- und Weiterzubildenden nachvollziehbar und glaubhaft machen sollen, dass sie selbst aktiv ihr berufliches Vorankommen positiv gestalten können und dass sie hierfür institutionelle Unterstützung finden können. Durch diese *Marketingstrategie* wird Überzeugungsarbeit geleistet, dass zielgerichtete und interessenbasierte Aus-/Weiterbildung erstrebenswert ist, weil dadurch nicht nur die berufliche Situation, sondern damit einhergehend auch häufig die private Lebenssituation verbessert werden kann. Desweiteren wird vermittelt, dass Weiterbildung grundsätzlich jederzeit – auch berufsbegleitend – und nicht erst im Notfall des Arbeitsplatzverlustes in Anspruch genommen werden kann. Die Attraktivität und somit auch Effektivität solcher Programme könnte durch niederschwellige, kostengünstige bis kostenlose Angebote gesteigert werden.

diese Medien vergleichsweise stark genutzt werden bzw. ihnen seitens der Zielgruppe der MigrantInnen allgemein höhere Glaubwürdigkeit zugeschrieben wird, als ebenso stark genutzter Medien der Herkunftsländer.¹⁰

Als Motivationsfaktoren für die Inangriffnahme einer Aus-/Weiterbildungsteilnahme wurde außerdem eine Win-Win-Situation für Unternehmen (qualifiziertes Personal) und Arbeitssuchende (Jobgarantie) sowie die Kopplung von Lerninhalten einerseits mit dem Arbeits- und Berufsfeld und andererseits mit Selbstbestimmung bzw. Eigenverantwortung für die Teilnehmenden konstatiert.

Im Zuge der von der österreichischen Bundesregierung in Angriff genommenen Ausbildungsgarantie für jugendliche Lehrstellensuchende stellte sich die Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund als spezielle Herausforderung dar. Neben den hinreichend bekannten, jedoch nach wie vor problematischen Ausbildungszugangsbarrieren der Sprach-, Lese- und Schreibkompetenzen sowie der sozialen „Vererbung“ des Ausbildungsniveaus der Elterngeneration auf die Nachkommen, stellen auch die mangelnde Verfügbarkeit sozialer Netzwerke und die jeweiligen kulturellen Familienhintergründe (hier allem voran für Mädchen) Faktoren zentraler Benachteiligung dar. Berufswünsche von Jugendlichen mit Migrationshintergrund geben ein klares Abbild typischer Frauen- und Männerberufe wider, wobei sich in manchen Berufsbranchen bereits eine gewisse ethnische Segmentierung – dies bspw. ganz im Gegensatz zu Deutschland - abzuzeichnen beginnt.¹¹ Hinsichtlich der Schul- und Bildungssituation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund bleibt auffallend, dass der Anteil der SonderschülerInnen ohne österreichische Staatsangehörigkeit bis zur achten Schulstufe mehr als doppelt so stark ansteigt wie vergleichsweise der Anteil der einheimischen SonderschülerInnen.¹² Bemerkenswert ist zudem das zusätzliche Auftreten „neuer Ungleichheitsmerkmale“, wie bspw. die EinwohnerInnenzahl des Schulstandortes, die auf die Bildungschancen der MigrantInnenkinder bemerkenswerten Einfluss auszuüben scheinen, wobei sich ein hoher Anteil von SchülerInnen mit Migrationshintergrund in einer Klasse negativ auswirkt. Betont wird außerdem: Je gemischter, je inhomogener eine Gruppe ist, desto besser funktioniert gemeinsames Lernen, da die Gefahr der Grüppchenbildung und des Ausschlusses anderer TeilnehmerInnen so gering wie nur möglich gehalten wird. Als Faustregel wurde hier angenommen, dass bereits eine Gruppe mit nur drei Personen mit selber nicht-deutscher Muttersprache für eine „negative Gruppendynamik“ durchaus ausreichen können, weil die „Mühsal“ Deutsch sprechen zu müssen damit umgangen werden kann. Dies allerdings stets um den „Preis“, dass die anderen nichts mehr verstehen und den Eindruck gewinnen, ein Teil der Gruppe setze sich ab und koche ihr eigenes Süppchen.¹³ Alle interviewten ExpertInnen und ReferentInnen konstatieren einen gesteigerten sozialen und pädagogischen Betreuungsbedarf, um die empfindlich erhöhte Drop-out Rate junger MigrantInnen aus einem Lehrverhältnis (ca. 20 Prozent) im Vergleich zu einheimischen Jugendlichen (ca. 7 Prozent) gerade in Zeiten der Ausbildungsgarantie so niedrig wie möglich halten zu können.

¹⁰ siehe hier v.a. Kap. 2.3.3.

¹¹ Wallace 2007: 31

¹² Reiter 2000: 9

¹³ vgl. CSÖ, Z 209-215

In der Zielgruppe der Frauen und Mädchen hat sich beim Zugang laut den interviewten ExpertInnen/ReferentInnen und Betroffenen der persönliche Kontakt bzw. ein aktives Herangehen und Dranbleiben, Mundpropaganda durch Freunde/Familie sowie institutsübergreifende Kooperationen mit Gate Keepern aber auch die Berücksichtigung des individuellen Lebenskontextes bewährt. Eine zentrale Rolle beim Zielgruppenzugang nimmt dabei das AMS (Jugendliche) durch das Vormerk- bzw. Verteilungssystem¹⁴ zu anderen Beratungsstellen und als Finanz-/Fördergeber ein.

Das Aus-/Weiterbildungsangebot der Zielgruppe bedingt einen differenzierten Blick auf den jeweiligen Lebens- und Berufskontext, weshalb flexibel gestaltbare finanzielle Förderungen und Kurszeiten sowie **ganzheitliche Beratungsangebote** (Abklärung von Rahmenbedingungen) empfehlenswert sind. Denn noch immer stellen Vereinbarkeit von Aus-/Weiterbildung, Beruf und Familie eine Doppel- bzw. Dreifachbelastung dar, die zu eingeschränkten zeitlichen/finanziellen Ressourcen bzw. Teilnahmebarrieren führen. Speziell bei jungen Frauen wirken sich ein für das Erreichen eines Lehrabschlusses zu fortgeschrittenes Alter, fehlende Kinderbetreuung oder negative Schul- bzw. Lernerfahrungen als Barrieren für eine Ausbildung aus. Interessanterweise zeigt sich trotz dieser genderrelevanten Zusatzbelastungen in der Praxis, dass Frauen „(...) beratungs- und bildungsaffiner sind als Männer“¹⁵. Zentrale Prämissen für die Teilnahmemotivation sind persönliche Vorteile durch die Absolvierung des Kurses wie berufliche Perspektivenerweiterung oder/und eine Integrationschance in die Mehrheitsgesellschaft. Aber auch TrainerInnen, die individuell auf die KursteilnehmerInnen eingehen und einen freundlichen und hilfsbereiten Umgang im Kurs pflegen, sowie eine existenzielle Notwendigkeit bzw. in Aussicht gestellte finanzielle Unabhängigkeit durch bezahlte Erwerbsarbeit wirken sich motivationsfördernd auf eine Aus-/Weiterbildungsteilnahme aus. Leider lassen sich häufig Berufs-/Ausbildungswünsche mit dem *de facto* verfügbaren Arbeitsmarktangebot nicht in Einklang bringen, bspw. mangels Kinderbetreuungsmöglichkeiten, mangels Lehrstellenplatzangebot oder mangels Bekanntheitsgrad einer bereits absolvierten Berufsausbildung. Andererseits scheinen sich Massen-Weiterbildungskurse - zertifiziert jeweils mit ausdrücklichem Hinweis auf Förderung aus den Mitteln des AMS oder ESF - für die AbsolventInnen eher als stigmatisierend und somit – entgegen der allgemeinen Behauptung – keineswegs notwendigerweise als „Wettbewerbsvorteil“ auszuwirken.

Bei der Zielgruppe der älteren ArbeitnehmerInnen sind primär das Nachholen von Bildungsabschlüssen bzw. die berufliche Weiterbildung sowie, im Falle der Arbeitslosigkeit, die Reintegration in den Arbeitsmarkt (z.Bsp. durch die offene Arbeitsstiftung) von Bedeutung. Die Kontaktaufnahme sollte über die Betriebe bzw. die BetriebsrätInnen erfolgen, um Beratungen bzw. entsprechende Aus-/Weiterbildungsangebote zu unterbreiten. Grundsätzlich existieren beim Zielgruppenzugang enge Kooperationen zwischen dem AMS, dem WAFF und entsprechenden Unternehmen/BetriebsrätInnen.

Auch bei der Zielgruppe der älteren ArbeitnehmerInnen hat sich laut den Interviews ein Aus-/Weiterbildungsangebot bewährt, das kostengünstig, zeitlich überschaubar, an den entsprechenden Dienstzeiten orientiert stattfindet bzw. in Eigenverantwortung und selbstbestimmt organisiert ist. Gewisse Aufmerksamkeit sollte ggf. auch negativ erlebten

¹⁴ Eine Meldung beim AMS (Jugendliche) ist häufig auch Bedingung, um überhaupt eine Beratung bzw. Ausbildung in Anspruch nehmen zu können.

¹⁵ MN, Z 239-240

vergangenen Bildungserfahrungen oder Berufsabschnitten geschenkt werden, die bereits vor der intendierten Aus-/Weiterbildung und häufig auch begleitend einer professionellen Verarbeitung bedürfen.

Das Aus- bzw. Weiterbildungsverständnis und somit auch die Motivation lassen sich aus den Interviews als eindeutig beruflich orientiert ableiten. Der persönliche Nutzen, der entweder zu mehr Jobsicherheit führt oder aber sich positiv am Gehaltskonto niederschlägt steht hier ganz pragmatisch im Vordergrund. Andererseits wird auch dem persönlichen Anspruch etwas Sinnvolles zu lernen besondere Priorität eingeräumt. Anwendungsorientierten Kursinhalten als auch kompetenten TrainerInnen, die sich an den spezifischen Anliegen und pädagogischen Bedürfnissen älterer Teilnehmenden orientieren und konkrete Unterstützung anbieten, werden in diesem Kontext als besonders vertrauenswürdig eingestuft. Unbeschönigend ist gerade bei dieser Zielgruppe das eigentliche übergeordnete Ziel zur Kenntnis zu nehmen, dass nämlich die primäre Motivation zur Maßnahmenteilnahme häufig die Erlangung der gesetzlichen Voraussetzungen für einen mehr oder weniger unmittelbar zu erwartenden Pensionierungsprozess, somit endgültiger Rückzug aus der Erwerbsarbeit ist.

Die sozioökonomische Lage der Zielgruppe der Langzeitarbeitssuchenden/SozialhilfeempfängerInnen stellt sich mit zunehmender Dauer von Erwerbslosigkeit durchwegs dramatisch dar und bedarf dringenden Handlungsbedarfes: Konstatiert werden seitens aller befragten ExpertInnen und ReferentInnen sich häufig mit zunehmender Dauer entwickelnde multiple Vermittlungshindernisse, als deren wichtigste sich allem voran die individuellen Folgen der Langzeitarbeitslosigkeit darstellen; diese umfassen insbesondere psychische (auch und v.a. durch diskriminierende Faktoren wie jener einer massenmedial mitunter vertretenen Annahme einer freiwillig aus Arbeitsunlust gewählten „sozialen Hängematte“) und gesundheitliche Probleme, Dequalifizierung, soziale Isolation und ökonomische Verarmung (materielle Not). Zudem wird die Gefahr einer „Vererbung“ auf die Nachkommenschaft von Langzeitarbeitslosen als beträchtlich eingeschätzt. In den Betroffeneninterviews wird nun einerseits Resignation vor allem hinsichtlich der „Betreuung“ durch das Arbeitsmarktservice überdeutlich, wobei hier institutionell-strukturelle Probleme im Zuge der vom AMS zu leistenden Betreuungsarbeit identifiziert werden (mangelnde Zeitbudgets der BetreuerInnen pro zu beratender KlientIn). Langzeitarbeitslose Menschen haben zumeist unzählige Wiederholungen mitunter derselben Schulungsmaßnahmen des AMS durchlaufen (Berufsorientierung, Bewerbungstrainings, etc.) und bereits eine gewisse Schulungsphobie entwickelt, die auf mehrjähriger subjektiver Erfahrung von Sinn- und Perspektivenlosigkeit beruht. Befragt hinsichtlich erfahrungs- und interessenbasierter Berufsperspektiven – in welcher Branche bzw. in welchem Bereich man sich selbst am ehesten sehen könnte – äußern dennoch alle befragten Betroffenen konkrete Vorstellungen und wissen ihren entsprechenden Weiterbildungsbedarf mehrheitlich sehr konkret zu benennen.¹⁶

Seitens der ExpertInnen so genannter SÖB (Sozialökonomische Betriebe) wird v.a. der psychosoziale Stabilisierungsfaktor durch Erwerbsarbeit positiv hervorgehoben und die Notwendigkeit flexibler Rahmenbedingungen v.a hinsichtlich der individuellen Dauer notwendiger Betreuungsarbeit mit Blick auf zukünftige Erfolgsaussichten einer gelingenden Reintegration/Outplacement langzeiterwerbsloser Menschen in den ersten

¹⁶ Vormalig kaufmännische Angestellte streben bspw. eine Aktualisierung oder ergänzende Erwerbung von Buchhaltungskenntnissen an. Die entsprechenden Kurse würden jedoch in Wien konkret nur vom WIFI angeboten und würden den vom AMS für eine individuelle Maßnahme vorgeschriebenen Finanzierungsrahmen in der Regel sprengen.

Arbeitsmarkt, betont. Für Menschen, bei denen aufgrund multipler Vermittlungshindernisse eine derartige Reintegration de facto aussichtslos erscheint, wird die Installation eines so genannten zweiten Arbeitsmarktes gefordert, da Arbeit grundsätzlich als sinnstiftend verstanden wird; eine Einschätzung übrigens, die auch nach Befragung der Betroffenen uneingeschränkt zu bestätigen ist. Vielen Langzeitarbeitslosen fehle nichts als ein Job. Aus- und Weiterbildungserfolge wären hinsichtlich dieser Zielgruppe idealiter durch konkretes „Training on the Job“ bzw. „Learning by Doing“ zu erzielen. Ein weiterer Aspekt, der im Mitteleinsatz für die Zielgruppe langzeitarbeitsloser Menschen keinesfalls vernachlässigt werden dürfte, wären die gesamtwirtschaftlichen Kosten von Langzeitarbeitslosigkeit. Neben den monetären Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, den erhöhten Bedarf an Leistungen aus der Sozialversicherung durch häufigere oder vermehrt zunehmende chronische Krankheitsfälle, steht hier auch die der Volkswirtschaft entgangene Arbeitsleistung als entgangener Mehrwert zu veranschlagen; dies alles immer noch gänzlich ungeachtet der maßgeblich verminderten Konsumleistung langzeitarbeitsloser Menschen. Zudem würden keinerlei kostendeckenden Beiträge zur Finanzierung des Sozialwesens geleistet (Pensionsversicherung, Sozialversicherung, etc.) und daher wäre auch hier ein zusätzlich nachteiliger Impact auf das Bruttoinlandsprodukt in die Gesamtrechnung einzukalkulieren. In hohem Maße wünschenswert erschiene daher eine entsprechend komplexe volkswirtschaftliche Kalkulation des Break-even-Points. Anders ausgedrückt: Wie hoch ist – gemessen an den kostenverursachenden volkswirtschaftlichen Faktoren - der jährlich anfallende Betrag, der in die (individuelle und somit am ehesten Erfolg verheißende) Intensivbetreuung und -beratung hinsichtlich Weiterbildung (Aktualisierung und Weiterentwicklung vorhandenen Wissens und konkreter arbeitsmarktspezifischer Erfahrungen) oder Neuqualifizierung eines grundsätzlich erwerbsfähigen langzeitarbeitslosen Menschen investiert werden könnte, um im Falle einer glückenden Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt dauerhaft von der Soll- auf die Habenseite einer Volkswirtschaft zu wechseln?

Bei den Menschen mit besonderen oder grundlegenden, die Basisbildung betreffende, Bedürfnissen werden hier grundsätzlich drei Zielgruppen unterschieden:

- 1.) Menschen ohne Basisbildung (primäre oder funktionale AnalfabetInnen), die nach Erwerb der entsprechenden Kompetenzen vollständig in den ersten Arbeitsmarkt (re)integriert werden können.
- 2.) Menschen mit vorübergehender psychischer oder physiologischer Beeinträchtigung, die nach Rehabilitation und/oder Neuorientierung/Ausbildungsmaßnahme wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können;
- 3.) Menschen mit (erworbener) nicht-therapierbarer, schwerwiegender Persönlichkeitsstörung (v.a. Schizophrenie), oder aber Menschen mit (angeborener) nicht-therapierbarer kognitiver Behinderung mit Bedarf an „geschützten Arbeitsplätzen“.

Grundsätzlich ist den hier angeführten Gruppen ein differenzierter pädagogischer Ansatz¹⁷ und somit erhöhter/kostenintensiverer Betreuungsbedarf im Ausbildungs- bzw. Qualifizierungsprozess der Betroffenen gemeinsam.

¹⁷ Allem voran: Learning by Doing

In der dritten beschriebenen Zielgruppe (Menschen mit kognitiven Behinderungen) kann der Bedarf an beruflicher Aus- und Weiterbildung in der Regel nicht von den Betroffenen selbst, also vielmehr lediglich durch die konkret beschäftigenden Betriebe eingeschätzt werden. Maßnahmen wie „Training on the Job“ und „Learning by Doing“ werden hier als erfolgversprechende Vorgangsweisen bewertet. Persönliches Engagement hinsichtlich beruflicher Aus- oder Weiterbildung erscheint den Angehörigen dieser Zielgruppe jedenfalls nicht (mehr) zumutbar. Der Weiterbildungsimperativ hat hier somit zu verstummen.

Seitens der ExpertInnen wird hinsichtlich Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Umstieg von Projektförderungen sozialökonomischer Initiativen auf Individualförderung der betroffenen Personen gefordert, wobei zeitlich flexiblere Rahmenbedingungen für die entsprechende Intensivbetreuung jenseits der 6-8 Monatsfrist als zielführend erachtet wird. Vorgeschlagen wird bezüglich nicht-therapierbarer somit dauerhafter Einschränkungen/Behinderungen die zeitlich uneingeschränkte Kostenübernahme durch die Träger (Bundessozialamt, ggf. Versicherungsträger, usw.), ergänzt ggf. durch regelmäßige überprüfende Evaluierungsphasen der Einzelfälle und auch hier die Einrichtung eines so genannten „zweiten Arbeitsmarktes“.

Grundsätzlich gilt festzuhalten, dass eine grundlegende Aus- und Weiterbildungssystemanalyse für Wien nicht Aufgabe dieser Studie war, als vielmehr die Einschätzungen und subjektiven Analysen der hier befragten Zielgruppen und ExpertInnen zu erheben. Entsprechende Aussagen, Empfehlungen und Kritikpunkte reflektieren ausnahmslos die subjektiven Meinungen der InterviewpartnerInnen und sind keinesfalls als wissenschaftliche Resultate dieser Studie zu verstehen.

Durch die vorliegenden Ergebnisse der Pilot-Studie kristallisieren sich einige forschungs- und gesellschaftsrelevante Fragestellungen mit Fokus auf (System)-Bildungsbenachteiligte heraus, die einerseits durch eine wissenschaftlich repräsentative Erhebung zu untermauern wären, andererseits sich bereits jetzt abzeichnende relevante Teilaspekte als Nachfolgeprojekte geradezu aufdrängen. Dringender (bildungs-)politischer Handlungs- bzw. Forschungsbedarf wird hinsichtlich der Zielgruppe der Jugendlichen und des Impakts ethnisch-kultureller und/oder milieuspezifischer Indikatoren auf das Aus-/Weiterbildungsverhalten bzw. auf Diskriminierungsmechanismen attestiert. Wie im entsprechenden Kapitel detailliert erläutert, zeigt sich gegenwärtig eine zunehmende Tendenz milieusensitiven Ansätzen verstärkt Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. Andererseits stellen die Zielgruppen der älteren ArbeitnehmerInnen bzw. Nicht-Erwerbstätigen/Langzeitarbeitssuchenden/SozialhilfeempfängerInnen und deren Aus-/Weiterbildungspräferenzen bzw. Gründe für Weiterbildungsabstinenzen einige Zukunftsbrisanz dar. Von Forscherinnenseite bleibt sodann zu hoffen, dass sich das eine oder andere Forschungsprojekt realisieren lässt, um auf die diagnostizierten gesellschaftlichen Herausforderungen evidenzbasierte Antworten geben und bspw. auch im internationalen Vergleich europäischer Metropolen für Wien ergänzende Erkenntnisse gewinnen zu können.

Inhaltsverzeichnis

Daten zum Projekt	10
1. Untersuchungsgegenstand	11
1.1. Forschungsinteresse	12
1.2. Methode	13
1.3. Auswahl und Darstellung des Interviewsamples	14
1.3.1. <i>Darstellung der InterviewpartnerInnen</i>	15
1.3.2. <i>Kurzdarstellung der Institutionen aus den Interviews</i>	17
2. Ergebnisdarstellung (Modul I, II, III und IV).....	31
2.1 Reflexion der Begriffe Aus-/Weiterbildung, Bildung und LifeLongLearning aus den Interviews.....	31
2.2 Allgemeines über „System-Bildungsbenachteiligte“ & Weiterbildungsabstinenten	39
2.3 Zielgruppe: Jugendliche mit Migrationshintergrund.....	62
2.4 Zielgruppe: Frauen und Mädchen	87
2.5 Zielgruppe: Ältere ArbeitnehmerInnen	121
2.6 Zielgruppe: Langzeitarbeitssuchende/SozialhilfeempfängerInnen.....	142
2.7 Zielgruppe: Menschen mit besonderen Bedürfnissen / Basisbildung.....	166
3. Resümee und Ausblick.....	179
4. Index der Interview-Quellenangaben.....	184
5. Maßnahmenglossar.....	186
6. Bibliographie.....	187

Daten zum Projekt

Titel	Studie zur beruflichen Weiterbildung in Wien
AuftraggeberInnen:	Arbeiterkammer Wien WAFF – Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung Kulturabteilung der Stadt Wien (MA7)
Beauftragtes Institut:	in fem Forschungswerkstatt für feministische Interdisziplinarität www.forschungswerkstatt.org infem@forschungswerkstatt.org
Wissenschaftliche Leitung:	Mag. ^a Doris Bammer, Mag. ^a Birgit Zehetmayer
Autorinnen:	Mag. ^a Doris Bammer, Mag. ^a Birgit Zehetmayer
Erhebungsgebiet:	Wien
Projektlaufzeit:	Juli 2009 bis April 2010

1. Untersuchungsgegenstand

Wirtschaft und Gesellschaft einschließlich des von beiden maßgeblich gestalteten Bildungssystems befinden sich spätestens seit der Wende ins 21. Jahrhundert in strukturellem Umbruch¹⁸. Selbst in den Institutionen der Europäischen Kommission wird immer nachdrücklicher die Notwendigkeit des „Lebenslangen Lernens“ der Bevölkerung gefordert, während zugleich die hierfür als notwendig etablierten Strukturen und Rahmenbedingungen mit Blick auf ökonomische Rentabilität und Effizienzsteigerung im Zuge eines „Outplacement“ an so genannte KMUs delegiert wird. Die sich neu präsentierenden Anforderungen an die beruflich orientierte Erwachsenenbildung lassen sich in groben Zügen entlang der Bereiche Qualitätssicherung, Personalentwicklung, Kommunikation und Marketing bzw. Zielgruppenorientierung nachzeichnen. In Anlehnung an eine zwischen 2001 und 2003 durchgeführte entsprechende empirische Erhebung von Barz und Tippelt (2004) über Weiterbildung im Kontext von sozialen Milieus in Deutschland¹⁹, wurde nun eine ähnlich orientierte Pilot-Studie für Wien mit Fokus auf einen qualitativen empirischen Teil durchgeführt, nachdem TeilnehmerInnenforschung und Zielgruppenarbeit v.a. im Zusammenhang zeitgemäßer Erwachsenenbildung und Bildungspolitik im allgemeinen zu Recht immer größerer Stellenwert eingeräumt wird.

Für das Forschungsvorhaben wird der Begriff Weiterbildung als Fortsetzung oder Wiederaufnahme eines institutionell organisierten Lernprozesses nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und/oder nach Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und/oder nach einer Unterbrechung definiert.

Weiterbildung umfasst demnach hier alle Lernprozesse in Institutionen in denen Erwachsene vorhandene Fähigkeiten bzw. ihr Wissen erweitern, ihre fachlichen und beruflichen Qualifikationen verbessern und/oder neu ausrichten.

Eine Studie für Wien

Die für Wien in Angriff genommene Pilot-Studie orientierte sich in der grundsätzlichen Fragestellung an die umfassende Bestandsaufnahme von Tippelt und Barz (2004), musste jedoch hinsichtlich ihrer direkt wie indirekt²⁰ beruflich orientierten Aus- und Weiterbildungslandschaft sowie auch der Bevölkerungsstruktur in der Metropole Wien adaptiert werden. Zudem darf darauf verwiesen werden, dass ausreichend zuverlässiges Datenmaterial bzgl. der *de facto* Inanspruchnahme von Aus- und Weiterbildungsangeboten zur Verfügung steht und somit Rückschlüsse auf die Entwicklung des gesellschaftlichen Weiterbildungsverhaltens gezogen werden können. Hinsichtlich der hier interessierenden Fragestellung erschien bereits vorhandenes quantitatives Datenmaterial verschiedener statistischer Auswertungen²¹ für konkrete Evaluierungen als ungenügend und bedarf komplementärer qualitativer empirischer Erhebungen, wie sich nachstehend im Einzelnen bestätigt hat.

¹⁸ vgl. bspw. Rolf Dubs u.a. (Hsg): „Bildungswesen im Umbruch“, Festschrift für Hans Giger . Verlag Neue Zürcher Zeitung 2006

¹⁹ Heiner Barz/Rudolf Tippelt (Hrsg.): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Praxishandbuch Milieumarketing. Band 1. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2004.

Heiner Barz/Rudolf Tippelt (Hrsg.): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Praxishandbuch Adressaten- und Milieuforschung zu Weiterbildungsverhalten und -interessen. Band 2. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2004.

²⁰ Als direkte berufliche Weiterbildung sollen Kursangebote verstanden werden, die unmittelbar berufliche Qualifikation zum Ziel haben, während indirekte berufliche Weiterbildung primär persönlichkeitsbezogene und somit sekundäre Auswirkungen auf eine berufliche Verwertbarkeit haben (bspw. Rhetorikkurse, Fremdsprachen für Urlaubsreisen, etc.).

²¹ In regelmäßigen Abständen vorgelegt vor allem durch Statistik Austria, AMS, Integrationsfonds, etc.

Ziel des hier berichteten Pilot-Forschungsvorhabens war es sowohl im Falle „freiwilliger“ als auch verpflichteter²² Fortbildungsmaßnahmen eine Bestandsaufnahme beruflicher Weiterbildungsinteressen und -barrieren von bildungsbenachteiligten Gruppen²³ nach den Indikatoren Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Menschen mit besonderen Bedürfnissen, Bildungsstatus, berufliche Ausbildung, und Beschäftigungsverhältnis in Wien zu erstellen.

Daraus ableitend sollten - auf Auswertung des hier erhobenen Datenmaterials basierend - entsprechende Empfehlungen für das Erwachsenenbildungsmanagement im Allgemeinen entworfen werden, sowie Lösungsansätze für die Beseitigung von Teilnahmebarrieren der (weiter)bildungsbenachteiligten Gruppen entwickelt werden.

Das Pilotprojekt konzipierte sein Forschungsdesign und entwickelte seine Erhebungs- und Auswertungsinstrumente mit klarem Fokus auf Wien.

Grundsätzlich stand von Anfang an zu erwarten, dass sich im Zuge verallgemeinerten Lernanforderungen an Jugendliche wie Erwachsene neue „Problemgruppen“ stärker abzuzeichnen beginnen, wie bspw. jene, die von Zugang und Nutzung der neuen Kommunikationstechnologien in vergleichsweise besonderem Ausmaß abgeschnitten sind, bzw. jene, bei denen der „Imperativ des lebenslangen und lebensbegleitenden Lernens“ in unversöhnlichem Widerspruch zu eigenen vorwiegend negativen Lernerfahrungen in Schule und Ausbildung steht (Schul- und AusbildungsabbrecherInnen). Wie Tippelt treffend konkludierte, muss die AdressatInnenforschung heute als analysierende Frage der Beschaffenheit von Hemmschwellen und Bildungsbarrieren gerade auch der NichtteilnehmerInnen an Bildungsangeboten reformuliert werden, da die Bemühungen des „Weiterbildungsmarktes“ sich zumeist auf die Angebotsseite beschränken oder durch methodologisch quantitative Erhebungen primär auf eine durchaus bescheiden zu nennende Auswahl wirtschaftlich potenter WeiterbildungsträgerInnen beschränkt.

1.1. Forschungsinteresse

Ziel des Forschungsprojekts war die Erhebung qualitativer Interviews mit ausgewählten WeiterbildungsträgerInnen, InteressensvertreterInnen, ReferentInnen sowie von mit institutionellen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen Betroffenen, grundsätzlich jedoch bildungsbenachteiligten Personen. Der Fokus war dabei auf direkte wie indirekte berufliche Weiterbildung (siehe Punkt III) gerichtet. Im Detail wurden hier Motivationshintergründe für und erfahrene Barrieren bei der Teilnahme, aber auch subjektive Erwartungen an die Anforderungserfüllung der Weiterbildungsangebote als zentral angenommen, die schließlich zu einer Formulierung von Empfehlungen im Endbericht zusammengefasst werden sollen.

Die zentralen Fragestellungen (in Anlehnung an die Studie von Barz/Tippelt 2004) für die Herausschälung der Konturen und Konfigurationen der Nachfrageseite im Bereich der Weiterbildung lauten:

1. Erstellung von TeilnehmerInnenprofilen im Rahmen der ExpertInneninterviews mit WeiterbildungsträgerInnen und mittels einer Sekundärdatenrecherche:
Welche TeilnehmerInnen (spezifische Branchen, berufliche Positionen oder auch bisherig unbezahlte

²² So bspw. im Zuge so genannter AMS-Fortbildungsmaßnahmen, wobei eine Nicht-Teilnahme mit dem Entzug der Arbeitslosen- bzw. Notstandsunterstützung bedroht wird.

²³ Bildungsbenachteiligte Gruppen werden anhand von den zuvor durchgeführten ExpertInnen-Interviews (siehe dazu Pkt. Modul II) konkret definiert.

Tätigkeiten, wie unbezahlte Hausarbeit, Kindererziehung, Arbeitslosig- oder Erwerbslosigkeit, ehrenamtlicher Tätigkeit, etc.) nehmen bei den ausgewählten KursträgerInnen an Weiterbildung teil? Welche Bevölkerungsschichten²⁴ nimmt nicht/kaum an Weiterbildungskursen teil?

2. Erhebung von Weiterbildungsinteressen im Rahmen der ExpertInneninterviews mit WeiterbildungsträgerInnen und der problemzentrierten qualitativen Leitfadeninterviews mit InteressensvertreterInnen, ReferentInnen sowie (durch deren Vermittlung) mit weiterbildungsbenachteiligten Personen:

Welche individuellen Weiterbildungsmotivationen und –wünsche können festgestellt werden? Welches Bildungsverständnis, welche spezielle Erwartungen, welche methodischen/pädagogischen Präferenzen sowie welche Themenpräferenzen sind bei den KursteilnehmerInnen erkennbar?

3. Erhebung von Weiterbildungsbarrieren im Rahmen der problemzentrierten qualitativen Leitfadeninterviews mit InteressensvertreterInnen, ReferentInnen sowie (durch deren Vermittlung) mit weiterbildungsbenachteiligten Personen:

Welche Weiterbildungsbarrieren werden erwähnt? Sind diese ident mit denen von Barz und Tippelt (2004) identifizierten, wie Preispolitik, Kursinhalte, zeitlicher Rahmen, Erfahrungen?

Ziel war hier vor allem die Erhebung der motivationalen Faktoren der Weiterbildungsteilnahme in Bezugsetzung zu den motivationalen Faktoren einer Weiterbildungsverweigerung. Andererseits galt besonderes Interesse der Frage: Lassen sich hypothetische Annahmen des Weiterbildungsambientes, finanzieller Faktoren (Eigenleistung oder Beitragsleistung), der Bevorzugung nicht nur direkt wie indirekt beruflicher sondern auch freizeitanwendbarer oder selbsterfahrungsbezogener bzw. persönlichkeitsbildender Elemente etc. bestätigen?

1.2. Methode

Die Erfahrungen vergleichbarer internationaler Forschungsprojekte in der Schweiz und Deutschland ließen dringend ein mehrstufig-methodisches Vorgehen adäquat erscheinen (Methodenmix)²⁵. Die Auswahl unterteilt sich in vier unterschiedliche Forschungsmethoden (Module I, II und III), wobei die Punkte a-d teilweise auch Bestandteil einer qualitativen Explorationsstudie sind:

MODUL I:

- a) Literaturstudie
- b) Sekundärdatenrecherche

MODUL II:

- c) ExpertInneninterviews mit ausgewählten WeiterbildungsträgerInnen, Dachorganisationen aber auch ausgewiesenen ExpertInnen von Theorie und Praxis der österreichischen Weiterbildungslandschaft (wie BildungsberaterInnen, TrainerInnen, etc.)

Die Auswertung und Interpretation erfolgte durch die Globalauswertung nach Legewie (1994).

²⁴ Bildungsabschluss, Einkommen, familiäres Umfeld, Migrationshintergrund, Alter

²⁵ vgl. bspw. Barz/Tippelt 2004; Tippelt et al. 2004.

MODUL III:

- d) Problemzentrierte qualitative Leitfadeninterviews mit InteressensvertreterInnen, ReferentInnen sowie (durch deren Vermittlung) mit weiterbildungsbenachteiligten Personen (Weiterbildungs-Ferne, Weiterbildungs-AbbrecherInnen, Bildungsbenachteiligte, etc.) nach dem Prinzip maximaler Kontraste (bspw. in stark von Innovation gekennzeichneten Branchen sowie in eher modernisierungsresistenten Bereichen der Arbeitswelt)

Die Auswertung und Interpretation in diesem Modul erfolgte ebenfalls durch die Globalauswertung nach Legewie (1994) sowie ergänzend durch die Sequenzanalyse nach Froschauer und Lueger (2003) bei den Interviews der weiterbildungsfernen Personen.

MODUL IV:

- e) Ableitend aus den Ergebnissen der Einarbeitung in die Forschungsthematik, der ExpertInneninterviews und der Leitfadeninterviews (Modul I bis III) wurden Empfehlungen für die entsprechende inhaltliche Ausrichtung bzw. für die Adaptierung der existierenden Aus- und Weiterbildungsangebote formuliert. Besondere Priorität wurden hier Empfehlungen für den Bereich der Weiterbildungspolitik und Lösungsansätzen für erkannte Zugangsbarrieren für weiterbildungsbenachteiligte Bevölkerungsgruppen sowie einem Zielgruppenmarketing für bzw. Informationszugang von bildungsbenachteiligte/n Gruppen eingeräumt.

1.3. Auswahl und Darstellung des Interviewsamples

In der Datenerhebungsphase im Rahmen der Module II und III fanden die Perspektiven sowohl der Angebots- als auch der Nachfrageseite Niederschlag, indem Interviews mit ExpertInnen aus der Arbeitsmarktpolitik, mit WeiterbildungsträgerInnen, mit karitativen Organisationen bzw. Zivilorganisationen (Erhebungsphase 1) als auch bildungssystembenachteiligten bzw. bildungssystemfremden Personen (Erhebungsphase 3) und deren InteressensvertreterInnen/ReferentInnen bzw. Schlüsselpersonen (Erhebungsphase 2) geführt wurden²⁶. Es konnten somit unterschiedliche Zugänge, Blickwinkel und erfahrungsgestützte Meinungen erhoben werden. Die Erhebungsphasen (1 bis 3) dauerten von August 2009 bis Jänner 2010 und erfolgten stufenweise (zuerst mit ExpertInnen, dann InteressensvertreterInnen/ReferentInnen und zum Schluss mit den Bildungssystembenachteiligten bzw. Bildungssystemfremden (Betroffenen)).

Die Auswahl des Interviewsamples für die Erhebungsphase 1 erfolgte auf Grundlage der Ergebnisse aus Modul I (Einarbeitung in die Forschungsthematik). Die Weiterbildungseinrichtungen, Beratungsstellen oder Zivilorganisationen wurden dabei nach der Anzahl der KursteilnehmerInnen, der Kursinhalte oder der von ihnen

²⁶ siehe dazu Kapitel 1.3.1 und 1.3.2

definierten Zielgruppen in Wien ausgewählt²⁷. Insgesamt wurden in dieser Phase 12 teil-strukturierte ExpertInneninterviews mit offenem Leitfaden²⁸ geführt.

Auf Grundlage der bis dahin überprüften Arbeitshypothese und der diesbezüglich relevanten Ergebnisse aus der Einarbeitung in die Forschungsthematik und der ExpertInneninterviews samt Empfehlungen der ExpertInnen für weitere InterviewpartnerInnen erfolgte die Identifizierung der aus- und weiterbildungsbenachteiligten Bevölkerungsgruppen für problemzentrierte Interviews und deren InteressensvertreterInnen bzw. ReferentInnen für offene Leitfadeninterviews bzw. Gruppendiskussionen. Es wurden insgesamt 11 Interviews und 1 Gruppendiskussion mit InteressensvertreterInnen bzw. ReferentInnen in dieser Erhebungsphase 2 und 8 Interviews und 1 Gruppendiskussion mit Bildungssystembenachteiligten bzw. Bildungssystemfremden in der Erhebungsphase 3 aus den Zielgruppen Jugendliche (mit Migrationshintergrund), Frauen und Mädchen, Ältere ArbeitnehmerInnen, SozialhilfempfängerInnen/Langzeitarbeitssuchende sowie Menschen mit besonderen Bedürfnissen geführt, wie nachfolgend im Detail dargestellt wird.

1.3.1. Darstellung der InterviewpartnerInnen

Modul II

- ExpertInnen aus verschiedenen Institutionen (Erhebungsphase 1) (n=12)

abz*austria	Mag.a Manuela Vollmann	Geschäftsführerin
AMS Jugendliche	Gerda Challupner	Geschäftstellenleiterin
BBRZ	Waltraud Sinnl	BBRZ-Öffentlichkeitsarbeit
<i>bfi</i> Wien	Mag.a Ursula Sorschag	Abteilungsleiterin berufsbegleitende Ausbildungen & Trainings
Caritas der ED Wien	Mag.a Johanna Mayerhofer	Personalentwicklung der Caritas der ED Wien
Caritas der ED Wien	Andreas Thienel	Sozioökonomische Betriebe der Caritas Wien
Die Wiener Volkshochschulen	Mario Rieder	Geschäftsführer
Islamische Glaubensgemeinschaft in Österreich	Amina Baghajati	Sprecherin der Islamischen Glaubensgemeinschaft in Österreich
WAFF- Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds	Mag.a Monika Nigl	Bereichsleiterin für Förderung beruflicher Entwicklungschancen
WAFF- Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds	Mag.a Astrid Augeneder-Köllerer	Teamleiterin Info-Management
WUK Bildung	Ute Fragner	Geschäftstellenleiterin Bildung & Ausbildung
Zum Alten Eisen	Günther Reif	Obmann

²⁷ Die endgültige Auswahl orientierte sich an den Ergebnissen des Moduls I im Rahmen der Einarbeitung in die Forschungsthematik.

²⁸ Dabei handelt es sich um Leitfadeninterviews, die ein Nachfragen oder ein Formulieren von forschungsrelevanten Fragen während des Interviews ermöglichen.

Modul III**- InteressensvertreterInnen/ReferentInnen (Schlüsselpersonen) (Erhebungsphase 2) (n=14)**

abz*austria get ready	Frau Klein	Mitarbeiterin in der Beratungsstelle
bfi AMV3	Wolfgang Dikovics	Abteilungsleiter
bfi AMV3	Walter Granadia	Lehrausbildungswerkstätte Metall- und Elektroberufe
bfi Wien	Susanne Schulz	Projektleitung „Chancen durch Bildung“
Caritas der ED Wien	Gruppendiskussion	2 Ausbildungsleiter sozioökonomischer Projekte, 1 Sozialpädagogin
Jobtransfair	Mag. Thomas Rihl	Geschäftsführer
Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Wien	Martin Dworschak	Stationsleitung und Betriebsratsvorsitzender
ppc training	Kludia Zehetgruber	Betriebsconsulterin/Betriebskontakterin im Projekt „Mädchen entscheiden“
Reintegra	Judith Spicker	Hut- und Schmuckmanufaktur – Leiterin
VHS Floridsdorf	Mag.a Elke Dergovics	Bereichsleitung der Basisbildung
Volkshilfe Beschäftigung	Mag.a Roswitha Kikowsky	Geschäftsführerin
WAFF- Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds	Klaus Eckerstorfer	Stv. Teamleiter und Berater der Arbeitsstiftung

- „Bildungssystembenachteiligte und Bildungssystemfremde“ (Erhebungsphase 3) (n=14)**Jugendliche**

BL 18 Jahre, abgeschlossene Berufsorientierung, HAK abgebrochen, derzeit: Lehre im medizinischen Bereich

Frauen und Mädchen

BL 18 Jahre, abgeschlossene Berufsorientierung, HAK abgebrochen, derzeit: Lehre im medizinischen Bereich

MA 30 Jahre, verschiedene Weiterbildungskurse absolviert, ursprünglich keine Ausbildung, derzeit: Stationshilfskraft

NP 37 Jahre, abgeschlossene Ausbildung im kaufmännischen Bereich, ursprünglich Uni-Abschluss im Herkunftsland, derzeit: Arbeitssuchend

Ältere ArbeitnehmerInnen

GS 55 Jahre, Arbeitsstiftung abgeschlossen, ursprünglich LAP in der Stahlbranche, derzeit: Tätigkeit in der Dienstleistungsbranche

Langzeitarbeitssuchende / SozialhilfeempfängerInnen

EB 44 Jahre, ledig, Alleinerzieherin von 2 Kindern (4,5 und 6 Jahre alt), Hochschulabschluss (Mag.a und Dr.in Ethnologie, Vergleichende Literaturwissenschaften und Theaterwissenschaften)

- RNJ im 57. LJ, ist verheiratet²⁹ (keine gemeinsamen Kinder), ist langzeiterwerbslos (seit ca. 12 Jahren), besucht pro Jahr mindestens einen AMS-Weiterbildungskurs (Job-Coaching, div. PC-Kurse)
- ZAE 6 Vereinsmitglieder „Zum Alten Eisen“ (Gruppendiskussion)

Menschen mit besonderen Bedürfnissen & Basisbildung

- ZW 36 Jahre, Deutschkurs in der Basisbildung absolviert, ursprünglich LAP in der Gastronomie, derzeit: Tätigkeit im Sozialbereich
- US 36 Jahre, ledig, 50 % Behinderung (mentale Retardierung), Lehrabschluss als Köchin, seit 04/2009 Küchenhilfe

1.3.2. Kurzdarstellung der Institutionen aus den Interviews

Player in der Arbeitsmarktpolitik

AMS Wien Jugendliche zuständig für Jugendliche mit Wohnsitz in Wien im Alter von 14 bis zum vollendeten 20. Lebensjahr egal ob diese eine Lehrstelle oder einen Arbeitsplatz suchen, bzw. ob ein positiver Pflichtschulabschluss vorliegt oder nicht. Das Betreuungsangebot läuft grundsätzlich auf zwei Schienen: Einerseits werden die Jugendlichen bei ihrer Suche nach einer Lehrstelle oder einem Arbeitsplatz betreut, andererseits alle Wiener Betriebe, die ihrerseits Lehrlinge ausbilden wollen. Die entsprechende Vermittlungsarbeit/Beratung ist aber nur ein Bereich. Der weitaus größere Bereich umfasst die Berufsinformation, die nicht nur an künftige PflichtschulabgängerInnen gerichtet ist, sondern auch immer öfter Jugendliche anzusprechen beabsichtigt, die bereits eine Ausbildung abgeschlossen haben und sich umorientieren wollen/müssen. Es gibt mittlerweile eigene Berufsinformationszentren (BIZ), in denen sich die Jugendlichen anonym beraten lassen können. Gegenwärtig gibt es diese BIZ im 21. Bezirk, im 13. Bezirk, im 10. Bezirk, im 6. Bezirk und im 16. Bezirk. Ein weiterer Schwerpunktbereich ist die Berufsberatung, die – da Förderungsrichtlinien unterworfen - nicht mehr auf anonymer Grundlage möglich ist, und sich die lehr- bzw. arbeitssuchenden Jugendlichen hierfür vormerken lassen müssen. Eine weitere große Gruppe umfasst jugendliche SchulabgängerInnen, die, bevor sie einen Beruf ergreifen können, noch spezifische Zusatzqualifikationen benötigen. Derzeit sind 12.000 Jugendliche in dieser Altersgruppe beim AMS Jugendliche Wien vorgemerkt, wovon ca. 5.000 Personen gegenwärtig an Schulungsmaßnahmen (hauptsächlich Qualifizierungsmaßnahmen) teilnehmen, die mit einem Zertifikat oder einer Lehrabschlussprüfung enden. Die Anzahl der SchulungsteilnehmerInnen erhöht sich erwartungsgemäß im September, Oktober und November jeden Kalenderjahres. Ihnen gegenüber steht ein BetreuerInnenstab von gegenwärtig ca. 100 AMS-JugendberaterInnen. Der MigrantInnenanteil der Jugendlichen, die das Angebot des AMS Jugendliche annehmen, liegt zwischen 63 und 65 Prozent.³⁰

WAFF-Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds

Der WAFF-Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds ist dem Ressort für Finanzen und Wirtschaftspolitik der Stadt Wien zugeordnet. Finanziert werden die Aktivitäten des WAFF weitgehend von der Gemeinde Wien.

²⁹ Ehefrau (Lateinamerikanerin) vor Jahren an Krebs erkrankt

³⁰ vgl. <http://www.ams.or.at/wien/sfa/14343.html> (Zugriff: 18.01.2010)

Der WAFF steht insgesamt für

- bessere berufliche Entwicklungschancen von Wiener ArbeitnehmerInnen
- den Abbau bestehender Benachteiligungen am Arbeitsmarkt und Verhinderung drohender Ausgrenzung aus dem Beschäftigungssystem
- die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt
- weitere Verbesserung der Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Wien

Die Wiener ArbeitnehmerInnen werden dahingehend unter anderem hinsichtlich Information, Beratung und Förderung in den Bereichen „Arbeitsplatzsuche, Vermittlung und Qualifizierung“ unterstützt. Bei der Qualifizierung ist der Arbeitsplatz das Ziel. D.h. es werden arbeitsplatznahe Qualifizierungen gefördert³¹. Die Zielgruppe des WAFF umfasst somit grundsätzlich alle Wiener ArbeitnehmerInnen, jedoch werden in der Praxis bedarfsorientiert Schwerpunkte z.Bsp. hinsichtlich Migrationshintergrund, ältere Personen ab 40, Frauen und WiedereinsteigerInnen, sowie allgemein geringqualifizierte Beschäftigte (z.B. Pflichtschulabschluss) gesetzt. Für die Zielgruppen werden spezielle arbeitsmarktorientierte Programme und Förderleistungen angeboten, die innerhalb der Organisation in unterschiedlichen Bereichen aufgeteilt sind. Das *waff Beratungszentrum für Beruf und Weiterbildung (FbE – Förderung beruflicher Entwicklungschancen)* bspw. richtet sich insbesondere an weibliche Wiedereinsteigerinnen, an Personen mit niedriger Grundbildung (maximal Pflichtschulabschluss, Lehrabschluss), auf Neu-Zugewanderte³² bzw. generell an Personen mit Migrationshintergrund, sowie ältere Personen (ab 40 Jahre). Das zielgruppenspezifische Angebot umfasst „Informationsberatung und individuelle Förderleistungen“³³, die miteinander gekoppelt sind.³⁴

Die Höhe der Förderleistungen für das Programm des nachholenden Bildungsabschlusses und des WiedereinsteigerInnen-Programmes, sowie des Programms FRECH – Frauen ergreifen Chancen³⁵ reichen von 2.000,- Euro bis 3.700,- Euro, wobei ein Selbstbehalt bei allen Programmen beizusteuern ist.³⁶ Für eine Förderzusage ist ein Beratungsprozess zu durchlaufen, außer beim Angebot des Weiterbildungskontos, welches sich nur an den zutreffenden Förderkriterien (Status, Wohnsitz) orientiert.³⁷ Im Beratungsprozess werden persönliche Anliegen, Berufsziele und Erhebung der hierfür erforderlichen Qualifikationen, Aus- und Weiterbildungsschritte (Nachholen von Bildungsabschlüssen oder größere Umorientierungen bis hin zu kurzen Qualifizierungsmaßnahmen) und zur Verfügung stehende Förderungen abgeklärt und in einem Bildungsplan festgehalten. Dabei wird nach dem Prinzip „One Face to the Customer“³⁸ vorgegangen: Es soll für jeden Kunden/jede Kundin eine konkrete Ansprechperson im WAFF geben, die vom Erstgespräch bis hin zur Endabrechnung der Aus- und Weiterbildung zuständig ist.³⁹ Die allgemeine Zielsetzung des Bereichs Beruf und Weiterbildung verfolgt einen präventiven Ansatz,

³¹ AAK, Z 9-11

³² Die Gruppe der Neu-Zugewanderten ist sehr heterogen hinsichtlich vorhandener Bildungsabschlüsse (von AkademikerInnen bis hin zu Personen ohne Pflichtschulabschluss) oder des Alters (25-40 Jahre) (vgl. MN, Z 87-90).

³³ MN, Z 35

³⁴ vgl. MN, Z 33-45, Z 90-94

³⁵ siehe dazu Kapitel 2.4.3 „Weiterbildungsangebote & (Weiter-)Bildungsverständnis der Zielgruppe“

³⁶ vgl. MN, Z 103-105; Z 196-199

³⁷ vgl. MN, Z 43-45

³⁸ MN, Z 55

³⁹ vgl. MN, Z 47-67

um das Risiko arbeitslos zu werden, vor allem für gefährdete Zielgruppen, zu minimieren, indem individuelle Entwicklungsmöglichkeiten gefördert werden und das Qualifikationsniveau erhöht wird.^{40 41}

Ein anderer Bereich im WAFF, die *WAFF-Arbeitsintegration*, fokussiert die Reintegration in den Arbeitsmarkt. Hier stehen die Vermittlung von Arbeitssuchenden, die Berufsorientierung, Einzelcoachings und entsprechende Finanzierungsunterstützung bzw. Beratung hinsichtlich benötigter arbeitsplatznaher Qualifizierungen im Vordergrund. Die Programme richten sich an arbeitssuchende Frauen und Männer (WiedereinsteigerInnen, SozialhilfeempfängerInnen, Lehrlinge) und umfassen:⁴²

- *Arbeitsstiftungen/Outplacementstiftungen* für Menschen die ihren Arbeitsplatz verlieren in Kooperation mit dem AMS und dem Unternehmen, welches für die Kündigung verantwortlich ist. Die Aufgabe des WAFF besteht in der Information, Koordination und Abwicklung der Stiftung. Diese bietet Berufsorientierung, Qualifizierung und aktive Arbeitsplatzsuche an. Die entsprechende Qualifizierungsmaßnahme wird nach den Maßstäben einer beruflichen Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt beurteilt sowie nach den benötigten beruflichen Qualifikationen der StiftungsteilnehmerInnen konzipiert.
- *Implacementstiftung* für den Personalaufbau, bspw. im Bereich der Pflegeberufe. Die Ausbildung innerhalb der Pflegeberufe (HeimhelferInnen, diplomierte KrankenpflegerInnen und PflegehelferInnen wurden zum Zeitpunkt des Interviews nicht qualifiziert) werden in Zusammenarbeit mit dem entsprechenden Dachverband, mit einschlägigen Unternehmen, dem WAFF sowie dem AMS durchgeführt. Voraussetzung für die Teilnahme an einem Implacementstiftungsprogramm ist eine Beschäftigungsgarantie nach Abschluss der Ausbildung durch ein Unternehmen, welches einen Teil der Kosten trägt. Den anderen Kostenteil übernehmen der WAFF sowie das AMS über die DLE⁴³. Die Qualifizierungsdauer beträgt je nach Bereich 3 Monate (bei HeimhelferIn) bis zu 3 Jahren (bei diplomiertem/r KrankenpflegerIn) und beinhaltet im günstigsten Fall ein Praktikum bereits beim/bei der zukünftigen ArbeitgeberIn.
- *das Programm NOVA* für arbeitssuchende WiedereinsteigerInnen, die aufgrund ihrer Betreuungspflichten einer Berufstätigkeit nicht nachgegangen sind, jetzt aber in den Arbeitsmarkt wieder einsteigen wollen. Die Qualifizierungsmaßnahmen werden dabei individuell erstellt, je nachdem welche Qualifikationen mitgebracht werden bzw. welche noch für den angestrebten Arbeitsplatz angeeignet werden müssen. Für die berufliche Qualifizierung werden vorab noch zukünftige Arbeitsplatzchancen hinsichtlich Verwertbarkeit und arbeitsmarktpolitischer Relevanz bzw. Förderkriterien geprüft.⁴⁴
- *das Programm Jobchance* für die Zielgruppe der SozialhilfeempfängerInnen. Im Vordergrund steht die Beratung und Vermittlung von Arbeitssuchenden an Unternehmen, wobei im geringen Ausmaß nach Bedarfsfall „kleine Qualifizierungsschritte“⁴⁵ finanziert werden.
- *regionales Vermittlungsservice, der Personalfinder*. Dieses Dienstleistungsservice richtet sich an Unternehmen und unterstützt diese bei ihrer Personalsuche. Der WAFF führt die Vorauswahl der

⁴⁰ vgl. MN, Z 111-118

⁴¹ Eine Ausnahme ist die Zielgruppe der Neu-Zugewanderten, da sie sich meist noch nicht in einem Beschäftigungsverhältnis befinden. Bei dieser Gruppe besteht das Ziel, sie möglichst rasch mit arbeitsmarktpolitischen Informationen zu versorgen (vgl. MN, Z 71-76).

⁴² vgl. AAK, Z 8-11; Z 23-90; Z 114-124

⁴³ DLK bedeutet Deckung der Lebenskosten

⁴⁴ vgl. AAK, Z 120

⁴⁵ AAK, Z 73

BewerberInnen entsprechend dem Portfolio durch und bietet im Bedarfsfall eine arbeitsplatznahe Qualifikation für die/den ausgewählte/n BewerberIn (CSP = Cluster Support Program) vor dem entsprechenden Dienstantritt an. Ein zusätzlicher Schwerpunkt betrifft die Zielgruppe der Lehrlinge, die ebenso im Rahmen des Personalfinders für Unternehmen ausgewählt werden.

„Während dieser Qualifizierungsphase ist die Person noch nicht angestellt, sondern ist noch arbeitslos gemeldet und bezieht über das AMS die DLK. Der WAFF und das Unternehmen fördern die Qualifizierungskosten“⁴⁶.

FlexWork - Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung GmbH⁴⁷

- ist ein Unternehmen des WAFFs; laut „Firmenphilosophie“ (Selbstdarstellung) beansprucht FlexWork die sozialverträgliche Integration von arbeitslosen Menschen – mit besonderem Fokus auf Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt – unter betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen. FlexWork agiert im öffentlichen Auftrag auf Basis der Zusammenarbeit mit Unternehmen und Kooperationspartnern. Flexwork stellt für Arbeitssuchende einen „direkten Zugang zu Unternehmen“ her, die MitarbeiterInnen suchen. Wenn für Arbeitssuchende ein entsprechender Arbeitsplatz gefunden wird, werden die Personen bei flexwork angestellt und im mitarbeiterInnensuchenden Unternehmen auf Zeit eingesetzt. Sollte das Unternehmen die Person schließlich fix einzustellen beabsichtigen, findet nach Ablauf der Frist ein Übertritt in das Unternehmen statt.

WUK – Ausbildung und Beratung

Die Beratung und Bildung Bildungssystembenachteiligter bzw. –fremder und/oder gehandicapter Jugendlicher und junger Erwachsenen wird seit 1982 im Rahmen des WUK durch innovative arbeitsmarktpolitische Projekte durchgeführt. Die Ausbildungs- und Beratungseinrichtungen, die bereits an sechs Standorten in Wien beheimatet sind, unterstützen jährlich rund 2000 Frauen und Männer im Alter zwischen 14 und 25 Jahren bei ihrem Einstieg in die Arbeitswelt. Jungen Menschen mit unterschiedlichsten Benachteiligungen stehen vielfältige Angebote der Beratung, Berufsorientierung und Basisbildung offen.

Die Angebote umfassen:

WUK ClearingPlus: Beratung, Berufsorientierung (Clearing), Gruppenangebote und Integrationsbegleitung für Jugendliche und junge Erwachsene (bis 24) mit psychischer Beeinträchtigung.

WUK Domino: Beratung, Berufsorientierung (Clearing) und Integrationsbegleitung für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf und / oder Migrationshintergrund.

WUK faktor i: Informationszentrum, Beratung und Berufsorientierung (Clearing) für Jugendliche und junge Erwachsene (bis 24) mit Handicap.

WUK miko: Clearing und Integrationsbegleitung für sozial- und emotional benachteiligte Jugendliche in Kooperations- und Nachqualifizierungsklassen der Polytechnischen Schulen.

WUK Monopoli: Information, Beratung und Berufsorientierung für Arbeit suchende Jugendliche sowie Hauptschulabschlusskurs.

⁴⁶ AAK, Z 86-88

⁴⁷ vgl. <http://www.flexwork.at> (Zugriff: 18.01.2010)

WUK next.level: Maßgeschneidertes Unterstützungsangebot zur beruflichen Integration von Jugendlichen von 15-24 Jahren mit einer psychischen Erkrankung an einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz.⁴⁸

Bildungsberatung in Wien: Unter der Dachmarke "Bildungsberatung in Wien" hat sich das WUK mit fünf weiteren Organisationen zusammengeschlossen⁴⁹, um aufsuchende und trägerneutrale Bildungsberatung anzubieten.

Space!lab ist ein arbeitsmarktpolitisches Projekt des WUK und der Volkshilfe Beschäftigung (VHB), das jungen Menschen im Alter von 16 bis 24 Jahren den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern soll.⁵⁰

BBRZ (Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum) ist zuständig für Personen, die in ihren erlernten Berufen aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten können und sollen - somit Personen mit erworbenen, schwerwiegenden gesundheitlichen Einschränkungen. Das 1975 gegründete BBRZ (Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum) ist seit 2003 in die Organisationseinheiten BBRZ REHA GmbH, BBRZ Österreich und Jugend am Werk GmbH aufgeteilt. Der Einstieg in die Berufliche Rehabilitation erfolgt in der Regel über die REHA-Planung 1 (zumindest Absolvierung des REHA-Assessments) und in Einzelfällen über Empfehlung durch das BBRZ Österreich. In der Phase der REHA-Planung werden die gesundheitliche Gesamtsituation und deren Auswirkungen auf berufsbezogene Entscheidungen geklärt, die individuellen Fähigkeiten sowie der entsprechende Förderbedarf erhoben, werden Hilfestellungen bei persönlichen Problemen angeboten bzw. bei der Auswahl von neuen beruflichen Möglichkeiten beraten, die auch praktisch erprobt werden. Dauer: bis zu 8 Wochen

Nach individueller Standortbestimmung bzw. Erarbeitung eines REHA-Planes bietet das REHA-Training Unterstützung hinsichtlich Kompetenzentwicklung im schulischen und persönlichen Bereich. Dauer: 12 Wochen

Das BBRZ bietet Qualifizierungsmöglichkeiten in vielen Bereichen der Wirtschaft. Dem Einstieg in die jeweilige Ausbildung geht die Erarbeitung eines individuellen REHA-Planes voraus. Die TeilnehmerInnen werden von eigens geschulten REHA-Fachkräften während des gesamten Ausbildungszeitraumes unterstützt und begleitet. Angeboten werden insbesondere kaufmännische, technische, IT-Ausbildungen, sowie individualisierte Ausbildungen und maßgeschneiderte arbeitsplatznahe Ausbildungen, die jeweils mit Zertifikat abgeschlossen werden.⁵¹

WeiterbildungsträgerInnen

bfi Wien (Berufsförderungsinstitut Wien)

Das *bfi* ist eines der größten Erwachsenenbildungsinstitutionen in Österreich und ist heuer (2009) 50 Jahre alt. Jedes Bundesland (mit Ausnahme Vorarlbergs) hat eine autonome Landesorganisation. In Wien ist die rechtliche Grundlage des *bfi* ein Verein (dessen Träger die AK und der ÖGB sind) und beschäftigt 500 Angestellte und 1.000 freiberufliche MitarbeiterInnen im Trainings-, Ausbildungs- und Schulungsbereich. Das *bfi* Wien ist eine Organisation mit einem Full-Service und bietet umfassende Beratungsangebote über Qualifizierung auf verschiedenste Niveaus bis hin zur Arbeitskräftevermittlung und -überlassung an. Das *bfi* Wien führt darüber hinaus noch eigene Schulen (HAK und HASCH) sowie eine FH und WorkForMe, deren Aufgabe eine Implacementstiftung und

⁴⁸ siehe dazu Kapitel 2.3 „Jugendliche mit Migrationshintergrund“

⁴⁹ Diese sind: [abz*austria - kompetent für frauen und wirtschaft](#), [bfi Wien – Berufsförderungsinstitut Wien](#), [biv integrativ – Akademie für integrative Bildung](#), [Ring Österreichischer Bildungswerke](#); [Die Wiener Volkshochschulen GmbH](#); [WIFI Wien - Bildungsberatung für Karriere und Unternehmen](#) und [WUK Werkstätten und Kulturhaus](#). Vgl.: <http://www.bildungsberatung-wien.at/index.php?id=10> (Zugriff 07.07.2010)

⁵⁰ vgl. http://www.wuk.at/index.php/sozial/projekt/0/projekt_ab_angebot.html (Zugriff: 18.01.2010)

⁵¹ vgl. <http://www.bbrz.at/cps/rde/xchg/> (Zugriff: 18.01.2010)

Arbeitskräftevermittlung ist. Ein weiterer Bereich nennt sich Jobtransfair, deren Aufgabe die gemeinnützige Arbeitskräftevermittlung Langzeiterwerbsloser/SozialhilfeempfängerInnen ist. Zudem bildet das *bfi* Jugendliche in eigenen Lehrwerkstätten im Auftrag des AMS aus.⁵²

Die Geschäftsfelder der Abteilung BAT (Berufliche Ausbildung und Trainings) beziehen sich einerseits auf die Umsetzung der Aufträge des AMS und andererseits auf drei Schwerpunkte: Kursangebote und Schulungen für PrivatkundInnen, Seminare und Schulungen für Firmen, die direkt in den jeweiligen Unternehmen durchgeführt werden, sowie geförderte Projekte für benachteiligte Zielgruppen.⁵³

*Projekt: Chancen durch Bildung*⁵⁴

Zielgruppe des Projekts sind bildungsbenachteiligte Personen, wie bspw. ArbeitnehmerInnen im Alter von 40-55 Jahren, in mittleren Betrieben (zwischen 100 bis 150 MitarbeiterInnen), die über BetriebsrätInnen erreicht werden. Das Projekt läuft bereits seit 1999 und wurde von der AK Wien und dem ÖGB initiiert und wird vom WAFF gefördert.⁵⁵ Die Weiterbildungsangebote werden je nach betrieblichem Wunsch/Bedarf mittels einer Bildungsbedarfsanalyse konzipiert, teilweise auch auf Vorschlag des jeweiligen Betriebsrats. Der Betriebsrat bewirbt die Kursmöglichkeiten in der Belegschaft des Betriebs. Die entsprechenden Kurse werden vor Ort in den Betrieben angeboten und meist in kleinen, heterogenen Gruppen (Alter, Bildungsniveau, Berufssparte, etc.), zu sehr günstigen Kurspreisen durchgeführt. Sie werden zumeist von der Geschäftsleitung unterstützt, indem die Kursteilnahme während der Dienstzeit stattfinden kann oder indem Kursbeiträge vom Betrieb teilweise oder zur Gänze rückerstattet werden.⁵⁶

bfi Wien – AMV3; (bes. Bereich 4)

Die Abteilung AMV3 bietet vor allem Ausbildungs-, Schulungs- und Jobfindungsmaßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene an. Die Berufsausbildungslehrgänge sind Maßnahmen für jugendliche SchulabgängerInnen, die selbst keine Lehrstellen finden konnten. Den Jugendlichen wird ein Lehrabschluss in einer eigenen Ausbildungseinrichtung garantiert. Für die Dauer der Lehrzeit wird zwischen den TeilnehmerInnen und dem *bfi* Wien ein Ausbildungsvertrag geschlossen. Dadurch sind die Jugendlichen kranken- und unfallversichert und erhalten eine monatliche Beihilfe (€ 240,- netto im 1. und 2. Lehrjahr bzw. € 555,- ab dem 3. Lehrjahr) und das Recht auf Lehrlingsfreifahrt. Folgende Lehrberufe werden derzeit angeboten: Bürokauffrau/-mann, Einzelhandelskauffrau/-mann, ElektroinstallationstechnikerIn, Hotel- und GastgewerbeassistentIn, KarosseriebautechnikerIn, KraftfahrzeugtechnikerIn, MalerIn und AnstreicherIn, MaurerIn, MetallarbeiterIn, Sanitär- und KlimatechnikerIn, SchalungsbauerIn und neuerdings auch (wieder) BuchbinderIn. Die Zielgruppe umfasst Jugendliche bis 21 Jahre, die am AMS Jugendliche zur Arbeits-/Lehrstellensuche gemeldet sind. Die Zuweisung erfolgt durch das AMS Jugendliche (eine direkte Anmeldung beim *bfi* Wien ist nicht möglich!) wobei die Erfüllung der Schulpflicht bereits vorliegen muss. Die Maßnahmeninhalte umfassen eine fachpraktische Ausbildung, die in Lehrwerkstätten bzw. Übungsfirmen des *bfi* Wien und in entsprechenden Praktikumsbetrieben stattfindet, eine fachtheoretische Ausbildung

⁵² vgl. US, Z 27-43; Z 45-49

⁵³ vgl. US, Z 43-45

⁵⁴ siehe dazu Kapitel 2.5 „Ältere ArbeitnehmerInnen“

⁵⁵ vgl. US, Z 195

⁵⁶ vgl. US, Z 194-203; SuS, Z 37-43; Z 61-75; Z 93-100; Z 212-217; Z 234-236

(Besuch der Berufsschule im gewählten Beruf) und ergänzende Module am Lehrgangsort (EDV, unterstützender Unterricht, Sozial- und Bewerbungstraining, etc.).⁵⁷

Die Wiener Volkshochschulen GmbH

Motto: „(...) dass sich alle Bildung leisten können sollten“⁵⁸.

Die Wiener VHS sind seit 2008 eine GmbH und sind seither eine verpflichtende Leistungsvereinbarung mit der Stadt Wien eingegangen. Der entsprechende Auftrag umfasst eine Bildungsgrundversorgung für die Wiener Bevölkerung, die möglichst niederschwellig und flächendeckend sein soll: Pro Jahr wäre dieser Auftrag in mind. 350.000 Unterrichtseinheiten für 140.000 TeilnehmerInnen umzusetzen.⁵⁹

Auftragsgemäß stehen daher schwerpunktmäßig vor allem bildungsbenachteiligte Personen im Zentrum der Kursangebote:⁶⁰

- Bildungsbenachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene mit geringer formaler Ausbildung
- MigrantInnen: Hier vor allem ZuwanderInnen der ersten und zweiten Generation
- SeniorInnen, die aus dem arbeitsmarktorientierten bzw. qualifikationsorientierten Angebot fallen, da sie nicht mehr erwerbstätig sind

Bei all diesen Zielgruppen sind zumeist finanzielle Bildungszugangsbarrieren von großer Relevanz, wobei die VHS hier entsprechend zu reagieren vorgibt:

„D.h. alle die sich sonst Bildung nicht leisten können, sollen bei den VHS zu finanziell erträglichen Bedingungen sich Bildung leisten können, damit Einkommen an sich kein Hinderungsgrund ist im Zugang zur Bildung“⁶¹.

Auf einer Metaebene werden die Kursangebote inhaltlich entlang von 8 Schlüsselkompetenzen des europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) erstellt. Diese umfassen u.a.: Muttersprachliche Kompetenz, naturwissenschaftlich/mathematische Kompetenz, BürgerInnen- und soziale Kompetenz, kulturelle Kompetenz (Kunst) sowie die unternehmerische Kompetenz. Der Rahmen des EQRs ist weit gesteckt und impliziert ein breites Bildungsspektrum sowohl von allgemeiner als auch berufsorientierter Bildung. Darüber hinaus sind verschiedenste Schwerpunkte in den VHS gesetzt, die bezirkswise unterschiedlich ausfallen können.⁶²

Insbesondere die VHS 21 (Volkshochschule Floridsdorf) fand im Rahmen dieser Studie besondere Berücksichtigung, da sie für sich insbesondere beansprucht, ein breites Angebot – von Basisbildung über Sprach- und Bewegungskurse, berufliche Aus- und Weiterbildung bis hin zur Berufsreifeprüfung - zu bester Qualität und zu leistbaren Preisen anbieten. Erreicht werden sollen diese Ziele durch ein innovatives, projektbezogenes, kundenfreundliches und teamorientiertes Arbeiten.⁶³

abz*austria

„Unser Motto ist: Kompetenz für Frauen und Wirtschaft, weil wir das immer sehr eng miteinander denken“⁶⁴.

⁵⁷ vgl. <http://www.bfi-wien.or.at/ueberuns/abteilungen/AMV/amv3/> (Zugriff: 18.01.2010)

⁵⁸ MR, Z 84

⁵⁹ vgl. MR, Z 10-13

⁶⁰ vgl. MR, Z 78-98

⁶¹ MR, Z 84-87

⁶² vgl. MR, Z 13-18

⁶³ siehe v.a. <http://www.vhs.at/vhsfloridsdorf.html> (Zugriff: 11.02.2010)

⁶⁴ MV, Z 55-56

„Das abz*austria ist Expertin für Gleichstellungsfragen, die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“⁶⁵.

Das abz wurde vor fast 17 Jahren gegründet. Es ist eine Non-Profit-Organisation mit rund 65 Mitarbeiterinnen und einem Mitarbeiter und kooperiert mit rund 30 „freien“ Trainerinnen. Das Tätigkeitsfeld gliedert sich in fünf Kompetenzfeldern; wobei das Querschnittsthema Arbeit und Gleichstellung ist: 1) Lebenslanges Lernen, 2) Arbeit und Migration, 3) Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, 4) Arbeit, Jugend und Alter, 5) Gender Mainstreaming und Diversity. Zentral ist die Frage nach der Gleichstellungswirksamkeit: Wie wirken Handlungen, Produkte, etc. des Arbeitsmarktes auf die Gleichstellung von Frauen und Männer. Die Zielgruppen sind demnach Wiedereinsteigerinnen, Alleinerziehende, Hochqualifizierte, Frauen mit Migrationshintergrund, langzeitbeschäftigungslose Frauen, bildungsbenachteiligte Frauen sowie Mädchen/junge Frauen.⁶⁶ Das abz*austria steht neben der Arbeit mit seinen Angeboten auch Unternehmen und EntscheidungsträgerInnen aus der Politik als Kooperationspartnerin zur Verfügung.

Das Thema berufliche Qualifizierung ist ein wichtiger Bereich im Gleichstellungsdiskurs, weil mangelnde Bildung, neben anderen Barrieren wie fehlendem Zugang zu Netzwerken oder klassischem Machtgefüge, ein wesentlicher Schlüsselfaktor ist, um Gleichstellung am Arbeitsmarkt zu erreichen.⁶⁷

„Wir gehen davon aus, dass, sehr plakativ gesagt, Frauen Zugang zur Bildung haben sollen, mit dem Ziel, ihre eigene Existenz sichern und Karriere machen zu können. Die Zusammenarbeit mit Unternehmen ist wesentlich, denn es braucht das Know How, welche Jobs zur Verfügung stehen und welche Qualifikationen man dazu braucht“⁶⁸.

Zentral im Bildungsbereich sind Fachqualifizierungen mit konkreten Berufsaussichten. Nur Soft-Skills oder Lernenlernen anzubieten genügt nicht. Berufliche Fachqualifizierung wird in unterschiedlichen Ausbildungen von abz*austria angeboten, wie z.B. Buchhaltung und Lohnverrechnung für Frauen mit Migrationshintergrund, Veranstaltungs- und Projektmanagement für höher qualifizierte Frauen, Kurse zum Nachholen von Bildungsabschlüssen (Hauptschulabschluss) oder Praktika an technischen/naturwissenschaftlichen Hochschulen für Schülerinnen sowie Beratungen für Mädchen/junge Frauen, Karrierecoachings, Beratung für Väter, Unternehmensberatung, etc.⁶⁹

Zudem bestehen Kooperationen mit anderen Institutionen, wie bspw. im Rahmen des Projekts „Bildungsberatung in Wien“. Wie bereits erwähnt, verfolgt das Projekt das Ziel, trägerneutrale (niederschwellige) Bildungsberatung am Wiener Arbeitsmarkt anzubieten, indem bspw. „die Bildung zu den Frauen kommt“⁷⁰ (Bibliotheken) und das abz*austria an entsprechenden Kommunikationsorten Informationen und Vor-Ort-Beratung durchführt.

ppc training

Das ppc training ist eine Weiterbildungsinstitution mit Angeboten der Unternehmensberatung, von Seminaren, von Moderation, von Coachings sowie von individuellen Serviceleistungen.

⁶⁵ MV, Z 23-24

⁶⁶ vgl. MV, Z 23-32

⁶⁷ vgl. MV, Z 41-55

⁶⁸ MV, Z 50-53

⁶⁹ siehe auch Kapitel 2.4.3 "Weiterbildungsangebote & (Weiter-)Bildungsverständnis der Zielgruppe"

⁷⁰ MV, Z 72

Das Aus- und Weiterbildungsprogramm ist sehr vielseitig, zielgruppenorientiert und praxisnah, um berufliche wie private Anwendungen der vermittelten Inhalte zu garantieren. Zudem besteht die Möglichkeit, maßgeschneiderte Angebote hinsichtlich Inhalt, Trainingsdesign, Seminarterminen und -zeiten aber auch dem Seminarort zu erstellen.⁷¹ Auch im Auftrag des AMS ist das ppc training tätig, wie bspw. für die Maßnahme „Mädchen entscheiden“.

Maßnahme: Mädchen entscheiden⁷²

Die Maßnahme „Mädchen entscheiden“ ist eine umfassende Berufsorientierung für Mädchen und wird vom AMS Jugendliche bzw. vom WAFF finanziert. Die Dauer der Kursmaßnahme beträgt maximal 8 Monate mit dem Ziel einer Lehrstellenvermittlung für die teilnehmenden Mädchen oder aber einer schulischen Ausbildung. Die Maßnahme beinhaltet eine Berufsorientierung einschließlich Unterstützung in der Berufswahl und Vermittlung von Praktika bei Firmen, Bewerbungstrainings, Vermittlung von sozialen Kompetenzen sowie einer Sensibilisierung fürs Lernen. Die TrainerInnen nehmen gewissermaßen eine Drehscheibenfunktion bzw. VermittlerInnenposition ein und zwar zwischen den Mädchen und Unternehmen einerseits, durchaus aber auch zwischen den Eltern und den Mädchen. Sie sind somit Anlaufstelle bei Problemen beruflicher oder privater Natur.

Karitative Organisationen & Zivilorganisationen

Caritas Heimhilfe-Ausbildung nach dem Sozialbetreuungsberufegesetz 2007

Für diese Ausbildungsschiene der Caritas der Erzdiözese Wien ist die Abteilung der internen Personalentwicklung zuständig. Es wird in diesem Rahmen derzeit ausschließlich die Ausbildung als HeimpflegerIn angeboten – hauptsächlich für den eigenen, also Caritas-internen jährlichen zusätzlichen Bedarf, der sich auf ca. 60 bis 80 HeimpflegerInnen beläuft. Die Ausbildung dauert drei Monate – die TeilnehmerInnen erhalten eine Bestätigung über die Ausbildung und erlangen somit eine berufliche Qualifikation. Ca. 80 % der TeilnehmerInnen werden über das AMS (tlw. über Vermittlung des WAFF) zugeteilt, wobei es sich hier vorwiegend um Langzeitarbeitslose handelt. Ca. 20% machen die Ausbildung aus eigenem Antrieb und bezahlen sich diese auch selbst (Teilzahlung wird angeboten). Ca. 80 % aller AusbildungsteilnehmerInnen haben migrantischen Hintergrund.

Bezüglich der vom AMS/WAFF zugeteilten Personen ist seitens der Caritas eine Einstellungsabsichtserklärung zu unterzeichnen. Gegenüber den privaten BewerberInnen gibt es diese grundsätzlich nicht, wengleich die Caritas natürlich Interesse hat, alle ausgebildeten Personen in das eigene Heimpflegeangebot zu übernehmen. Manche Personen (eine eher verschwindende Minderheit) haben privat-familiären Pflegebedarf zu übernehmen und streben vordergründig keine unmittelbare berufliche Umsetzung dieser Ausbildung an.

Bevor eine Ausbildungszusage seitens der Caritas Wien an die TeilnehmerInnen ausgesprochen wird, kommt es zu Eignungsgesprächen: „Die Leute müssen *zu uns* passen – sie müssen die Werte der Caritas nicht nur verstehen sondern auch selbst vertreten.“⁷³ Hilfeleistung auf Basis der Caritas darf nicht *primär* Verdienstmöglichkeit bedeuten – sie muss in der Persönlichkeit angelegt sein, also gewissermaßen auch zum persönlichen Anliegen werden. „Nicht

⁷¹ vgl. www.ppctraining.at (Zugriff: 05.11.2009)

⁷² vgl. KlZ, Z 8-25

⁷³ JM, Z 33-34

auszudenken, ein Hilfebedürftiger würde seitens eines Caritas-Mitarbeiters im Stich gelassen, weil der Notfall 5 Minuten nach Dienstschluss eingetreten ist. Da gibt es andere Ausgleichsmöglichkeiten.“⁷⁴

Der Bedarf wird als stark steigend eingeschätzt. Die Wiener SeniorInnenheime zeigen gegenwärtig erhöhten Bedarf an Heimhilfen und haben sich diesbezüglich an die Caritas der Erzdiözese Wien gewandt, mit der ein entsprechender Betreuungsvertrag ausgehandelt werden soll. Das Angebot umfasst Tageskurse über je 14 Wochen und einen Kurs über 7 Monate, der berufs begleitend absolviert werden kann. Um finanzielle Übernahme der Ausbildungskostenfinanzierung von 1.850,- Euro (Tageskurse) kann zielgruppenbezogen über den WAFF (Wien) oder das AMS (NÖ) angesucht werden.⁷⁵

Caritas Sozialökonomische Projekte sind zuständig für langzeitarbeitslose, -beschäftigungslose und -erwerbslose Menschen, die im Rahmen einer 6-monatigen Anstellung in einem sozialökonomischen Betrieb der Caritas arbeiten möchten. Im Zuge der Armutsbekämpfung in Österreich führt die Caritas Wien zur konkreten Tatsachenbestimmung an: Zu den besonders gefährdeten Personengruppen zählen u.a. AlleinerzieherInnen, MigrantInnen, Arbeitslose, Menschen mit niedriger beruflicher Qualifikation, Personen mit schwerer körperlicher bzw. zunehmend auch psychischer Erkrankung oder Behinderung, Menschen mit hoher Verschuldung, Wohnungslose oder von einer Trennung im privaten Bereich Betroffene. Zudem: „Armut ist weiblich und Armut ist jung“. Eine überdurchschnittliche Armutsgefährdung gibt es in den Ballungszentren Österreichs – allem voran in Wien. Die Armutsgefährdung wächst und sie trifft immer stärker auch jene, die einen Arbeitsplatz haben, diesen aufgrund eines unerwarteten Schicksalsschlages verlieren, doch vor allem jene Menschen, die in prekäre Arbeitsverhältnisse abgedrängt werden⁷⁶. Überdurchschnittlich oft sieht sich die Caritas mit den Folgen materieller und emotionaler Armut bei Frauen - mit und ohne Kinder - konfrontiert. Rund 77.500 Menschen in Notsituationen suchten die Caritas 2008 wegen Rat, Unterstützung und unmittelbaren akuten Hilfsbedarf auf. Arbeitslosigkeit, Verschuldung und gesundheitliche Beeinträchtigungen sind die häufigsten Ursachen, warum Hilfesuchende zur Caritas kommen. Rund 60% von ihnen sind Frauen, der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund „enorm“⁷⁷

Die Caritas der Erzdiözese Wien ist seit fast 20 Jahren im arbeitsmarktpolitischen Bereich tätig und bietet arbeitssuchenden Menschen derzeit 270 Arbeitsplätze in mehreren Beschäftigungsprojekten, die auf ihre jeweilige spezifische Leistungsfähigkeit abgestimmt sind. Das Angebot umfasst sowohl stundenweise Beschäftigung als auch befristete Teilzeitarbeitsplätze und Vollzeit-Trainingsarbeitsplätze. Neben der fachlichen Anleitung helfen in allen Projekten diplomierte SozialarbeiterInnen, Coaches und OutplacerInnen bei der Bewältigung von Problemen wie Schulden, Problemen mit der Wohnung oder persönlichen Krisen. Ziel ist die berufliche und soziale Integration von langzeitarbeitslosen Menschen in den Arbeitsmarkt.

Anfang November 2009 startete die Caritas ein neues Projekt für arbeitssuchende Frauen und Männer. Für Langzeitbeschäftigungslose ist es auf dem Arbeitsmarkt besonders schwer, wieder Fuß zu fassen und gerade diese Jobsuchenden sind überzufällig oft mit Vorurteilen und Bedenken potenzieller ArbeitgeberInnen konfrontiert. Das

⁷⁴ JM, Z 36-38

⁷⁵ vgl. <http://www.caritas-wien.at/mitarbeit-ausbildung/ausbildung/heimhilfe/> (Zugriff: 18.01.2010)

⁷⁶ Stichwort: Working Poor

⁷⁷ V.a. während der Wintermonate vermutlich an die 80 Prozent

Projekt job_aktiv, das aus Mitteln des AMS finanziert wird, baut nun eine Brücke zwischen langzeitarbeitsuchenden Personen und Unternehmen. „Arbeitslose Menschen sind in Österreich eine jener Risikogruppen, die am stärksten von Armut betroffen ist. Die zuletzt im September um 24,1 Prozent gestiegenen Arbeitslosenzahlen zeigen einmal mehr, dass dringender Handlungsbedarf besteht“, so Caritasdirektor Michael Landau. Mit dem Projekt job_aktiv sollen Arbeitsuchende und Wiener Unternehmen gleichermaßen profitieren: Der Betrieb stellt einen oder mehrere Trainingsarbeitsplätze zur Verfügung. job_aktiv übernimmt die Vorauswahl der BewerberInnen und stellt den Kontakt zu den Partnerbetrieben her. Nach einem erfolgreichen Vorstellungstermin erhält die arbeitslose Person die Möglichkeit der Mitarbeit im Betrieb und qualifiziert sich so in einem spezifischen Tätigkeitsbereich. Die MitarbeiterInnen sind bis zu sechs Monaten bei der Caritas in einem befristeten Dienstverhältnis angestellt. Parallel zu Beschäftigung und Qualifizierung werden sie von MitarbeiterInnen der Caritas laufend gecoacht. „An den Trainingsarbeitsplätzen können sich unsere Klientinnen und Klienten nicht nur weiter qualifizieren, sondern Schritt für Schritt neues Selbstvertrauen in ihre Fähigkeiten schöpfen“, so Andreas Pawlowsky, Projektleiter von job_aktiv. Die ersten TeilnehmerInnen befinden sich bereits im Bewerbungsprozess, insgesamt werden 2010 bis zu 55 Arbeitsplätze für langzeitarbeitslose Frauen und Männer geschaffen. Für teilnehmende Betriebe gibt es keinerlei Brancheneinschränkungen, die Arbeitsplätze sollten auch für Personen mit geringeren beruflichen Qualifikationen geeignet sein. Ziel ist eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Die Coaches unterstützen die Trainees bereits während der sechsmonatigen Arbeitszeit bei Folgebewerbungen. Durch die direkte Anbindung des Projekts an Wirtschaftsunternehmen werden einige erprobte und gut eingearbeitete Trainees sicherlich auch von den Kooperationsbetrieben übernommen“, so die Hoffnung der Caritas. Konkrete Erfahrungswerte aus der Praxis stehen aufgrund der Neuartigkeit dieses Projektes jedoch noch aus.⁷⁸

Volkshilfe Beschäftigung

Volkshilfe Beschäftigung ist ein gemeinnütziger Verein, der 1997 gemeinsam von Volkshilfe Österreich und Volkshilfe Wien mit dem Ziel einer nachhaltigen Integration von langzeitarbeitslosen Frauen und Männern und von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt gegründet wurde.

Zur Erreichung dieses Zwecks führt *Volkshilfe Beschäftigung* eine Reihe sozialökonomischer Beschäftigungsbetriebe (SÖB) und gemeinnütziger Beschäftigungsprojekte (GBP). In diesen Betrieben wird Männern und Frauen im Rahmen einer befristeten Beschäftigung Qualifizierung und individuelle persönliche Personalentwicklung geboten, um ihnen den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern. Neben diesen arbeitsmarktpolitischen Allgemein-Zielen verfolgen die SÖB aber auch eine wirtschaftliche Zielsetzung:

Sie stellen Produkte her oder bieten Dienstleistungen zu Marktpreisen an. Sie müssen insofern den Anforderungen ökonomischer „Effizienz“ genügen, als sie einen bestimmten Anteil ihres Gesamtaufwandes durch direkt erwirtschaftete Verkaufserlöse abzudecken haben. Gegenwärtig ist *Volkshilfe Beschäftigung* Trägerin von acht SÖB und GBP.

⁷⁸ vgl. <http://www.caritas-wien.at/hilfe-einrichtungen/menschen-in-not/arbeitslos/> (Zugriff: 18.01.2010)

Jobtransfair ist laut Selbstdarstellung⁷⁹ ein gemeinnütziges Unternehmen, in dem Transitarbeitskräfte „mit ihren menschlichen und fachlichen Qualitäten“ im Unternehmensmittelpunkt stehen. *Jobtransfair* arbeitet in der Beratung und Unterstützung von Personalverantwortlichen und ist ein Tochterunternehmen des *bfi* Wien, beauftragt und gefördert vom Arbeitsmarktservice Wien. Wirtschaftliche Effizienz und soziales Handeln sollen hier per Selbstanspruch nicht im Widerspruch zueinander stehen. Es ginge darum, sowohl Arbeitskräfte als auch Partnerfirmen zufrieden zu stellen, Brücken zwischen Arbeitskraft und Arbeitsplatz, und so den Transitarbeitskräften den (Wieder-) Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. Den Partnerfirmen sollen Arbeitskräfte zu günstigen – da von öffentlicher Hand geförderten - Bedingungen überlassen werden. Die Ziele von *Jobtransfair* sind u.a. dass sich die Arbeitskräfte bei den Partnerfirmen durch persönlichen Einsatz „unentbehrlich“ machen, dass sich die Partnerfirmen in allen Fragen der Personalauswahl und –entwicklung an *Jobtransfair* wenden, weil sie sich gut betreut wissen und dass es gelingt einen Beitrag zu leisten, am Arbeitsmarkt benachteiligten Menschen eine nachhaltige, neue berufliche Perspektive zu eröffnen.

Jobtransfair bewarb sich bei der Quality Austria für die Vergabe des Gütesiegels für Soziale Integrationsunternehmen und stellte sich erfolgreich einem mehrstufigen Zertifizierungsverfahren. Das nun verliehene Gütesiegel zeichnet *Jobtransfair* als „Soziales Integrationsunternehmen“ aus, das klar definierte soziale, organisatorische und wirtschaftliche Qualitätsstandards gewährleisten würde. Mit dem Gütesiegel verpflichtet sich *Jobtransfair* der Qualität und somit der ständigen Weiterentwicklung seiner Dienstleistungen sowie des gesamten Unternehmens.

REINTEGRA ist zuständig für die berufliche Reintegration chronisch psychisch kranker Menschen. REINTEGRA bietet psychisch untherapierbar erkrankten Menschen die Möglichkeit, durch professionell begleitete Beschäftigung und Jobtraining ihre Lebensqualität zu verbessern und schrittweise in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Die Zuweisung der PatientInnen erfolgt durch den Fonds Soziales Wien oder direkt durch psychiatrische Anstalten. Die MitarbeiterInnen der REINTEGRA Schmuckmanufaktur in der Neustiftgasse 131, fertigen und präsentieren in ihrer Boutique ausschließlich Unikate. Jedes Accessoire aus Filz, Leder, Holz, Kunststoff, Ton, Porzellan oder Glas wird nach eigenen Entwürfen von Hand hergestellt. Begleitet und unterstützt werden sie dabei von KunsthandwerkerInnen und RehabilitationstrainerInnen. Gemeinsame Projekte mit KünstlerInnen und Auszubildenden aus Design, Mode und künstlerischer Gestaltung sichern die stetige Weiterentwicklung des Angebots.⁸⁰

Zum Alten Eisen wollte ursprünglich ältere Erwerbslose organisieren, die sich zusammengeschlossen haben um wieder einen Job zu bekommen. Heutiges Selbstverständnis: Selbsthilfeverein für ältere und auch immer jüngere Erwerbsarbeitslose. Den Vereinsmitgliedern stehen folgende Leistungen kostenlos zur Verfügung:

- „Erste Hilfe“ nach der Kündigung (Einzel- oder Gruppengespräche)
- Bewerbungsberatung
- Beratung über die Anwendung von Internet-Stellenbörsen

⁷⁹ vgl. <http://www.jobtransfair.at> (Zugriff: 18.01.2010)

⁸⁰ vgl. <http://www.reintegra.at/home/dienstleistungen/schmuck-manufaktur/beschreibung> (Zugriff: 18.01.2010)

- Unterstützung beim Erlernen von WORD, EXCEL, ACCESS, POWERPOINT, OUTLOOK etc.
- Rechtsberatung im Rahmen des Vereins
- Beratung bei Behördenwegen
- Vermittlung bei Schwierigkeiten mit dem AMS
- Herausgabe der Vereinszeitung ANSTOSS, wobei jedes Mitglied zur Mitarbeit aufgerufen wird.
- Mehrmals jährlich werden ExpertInnen zu spezifischen Themen eingeladen (Arbeitsrecht, Arbeitslosen-Versicherungsgesetz, Pension, etc.), wobei auf breite Diskussion Wert gelegt wird.
- Analyse von Medienberichten zum Thema Erwerbsarbeitslosigkeit und Stellungnahmen hierzu, sowie Erstellung von Beiträgen für die veröffentlichte Meinung (Beiträge für Printmedien, Radio und Fernsehen).
- Teilnahme an Veranstaltungen und Diskussionen zum Thema Erwerbsarbeitslosigkeit sowie Vernetzung mit anderen Vereinen. Teilnahme an nationalen und internationalen Kongressen.⁸¹

Islamische Glaubensgemeinschaft in Österreich

„Auf der IGÖ-Ebene und NGO-Ebene gibt es ein Schlagwort: „Chancengleichheit und Entscheidungsfreiheit“⁸².

Die Islamische Glaubensgemeinschaft in Österreich (IGÖ) konstituierte sich 1979 als Körperschaft öffentlichen Rechts, auf Basis des „Islamgesetzes“ von 1912. Dieses „Islamgesetz“ anerkannte das Recht auf freie und öffentliche Religionsausübung sowie das Recht auf innere Autonomie. Die IGÖ ist kein Dachverband muslimischer Vereine sondern versteht sich als öffentliche Vertretung der religiösen Belange aller in Österreich lebender muslimischen Menschen⁸³.

Für die Struktur der IGÖ besteht der Anspruch, dass die Vielfalt der muslimischen *Community* in den Gremien (Schura-Rat, Oberster Rat bis zu den Ausschüssen) widergespiegelt wird, vor allem hinsichtlich der ethnischen Hintergründe, der kulturellen Wurzeln der aktiven Mitglieder im Vereinsleben sowie der Repräsentanz großer Vereine.

Die Kernbereiche im Bildungsbereich wurden im Laufe der Zeit näher definiert und betreffen bspw. den Religionsunterricht (Lehrkräfte, SchülerInnen) und die Elternarbeit, aber auch die Weiter- und Fortbildung von Lehrkräften und Bewusstseinsbildung.⁸⁴ Bei der Bewusstseinsbildung ist die Frage der Identität ein Thema, da diese sehr oft mit dem Herkunftsland oder der Herkunftsregion assoziiert wird, doch zugleich durch die Außenwahrnehmung „als fremde Ausländer“⁸⁵ verstärkt wird. Da in Wien der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund steigend ist und sich vor allem die Themenfelder Jugendliche mit bzw. ohne Migrationshintergrund oder Frauen mit Migrationshintergrund und ihre berufliche(n) Perspektive(n) gesellschaftlich sowie bildungspolitisch bedeutend sind⁸⁶, stellt die IGÖ als bereits langjährig etablierte Institution in Österreich in Bezug auf Identität, Herkunft und Werte interessante Einblicke und Zugänge in ihrer Arbeit dar. Ein Schwerpunkt bspw. im Bildungsbereich des Islam ist der Antirassismus, demzufolge alle Menschen auf einer Stufe stehen sollen.

⁸¹ vgl. <http://www.zum-alten-eisen.at/> (Zugriff: 18.01.2010)

⁸² AB, Z 171-172

⁸³ vgl. AB; Z 13-20

⁸⁴ vgl. AB, Z 63-66; Z 71-76

⁸⁵ AB, Z 74-75

⁸⁶ siehe dazu Kapitel 2.3 „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ sowie Kapitel 2.4 „Frauen und Mädchen“

Weiters gilt es an einem Identitätsgefühl zu arbeiten, dass MuslimIn in Österreich sein ein kulturelles Bindungsglied untereinander ist. Der ethnische Hintergrund ist wertvoll im Sinne eines kulturellen Hintergrunds, als Kompetenz z. Bsp. was die Mehrsprachigkeit betrifft. Ziel ist es, die ethnische Fokussierung dereinst überwinden zu können.⁸⁷

Ausbildungsangebote seitens der IGÖ:

1.) Professionelle Ausbildung zum/r Islamischen Religionslehrer/in⁸⁸

Im Hochschulstudiengang für das Lehramt für Islamische Religion an Pflichtschulen in Wien (früher IRPA) wird die zukünftige Generation von islamischen ReligionslehrerInnen ausgebildet. Der Studiengang bietet eine wissenschaftlich fundierte und praxisorientierte LehrerInnenausbildung auf Hochschulniveau, in der ein international anerkannter Bachelorabschluss erworben werden kann. In dem im Regelfall sechssemestrigen Studium (bei veränderter Organisationsform neunsemestrig) werden die erfolgreichen TeilnehmerInnen auf akademischem Niveau zum „Bachelor of Education“ ausgebildet und sind damit unter anderem zur Ausübung des Lehramtes als islamische/r Religionslehrer/in an Österreichischen Pflichtschulen qualifiziert. Es ist dies das einzige staatlich anerkannte Studium für islamische Religion an Pflichtschulen in Österreich und Europa insgesamt.

2.) Berufsorientierte Islamische Fachschule für Soziale Bildung⁸⁹

Die Berufsorientierte Islamische Fachschule für Soziale Bildung ist eine von der Islamischen Religionsgemeinde Wien betriebene Schule. Sie schließt an die 8. Schulstufe an und umfasst drei Schulstufen. Durch den Besuch der ersten Schulstufe der Islamischen Fachschule wird das 9. Schuljahr der allgemeinen Schulpflicht erfüllt. Die dreijährige Fachschule ist auch eine vorbereitende Ausbildung für verschiedene Sozial- und Pflegeberufe. Sie bietet grundsätzliche Orientierungshilfe und trägt zur Klärung der persönlichen Begabungen und Eignungen für eine weitere Sozialberufsausbildung bei. Ein viertes Jahr, das sich zum Zeitpunkt der Erhebung allerdings erst in Planung befand, soll die SchülerInnen auf weitere Berufs- oder Studienmöglichkeiten vorbereiten. Weiters besteht auch die Möglichkeit im Anschluss an das dritte Jahr die Lehranstalt für Heilpädagogische Berufe (ab 18), die Fachschule für Altendienste und Pflegehilfe (ab 19) oder den Lehrgang für Heimhilfe (ab 19. J) zu besuchen. Die religiösen Fächer sollen die TeilnehmerInnen für spätere Hilfeleistungen im seelsorgerischen Bereich qualifizieren.

Die Ausbildungsschwerpunkte bilden hierbei

- Allgemeinbildung wie z.B. Deutsch, Geschichte, wirtschaftliches Rechnen, Umweltbildung u. Ethik, Biologie, Chemie, Somatologie, Englisch, Arabisch, Wahlfach Türkisch, EDV etc.
- Psychologie und Pädagogik
- Säuglingspflege, Krankenpflege, Gesunden- und Altenpflege, Hygiene und Ernährungslehre
- Vorbereitung auf die Ordinationsgehilfenausbildung
- Arabische Kaligraphie, Bildnerische Erziehung und Elementare Musikerziehung
- Religiöser Kern: Islamische Glaubenslehre und Ethik und Koranrezitation
- Sozialpraktikum

⁸⁷ vgl. AB, Z 76-80

⁸⁸ vgl. <http://www.irpa.ac.at/home.html> (Zugriff: 11.02.2010)

⁸⁹ vgl. <http://www.bif-fachschule.at/> (Zugriff: 11.02.2010)

2. Ergebnisdarstellung⁹⁰ (Modul I, II, III und IV)

2.1 Reflexion der Begriffe Aus-/Weiterbildung, Bildung und LifeLongLearning aus den Interviews

„Es gibt leider sehr viele Begriffe die herumkursieren, die verschwommen sind und sich zum Teil auch auf unterschiedlichen Ebenen bewegen“⁹¹.

„Diese Begriffe werden in der laufenden Arbeit synonym verwendet. Bildung hat einen sehr umfassenden Ansatz und Weiterbildung ist ein Teil davon. Es geht um Persönlichkeitsbildung, es geht um Gestaltung, es geht um Entwicklung“⁹².

Einige ExpertInnen betonen die vielseitige Semantik und fehlende Trennschärfe in der Praxis in Bezug auf die Begriffe (Weiter-)Bildung und LifeLongLearning. LifeLongLearning (LLL) wird als ein sehr umfassender Begriff definiert, der sich bspw. vom Kleinkindalter bis ins SeniorInnenalter, von der Kindergartenpädagogik bis hin zur Schule erstreckt. LLL bietet somit einen Gesamtrahmen, der Bildungsprozesse beschreibt.⁹³

„LLL gehört aus meiner Sicht einfach zum Leben dazu – das beginnt schon mit dem „Lernen“ im Kleinstkindalter. Bildung läuft auch zum Großteil unbewusst ab. Sie erwerben ein Handy oder einen Fernseher und müssen diese Dinge bedienen lernen und auch das ist ein Teil der Bildung. Sie müssen sich natürlich auch im Beruf bilden – damit meine ich jetzt nicht den Lehrling, der in die Berufsschule geht oder eine Studentin, die an der Universität Kurse besucht. Sie bilden sich täglich weiter, lernen täglich dazu. Der Mensch lernt am besten und die wichtigsten Dinge durch „learning by doing“. Das also heißt, man lernt das ganze Leben hindurch ohnehin. Da benötigt man nun wirklich kein Konzept, dass von außen übergestülpt wird und das man jetzt neuerdings „lebenslanges Lernen“ nennt, sondern man muss den Menschen die Möglichkeit geben, das zu lernen, was sie wirklich brauchen. Die Menschen müssen sich das Wissen selbst zu erarbeiten lernen“.⁹⁴

Das Konzept LLL wird von den meisten ExpertInnen als sehr relevant eingestuft und betrifft nicht nur formal Geringqualifizierte. Denn die eigenen Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen sowie die persönliche Entwicklung zu steigern betrifft alle Menschen und unterstreicht den lebenslangen Prozesscharakter von LLL.⁹⁵ LLL wird hier also zu einer Umschreibung einer ständig notwendigen Anpassung an sich immer schneller wechselnde und wachsende Anforderungen *nicht nur aber vor allem* des Arbeitsmarktes. Erwähnt wird andererseits hingegen, dass LLL nun nicht für jeden Menschen durchführbar wäre, sei es aufgrund finanzieller oder persönlich motivierter Gründe. In diesem Zusammenhang wird auch der „Wert“⁹⁶ von Bildung bzw. Lernen angesprochen: Dass der Impetus vom permanenten Lernen unterschiedlich bedeutsam für einzelne ist, was legitim sein sollte.⁹⁷ Es macht jedoch einen deutlichen Unterschied, ob man gering qualifiziert in einer Gesellschaft bleibt, in der dieser Status nichts Außergewöhnliches an sich hat oder aber unter Bedingungen, in denen er zunehmend abweichenden Charakter annimmt.⁹⁸

Der Begriff Weiterbildung wird im Gegensatz dazu je nach organisationsbedingter Verortung differenziert und dahingehend unterschiedlich verwendet. In jenen Institutionen bspw., die arbeitsplatznahe Qualifizierung fokussieren, wird

⁹⁰ Auch an dieser Stelle soll nochmals betont werden, dass die hier zusammengefassten Ergebnisse ausnahmslos die subjektiven Meinungen der InterviewpartnerInnen widerspiegeln und nicht als Ergebnisse einer Systemanalyse zu interpretieren sind.

⁹¹ MR, Z 46-47

⁹² US, Z 53-55

⁹³ vgl. MR, Z 47-49

⁹⁴ GR, Z 4-14

⁹⁵ vgl. AAK, Z 131-134

⁹⁶ US, Z 75

⁹⁷ weitere Ausführungen zum Thema LLL siehe nachfolgende Kapitel bzw. Darstellungen

⁹⁸ vgl. Krenn, Manfred: Gering qualifiziert in der „Wissensgesellschaft“ – Lebenslanges Lernen als Chance oder Zumutung? FORBA-Endbericht – AK Wien; Wien 2010

Weiterbildung als Um- bzw. Weiterqualifizierung bezüglich einer unmittelbaren beruflichen Verwertbarkeit definiert⁹⁹. In anderen Organisationen wird die Bezeichnung „Weiterbildung“ allgemeiner formuliert. Ein Experte führt diesbezüglich aus, dass mit Weiterbildung im Prinzip „alles was nach einer Erstausbildung kommt“ gemeint ist und daher „einen komplementären Begriff zur Erstausbildung“¹⁰⁰ darstellt.

Die Problematik von unterschiedlichen Handhabungen der Begrifflichkeiten in Bezug auf Weiterbildung wird darin gesehen, dass es zu Missverständnissen oder zu Verwirrung kommen kann. Eine Lösung betrifft die Vermeidung des Begriffes Weiterbildung indem stattdessen Bezeichnungen wie Erwachsenenbildung, Qualifizierung oder Kompetenzvermittlung verwendet werden. Dabei wird von einigen ExpertInnen die Bezeichnung „Erwachsenenbildung“ bevorzugt, auch wenn dadurch das Problem der begrifflichen Trennschärfe nicht behoben wird. Vor allem aber bleiben die Zielgruppen der Jugendlichen und Kinder hier gänzlich unberücksichtigt. Dennoch wird dem Begriff Erwachsenenbildung der Vorzug gegeben, weil dieser „sehr gut den 3. Bereich (den größten), neben schulischer Bildung und universitärer Bildung beschreibt“¹⁰¹. Ob dieser semantische Zugang tatsächlich zu einer Verbesserung bzw. zufriedenstellenden Erleichterung der Kommunikation im (Weiter-)Bildungsdiskurs führt, müsste einer noch eingehenden Untersuchung unterzogen werden.

Eine weitere Kritik am Bildungsbegriff wurde in einem Experteninterview dahingehend formuliert, dass dessen historische Wurzeln im vormaligen Bildungsbürgertum zu finden sei. In diesem Sinne wird Bildung zum Selbstzweck erworben oder als kulturelles Gut gesehen und nicht vordergründig an eine berufliche Verwertbarkeit geknüpft. Das bedeutet aber, dass gerade sozial schwache oder bildungsbenachteiligte Gruppen eine derartige Auffassung von Bildung nicht nachvollziehen können, da für sie eine unmittelbare berufliche Verwertbarkeit essentiell ist.¹⁰² Somit birgt dieser Bildungszugang Exklusionsmechanismen in sich, die für eine niederschwellige (Weiter-)Bildungsarbeit zu berücksichtigen sind. Andererseits könnte man vor allem hinsichtlich so genannter Langzeitarbeitsloser/SozialhilfeempfängerInnen die grundlegende Frage stellen, inwiefern die Gleichsetzung von in der Praxis massenhaft praktiziertem Job-Coaching und Bewerbungstraining mit „beruflicher Bildung“ nicht vielmehr einen unzweideutigen Etikettenschwindel darstellt. „Berufliche Weiterbildung“ kann grundsätzlich stets nur die Weiterentwicklung und dynamische Adaptierung einmal erworbener, somit bereits vorhandener beruflicher Fähigkeiten und Kenntnisse an den jeweiligen technisch-rationalisierenden Berufprozess meinen.

Bei der IGÖ¹⁰³ stellt das Thema Bildung einen wichtigen Stellenwert dar, der sich bspw. in Form eines islamischen Religionsunterrichts an öffentlichen Schulen, in der Fortbildung für Imame und für MultiplikatorInnen, um ihnen ihre Bedeutung und ihr Rollenbild in der Community bewusst zu machen¹⁰⁴, aber auch aus einem religiösen Selbstverständnis heraus widerspiegelt. Der Tenor bezieht sich auf eine „Freude am Denken und Lernen. Darüber hinaus sind im Koran sehr viele Stellen, die im Zusammenhang mit Naturbeobachtung den Menschen zum

⁹⁹ vgl. AAK, Z 127-129; MN, Z 139-141

¹⁰⁰ MR, Z 62

¹⁰¹ MR, Z 57-60

¹⁰² vgl. MR, Z 50-55; siehe dazu auch nachfolgende Ausführungen in diesem Kapitel bzw. in den Kapiteln 2.1.1 und 2.2.

¹⁰³ IGÖ ist die Abkürzung für „Islamische Glaubensgemeinschaft in Österreich“; siehe auch Kapitel 1.3.2 „Kurzdarstellung der Institutionen aus den Interviews“.

¹⁰⁴ vgl. AB, Z 38-42

Nachdenken erinnern“¹⁰⁵. Der Religionsunterricht wird als identitätsstiftend für junge muslimische Menschen in Österreich insofern verstanden, als „(...) dass es eben kein Widerspruch ist, sich als Muslim/in zu begreifen und verbunden zu Österreich zu sein, unabhängig von der StaatsbürgerInnenschaft“¹⁰⁶. Auch auf europäischer Ebene setzt und setzte man sich aktiv über „die Kompatibilität Muslim sein, Europäer sein bzw. auch diese Stellung von Menschenrechten, Pluralismus, Rechtsstaatlichkeit und Demokratie“ auseinander, die „als absolut vereinbar mit dem Islam festgehalten“ wurden.¹⁰⁷ Heutzutage sind gut 1/3 der Menschen mit muslimischem Hintergrund auch ÖsterreicherInnen. Es gelte Bildung durch Weiterbildung bzw. durch die Vermittlung islamischen Wissens zentral zu gestalten (z.B. Koran rezitieren oder Auslegung verschiedener Quellen/Schriften).¹⁰⁸

Es gibt allerdings auch ganz anders lautende wissenschaftliche Untersuchungen, die dieser Einschätzung fundamental widersprechen, wie im Kapitel „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ im Einzelnen ausgeführt wird¹⁰⁹. So betont Erol Yildiz, dass mit absoluter Mehrheit auch muslimische Familien ihren religiösen Glauben als Privatangelegenheit betrachten, der mit der beruflichen Ausbildung und mit der beruflichen Erwerbsarbeit keineswegs in unmittelbaren Zusammenhang zu bringen sei. Yildiz bevorzugt unmissverständlich die Methodik der Verknüpfung der so genannten Migrationsforschung mit milieuspezifischen Ansätzen nach Tippelt.

In der Bildungspraxis werden Tendenzen und Entwicklungen in Richtung gezielte Kompetenzvermittlung bzw. informelle Kompetenzanerkennung auf nationaler bzw. europäischer Ebene attestiert. Im Bereich der gezielten Kompetenzvermittlung wird laut einer Expertin das Ziel verfolgt, bestehende Kompetenzen festzustellen und korrespondierend dazu die jeweils fehlenden bzw. zu ergänzenden Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt zu vermitteln, indem diese gezielt (nach)geschult werden. Dieser Zugang orientiert sich in gewisser Weise jedoch nach wie vor an einem defizitorientierten Ansatz und unmittelbarer beruflicher Verwertbarkeit, weil festgestellte berufliche Defizite für den Arbeitsmarkt durch Aus-/Weiterbildung nachgeholt werden sollen.¹¹⁰ Nichts desto trotz sind Veränderungen erkennbar, denn anfänglich stand auf europäischer Ebene einzig und allein die „Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und damit ein deutlicher Bezug zum Arbeitsmarkt“ im Zentrum. Nunmehr existieren auch Erwartungen Bezug nehmend auf „persönliche Entfaltung, aktive Bürgerschaft sowie sozialen Zusammenhalt“¹¹¹. Diese Ansprüche wurden auch schon von einigen ExpertInnen in den Interviews thematisiert. Es wird konstatiert, dass das Ziel verfolgt werden sollte, Bildung, Aus- und Weiterbildung im Sinne einer persönlichen Entwicklung anzubieten, die dem/r Einzelnen subjektiv aber auch in Bezug auf den Arbeitsmarkt Wettbewerbsvorteile bringt.¹¹² Hier wird der Fokus von Bildung im Sinne einer beruflichen Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt überwunden, indem das Persönliche mit in die Betrachtung genommen wird. Der Bildungsbegriff erhält die Aufgabe „Erfüllung zu bringen“ und „das Leben reicher zu machen“¹¹³, somit ein humanes „Glücksmoment“, auch wenn dies noch als Wunsch geäußert

¹⁰⁵ AB, Z 48-50

¹⁰⁶ AB, Z 29-30

¹⁰⁷ AB, Z 35-37

¹⁰⁸ vgl. AB, Z 30-33

¹⁰⁹ siehe hier u.a. Kapitel 2.3 „Jugendliche mit Migrationshintergrund“, v.a. der Verweis auf die Ergebnisse der Studie von Sinus-Sociovision, derzufolge nur 7 % der MuslimInnen sich dem Milieu der „Religiös-Verwurzelten“ zurechnen.

¹¹⁰ vgl. US 57-68

¹¹¹ Annen / Bretschneider 2009: 189

¹¹² vgl. US, Z 56-69

¹¹³ AB, Z 231

wird und den deutlichen Hinweis liefert, dass dieser Bildungszugang noch nicht *state-of-the-art* ist.¹¹⁴ Jedoch dürften in der Bildungspraxis bereits Ansätze angewendet werden, die berufliche und persönliche Erwartungen mit einschließen. Es geht dabei um ein „gegenseitiges Lernen“, um die Gestaltung von „Handlungskompetenz und –felder sowie um Rahmenbedingungen“¹¹⁵, die optimale Lernbedingungen gewährleisten.¹¹⁶

Der Wiener Ökonom und Philosoph Rauchenschwandtner gibt allerdings hinsichtlich der Verknüpfung von Bildung, Glück und (Arbeits)„Markt“ unbeschönigend zu bedenken, dass die „Transformation des Humanen“ durch Bildung in der Ökonomie nicht restlos gelingen kann. Den (Selbst)Bildungsaufträgen würden zahlreiche Dispositive beigesellt, dass die Einzelnen „endlich ihren Antrieb zur Bedürfnisbefriedigung erkennen mögen, dass sie endlich wissen, worin ihr Glück begründet ist“. Diese Sorge um das „Glück des Einzelnen“, das durch den ununterbrochen fortzusetzenden Bildungsauftrag (LLL) nun in hypothetische Erreichbarkeit gerückt würde, schiebe sich an den Ort einer formalen Leere. Das Streben nach Glück soll also der eminente Antrieb sein, dass sich die Einzelnen so *bilden*, um das Glück als *beständige* und *gleichförmige* Kraft zu installieren. Doch sei vor allem in den Wechselfällen der Finanzwelt ebenso ein beständiges Motiv notwendig: Oberstes Ziel sei diesbezüglich immer noch *Finanzbildung*.¹¹⁷

Im Bereich der Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen wurden auf europäischer Ebene Instrumente zur Identifizierung und Erfassung informeller Kompetenzen entwickelt, die in unterschiedlichsten Lebenskontexten vom Individuum in selbstorganisierter Weise erworben wurden. Diese Tools sollen Erleichterungen bei der eigenen Kompetenzfeststellung und eine Standardisierung für Unternehmen hinsichtlich der Persönlichkeitsprofile bieten. Hier lässt sich bspw. das Europass-Portfolio anführen, welches aus fünf Einzeldokumenten besteht: Der Europass-Lebenslauf (erfasst Informationen über persönliche technische, organisatorische, künstlerische oder soziale Fähigkeiten), das Europass-Sprachenportfolio, der Europass-Mobilitätsnachweis, der Europass-Diplomzusatz (Hochschulabschluss) und die Europass-Zeugniserläuterung (Befähigungsnachweis). Bei Bedarf können noch weitere Dokumente hinzugefügt werden.¹¹⁸ Kritik kann bei diesen Tools auch in Form eines erkennbaren elitären Zugangs bei der Dokumentation und Feststellung der Kompetenzen attestiert werden: Erstens muss das Wissen über solche Instrumente existieren, zweitens müssen Fähigkeiten für die Anwendung/Durchführung der Kompetenzfeststellungen vorhanden sein bzw. erkannt werden und drittens sind die Einzeldokumente der abgefragten Kompetenzen für hochqualifizierte Bildungsbiografien erst wirklich sinnvoll bzw. von Nutzen.¹¹⁹ Zusätzlich besteht die Gefahr, dass die Arbeitsmarktintegration noch weiter individualisiert wird, indem den Arbeitssuchenden suggeriert werden, dass Erfolgsaussichten bzw. ein Scheitern von der „Qualität“ der eigenen Lebens- bzw. Erwerbsbiografie (Darstellung, renommierte Berufstätigkeiten, Karriereplanung, etc.) abhängig sei. Dass aber häufig strukturelle schwierige Arbeitsmarktlagen für eine erschwerte Arbeitsmarkt-Reintegration ausschlaggebend sind, bleibt in diesem Fall unbeachtet und führt zu nicht haltbaren Erwartungen gegenüber den Potentialen von Lebens- und Karriereplanungen durch die Anerkennung von non-formalen bzw. informellen Kompetenzen. „(...) Arbeitslosigkeit hat weniger mit mangelnden Qualifikationen der BewerberInnen als mit einem

¹¹⁴ vgl. AB, Z 230-233

¹¹⁵ MV, Z 107; 109-110

¹¹⁶ vgl. MV, Z 86-87

¹¹⁷ vgl. Rauchenschwandtner 2010: 351

¹¹⁸ vgl. Annen / Bretschneider 2009: 190

¹¹⁹ vgl. ebd.: 190 ff.

Mangel an Arbeitsplätzen zu tun“¹²⁰. Andererseits wird das Instrument der Kompetenzenerfassung gegenwärtig in der Praxis bei Personen angewandt, die durchwegs als bildungssystemfremd bezeichnet werden müssen:

„Die meisten Menschen, die zu uns kommen, haben relativ wenig bzw. eine sehr geringe Ausbildung, viele auch überhaupt keine formale Ausbildung. Wir verfolgen hier im Grunde zwei Strategien: die eine bedeutet, dass wir immer mehr auf ein Instrument setzen, dass biografieorientierte Kompetenzenerfassung heißt. Wir beschäftigen uns mit jenen informellen Kompetenzen, die diese Menschen im Laufe ihrer Biographie erworben haben. Menschen erwerben ja auch sehr oft in Krisen Kompetenzen, von denen sie selbst nichts wissen. Das kommt sehr oft bei MigrantInnen vor, die ja sehr viele Kompetenzen erwerben, weil sie sie einsetzen müssen, umso mehr wenn es sich um Flüchtlinge handelt, die ihre Flucht und ihr neues Leben organisieren mussten. Das ist also das eine: die informellen Kompetenzen für die betroffenen Personen selbst sichtbar zu machen, damit sie darauf aufbauen können und da manifestiert sich dann auch sehr oft ein Berufsfeld, in dem sie sich gut sehen und damit verbunden natürlich auch ein gewisser Qualifizierungsbedarf, der dann aber auch sinnvoll ist, weil das eben zur eigenen Biographie anschlussfähig ist“.¹²¹

Für die Erfassung von biografiebedingten Kompetenzen existiert ein prozess- und entwicklungsorientiertes Instrument, das ProfilPASS-System, welches auf nationaler Ebene angesiedelt ist. Aufgabe dieses Systems sei die Anerkennung von informellen Lernprozessen zu erleichtern und weitere Entwicklungsziele für den/die NutzerIn durch professionelle Begleitung zu erarbeiten. Ausgegangen wird eben von „biografisch relevanten Stationen aus Sicht der Nutzenden“¹²², um praktische Erfahrungen bzw. Fähigkeiten davon abzuleiten. In einem weiteren Schritt werden Entwicklungsziele mit professioneller Unterstützung definiert. Potentiale bei dieser Form des „biografischen Lernens“¹²³ werden vor allem bei bildungsbenachteiligten Gruppen gesehen, weil dieser Zugang vorhandene Kompetenzen aus Lebenserfahrungen, aus bisherigen (beruflichen) Tätigkeiten und eigenen Interessen fokussiert und sich nicht wie bisher auf berufliche Defizite für den Arbeitsmarkt konzentriert. Darüber hinaus werden bestehende individuelle Kompetenzen/Erfahrungen sichtbar und Dritten (Unternehmen) gegenüber zugänglich gemacht. Vorteile vor allem für Unternehmen sind die Reduktion von Fehleinschätzungen und falschen Stellenbesetzungen der Bewerbenden und damit eine Reduktion verbundener Kosten bei Stellenausschreibungen. Die Vorzüge, die sich für die Betroffenen selbst ergeben sollen, betreffen die Sichtbarmachung der persönlichen Kompetenzen mit Hilfe qualifizierten Personals, was angenommenerweise zur Stärkung des eigenen Selbstbewusstseins führt. Im Anschluss daran können weitere Entwicklungsschritte leichter definiert werden. Darüber hinaus ist durch eine biografische Kompetenzfeststellung eine stärkere Abgrenzung gegenüber MitbewerberInnen möglich.¹²⁴ Kritik gegenüber dem ProfilPASS-System kann dahin gehend geübt werden, dass nicht alles an Erfahrungen, Kompetenzen und Potentialen standardisierbar und dokumentierbar ist. Zugleich ist der gläserne Mensch im Bewerbungsverfahren ein Stück näher der Realität für das Unternehmen/die Behörden gerückt. Damit verbunden ist ein gewisses Risiko des Informationsmissbrauchs zu Lasten der MitarbeiterInnen/BürgerInnen.¹²⁵ Es ist jedoch anzunehmen, dass in einem Zeitalter der Globalisierung und Technisierung, in der fachliche Kompetenzen eine immer kürzer werdende Halbwertszeit aufweisen, informelles Lernen bzw. informell erworbene Kompetenzen sowohl für ArbeitgeberInnen als auch für ArbeitnehmerInnen an

¹²⁰ Prokopp 2009: 4

¹²¹ TR, Z 54-66

¹²² Annen / Bretschneider 2009: 192

¹²³ ebd.: 193

¹²⁴ vgl. ebd.: 201 ff.

¹²⁵ vgl. Annen / Bretschneider 2009: 202 ff.; vgl. Prokopp 2009: 4

Bedeutung gewinnen.¹²⁶ Diese prognostizierte Tendenz lässt sich auch anhand einiger Interviews aus der vorliegenden Studie bereits erkennen. Dabei gewinnt die muttersprachliche Kompetenz für Menschen mit Migrationshintergrund¹²⁷ oder informelle Kompetenzen der MitarbeiterInnen für Betriebe immer mehr an Bedeutung. Bei den betrieblichen Interessen stehen vor allem finanzbildende Überlegungen im Zentrum: Denn wenn Kompetenzen bzw. Fähigkeiten auch aus dem Bereich des informellen Lernens im Vorfeld erkannt werden, können Aus- bzw. Weiterbildungszeiten verkürzt und entsprechende für berufliche Weiterbildung veranschlagte budgetäre Mittel eingespart werden. Dieser Zugang wird als zukunftsfruchtig und als interessante Entwicklung beurteilt.¹²⁸ Durch die Anerkennung von informellen Qualifikationen sind auch Stellenbesetzungen im Unternehmen mit der bestehenden Belegschaft leichter möglich, wodurch neue Bewerbungsverfahren und, damit unmittelbar verbunden, Kosten vermieden werden können.¹²⁹ Vor allem Frauen mit niedrigem formalem Bildungsabschluss – so wird suggeriert – könnten durch die Anerkennung von informellen Kompetenzen profitieren, wenn bspw. ihre Erfahrungen und ihr Wissen, die außerhalb der Schule vor allem durch „persönlichem Engagement, Familientätigkeiten und/oder ehrenamtlichen Tätigkeiten“¹³⁰ erworben wurde, zertifiziert würden.¹³¹

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass informelles Lernen bzw. Kompetenzen in Österreich an Bedeutung gewinnen. Auf der Ebene der Arbeitsmarktpolitik dient die Erfassung von informellen Kompetenzen einer Optionenerweiterung bei der Vermittlung am Arbeitsmarkt sowie einer verbesserten persönlichen Potenzialerkennung für die eigene Berufs- und Lebensplanung. Im Bildungsbereich manifestiert sich die Erwartung, dass einerseits Bildungs-/Lernzugänge erleichtert würden und andererseits eine höhere Effizienz bei den Lernprozessen erzielt werden könne, weil durch das Wissen um Vorkenntnissen zeit- und kostensparende Aus-/Weiterbildungskurse gewählt werden könnten.¹³² Trotz allen propagierten Vorzügen hinsichtlich des kompetenzorientierten Zugangs existiert dennoch das deutliche Risiko, dass „systembezogene und strukturelle Faktoren ausgeblendet werden“¹³³, weil der Fokus hier ausschließlich auf das Individuum gerichtet wird.¹³⁴

Von den meisten ExpertInnen in den Interviews wird der Weiterbildungsdiskurs der Europäischen Union grundsätzlich als sinnvoll erachtet. Vor allem der Zugang, sich eher an Kompetenzen zu orientieren anstatt sich ausschließlich auf formales Wissen zu konzentrieren, wird vom Großteil der interviewten ExpertInnen positiv beurteilt.

Ein weiteres Tool auf europäischer Ebene, das ebenfalls positiv von einer Expertin beurteilt wird, sind standardisierte trägerunabhängige Beratungsleitfäden („Euro Guidance“¹³⁵), die optimierte Abläufe von Bildungsberatungen gewährleisten sollen. Ziel ist es, dass eine wirkungs- und sinnvolle weiterbildungsträgerunabhängige Beratung der Bevölkerung zugänglich gemacht werden kann. In dieser Richtung sollte auf europäischer Ebene weiter gearbeitet werden.¹³⁶

¹²⁶ vgl. Annen / Bretschneider 2009: 204

¹²⁷ vgl. MR, Z 30-37

¹²⁸ vgl. US, Z 59-67

¹²⁹ vgl. Prokopp 2010: 2

¹³⁰ MV, Z 131

¹³¹ vgl. MV, Z 123-132

¹³² siehe dazu auch Ausführungen in Kapitel 2.1.1. und 2.2.

¹³³ Prokopp 2010: 5

¹³⁴ vgl. Prokopp 2010: 2 f.

¹³⁵ MV, Z 134

¹³⁶ vgl. MV, Z 134-138

2.1.1 Exemplarische Erfahrungen aus externen Studien

Die Situation in Österreich zur beruflichen Weiterbildung verweist anhand statistischer Daten¹³⁷ im internationalen Vergleich auf eine hohe Weiterbildungsbeteiligung, auf eine gute Weiterbildungsinfrastruktur, auf einen guten Zugang zum Weiterbildungsangebot sowie auf eine hohe Weiterbildungsmotivation seitens der Bevölkerung.¹³⁸ Doch wie steht es wirklich um die Weiterbildungsbeteiligung, vor allem Bezug nehmend auf bildungsbenachteiligte Gruppen? Unter welchen Gesichtspunkten wird eine Weiterbildung bzw. eben keine Weiterbildung in Anspruch genommen?

In der Studie von Tippelt et al. wurden Erwartungen und Wünsche hinsichtlich der Thematik Weiterbildung zwar nicht für Wien erhoben, aber in einem durchaus ähnlich gelagerten urban-gesellschaftlichen Kontext, nämlich in der Metropolregion München. Die am häufigsten genannten Motivationslagen betreffen etwas Neues zu lernen und den Wissenshorizont zu erweitern sowie erreichte berufliche Positionen bzw. Kenntnisse zu behalten.¹³⁹ Im Gegensatz dazu belaufen sich die Einflussfaktoren für eine „Nichtteilnahme und für Weiterbildungsbarrieren“¹⁴⁰ auf „Vorbildung, Einkommen, Geschlecht, familiäre Situation, Alter, soziale Stellung, (Nicht-)Erwerbstätigkeit, Branche, etc. sowie das individuelle Interesse und das Engagement des Einzelnen“¹⁴¹. Im Detail können folgende Zusammenhänge ausdifferenziert werden:¹⁴²

- Je höher der formale Bildungsabschluss und das Einkommen, desto höher die Weiterbildungsbeteiligung. Bei niedriger formaler Ausbildung existiert oft Angst vor Misserfolg, Überforderung oder auch Angst vor Veränderungen.
- Fehlende Zeitressourcen aufgrund von familiären (vor allem für Frauen) oder beruflichen Pflichten (z.Bsp. bei Teilzeiterwerbstätigkeit, Selbstständigkeit oder Schichtdienstzeiten bzw. in der Handels- oder Dienstleistungsbranche) sowie eine Konkurrenz zu Freizeitangeboten und unpassende Veranstaltungszeiten wirken sich hinderlich auf eine Teilnahme an Weiterbildung aus.
- Geschlechtsspezifische Disparitäten bestehen bei der Themenwahl: Fremdsprachen, Gesundheitsbereich bzw. kreative Kurse dominieren bei Frauen; naturwissenschaftliche, technische und politische Themenfelder werden von Männern präferiert. Grundsätzlich ist die Beteiligung an Weiterbildung von Frauen höher.
- Je älter, desto negativer die Einstellung zur Weiterbildung und geringer die Weiterbildungsbeteiligung.
- Eine Erwerbslosigkeit wirkt sich hinderlich auf die Weiterbildungsaktivität aus.
- Spezielle Herausforderungen werden in Bezug auf Sprachprobleme bei Menschen mit Migrationshintergrund und eine geringe Weiterbildungsbeteiligung von Jüngeren (16 bis 30 Jahre) artikuliert.

Grundsätzlich werden als förderlich für eine Weiterbildungsbeteiligung eine dezentrale Struktur von Weiterbildungseinrichtungen und ein niederschwelliges Angebot, eine Ausweitung der Weiterbildungsberatung, zeitlich flexible Kursangebote auch für Schichtbedienstete und spezielle Kursangebote für SeniorInnen, spezifische

¹³⁷ vgl. Statistik Austria 2004

¹³⁸ vgl. Gutknecht-Gmeiner 2008: 2

¹³⁹ vgl. Tippelt et al. 2003: 35; 55

¹⁴⁰ Tippelt et al. 2003: 56

¹⁴¹ ebd.: 57

¹⁴² vgl. Tippelt et al. 2003: 41, 57, 59 ff.; 77

Förderungen für sozial schwächere Gruppen, Betreuungsangebote für Kinder, Berücksichtigung unterschiedlicher Lernvoraussetzungen (Arbeitslose, Ältere, formal Geringqualifizierte, etc.) sowie flexiblere Gestaltung der Weiterbildung formuliert.¹⁴³ Darüber hinaus gelte es zu beachten, dass „gute Weiterbildung untrennbar mit der Qualifikation der Eignung und dem Engagement der Dozenten verbunden ist“¹⁴⁴.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Studie von Kerschbaumer et al. über berufliche Weiterbildung in Wien. Als Einflussfaktoren werden ebenfalls Bildung, Alter und berufliche Position hervorgehoben.¹⁴⁵ Die Motive, um Weiterbildung in Anspruch zu nehmen, beziehen sich für eine überwiegende Mehrheit auf eine „Notwendigkeit des modernen Arbeitslebens“¹⁴⁶. In diesem Kontext bedeutet berufliche Weiterbildung für rund die Hälfte ein berufliches Weiterkommen sowie für 20% keine Notwendigkeit.¹⁴⁷

Grundsätzlich ist die Weiterbildungsaktivität bei Frauen höher; vor allem ab den Bildungsabschlüssen von Berufsbildenden Mittleren Schulen. Im Vergleich dazu ist der Anteil weiblicher Arbeiterinnen an beruflicher Weiterbildung sehr gering und liegt bei rund 20%. Bei Männern ist der Anteil an beruflicher Weiterbildung höher bis zum Lehrabschluss.¹⁴⁸ Geschlechtsdisparitäten bezugnehmend auf Weiterbildungsthemen konnten ebenfalls festgestellt werden. Für Männer mit niedrigem Bildungsabschluss (bis Berufsbildende Mittlere Schule) sind „produktionsnahe Themen (neue Technologien, Maschinen, Werkstoffe) sowie Verkauf/Vertrieb“¹⁴⁹ begehrt; bei höheren Bildungsabschluss dominieren Führungstätigkeitsthemen. Bei Frauen sind in dieser Form keine markanten Unterschiede erkennbar.¹⁵⁰

Weiters ist die Betriebsgröße und die Branche für die Weiterbildungsbeteiligung maßgebend: Je größer der Betrieb, desto höher die Wahrscheinlichkeit für Weiterbildung. Sehr aktive Branchen sind Unterrichtswesen, Gesundheits- und Sozialwesen und Kredit- und Versicherungswesen.¹⁵¹ In Branchen mit niedrigen Bildungsabschlüssen ist der Anteil von WeiterbildungsteilnehmerInnen gering, wie Beherbergungs- und Gaststättenwesen.¹⁵²

¹⁴³ vgl. Tippelt et al. 2003: 78

¹⁴⁴ Tippelt et.al 2003: 33

¹⁴⁵ vgl. Kerschbaumer et.al 2006: 2

¹⁴⁶ ebd.: 4

¹⁴⁷ vgl. ebd.: 4

¹⁴⁸ vgl. ebd.: 2

¹⁴⁹ ebd.: 3

¹⁵⁰ vgl. ebd.: 3

¹⁵¹ vgl. ebd.: 3

¹⁵² vgl. ebd.: 6

2.2 Allgemeines über „System-Bildungsbenachteiligte“ & Weiterbildungsabstinenten

Interviewquellen: WAFF Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds, VHS Wien, *bfi* Wien, *abz*austria*, Islamische Glaubensgemeinschaft Österreich (IGÖ)

2.2.1 Zielgruppenbeschreibung

In den Interviews mit den ExpertInnen erfolgte teilweise eine kritische Auseinandersetzung mit der Bezeichnung „bildungsferne Gruppen“¹⁵³, da dieser Begriff unterschwellig eine bewusst initiierte Verweigerung an Bildungsprozessen teilzunehmen transportiert. Argumentiert wird, dass „nicht die Menschen fern sind von der Bildung, sondern die Bildung fern von den Menschen ist“^{154, 155}. Fakt ist, dass diese Gruppen einen erschwerten Zugang zur Bildung bzw. zu Lernprozessen vorfinden, sei es aufgrund ihres familiären Hintergrunds und/oder ihrer bisherigen negativen Lern- oder Schulerfahrungen. Unter diesen Bedingungen sinkt die Bereitschaft sich neuerlichen (Weiter-)Bildungsprozessen auszusetzen. Das bedeutet, dass im (Weiter-)Bildungsbereich diesbezüglich eine Reflexion vergangener Lern- und Schulerfahrungen notwendig ist, damit sich die Aus- bzw. Weiterzubildenden überhaupt auf einen erneuten Lernprozess einlassen können.¹⁵⁶

Aus diesen Gründen wird anstelle des Begriffs bildungsferne Gruppen die Bezeichnung „Bildungsbenachteiligte“¹⁵⁷ oder „Systembildungsbenachteiligte“ präferiert, da hier der Fokus auf diskriminierende Strukturen oder Zugänge im Bildungssystem gerichtet ist. Als Bildungsbenachteiligte werden grundsätzlich

„Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen oder überhaupt mit fehlenden Bildungsabschlüssen bezeichnet. Eine zentrale Benachteiligung ist natürlich, was sich hier insbesondere in Österreich zeigt, dass es Menschen sind, die vor allem aufgrund ihres sozialen Hintergrunds diese Bildungsabschlüsse nicht erwerben. Wir haben in Österreich das Phänomen, dass Bildung sehr stark vererbt wird“¹⁵⁸.

Das bedeutet, Kinder deren Eltern niedrige oder fehlende Bildungsabschlüsse haben, haben eine geringere Chance, höhere Bildungsabschlüsse zu erreichen als Kinder, deren Eltern über einen höheren Bildungsabschluss verfügen.¹⁵⁹ Zusätzlich ist das Bildungssystem in Österreich nicht eingestellt auf die Zielgruppe der MigrantInnen bzw. der Neuzugewanderten, die sich häufig aufgrund fehlender struktureller und inhaltlicher Rahmenbedingungen als benachteiligt erweisen.¹⁶⁰

Im Diskurs über Bildungsbenachteiligte sollte unbedingt berücksichtigt werden, dass es sich dabei um eine grundlegend heterogene Gruppe handelt. D.h. es können durchaus auch Personen mit Matura bildungsbenachteiligt sein. Der gemeinsame Nenner ist ein erschwerter Zugang zur Bildung bzw. existierende Barrieren. Diese Zugangsbarrieren können sein:¹⁶¹

¹⁵³ vgl. MR, Z 70-82; MV, Z 80-85

¹⁵⁴ MV, Z 80

¹⁵⁵ siehe dazu die Ausführungen über den bürgerlichen Bildungsbegriff in Kapitel 2.1 „Reflexion der Begriff, Bildung, Weiterbildung und LLL“

¹⁵⁶ vgl. MV, Z 80-85 sowie siehe Ausführungen dazu in den nachfolgenden Kapiteln

¹⁵⁷ vgl. MR, Z 70-82

¹⁵⁸ MR, Z 102-106

¹⁵⁹ siehe auch Kapitel 2.2.4 „Barrieren bei der Teilnahme von Weiterbildung / KursabbrecherInnen“

¹⁶⁰ vgl. MR, Z 106-111

¹⁶¹ vgl. US, Z 82-83

- ein Informationsdefizit/-mangel über existierende (Weiter-)Bildungsmöglichkeiten. Ein Problem ist, dass aufgrund der Fülle an Angeboten schwierig ist, sich einen Überblick über entsprechende Informationen zu verschaffen, vorausgesetzt man findet überhaupt einen Informationszugang.
- geringe Wertigkeit bzw. fehlendes Bewusstsein über den Stellenwert von Bildung.
- fehlende finanzielle sowie zeitliche Ressourcen und Unterstützungen. Dies impliziert mangelndes Wissen über Förderungen, unregelmäßige Dienstzeiten (z.Bsp. Schichtbetriebe, Gesundheitsbereich), genderrelevante Unterschiede bei der betrieblichen Förderung von Bildung sowie bei der beruflichen bzw. privaten Belastung. Vor allem zusätzliche familiäre Verpflichtungen verursachen oft fehlende Zeitressourcen für (Weiter-)Bildung bzw. auch für Freizeit vor allem bei Frauen. Zusätzlich existiert häufig eine fehlende Unterstützung aus dem Umfeld (z.Bsp. Familie, Arbeitsplatz).

Die Gruppe der Bildungsbenachteiligten lässt sich somit bspw. anhand der Variablen:

- Niveau des formalen Bildungsabschlusses,
- Vorliegen von Schul-/Ausbildungsabbrüchen,
- Niveau der ausgeübten berufliche(n) Position(en) (meist Hilfstätigkeiten),
- Alter
- Vorliegen eines Migrationshintergrundes

näherungsweise beschreiben. Für die vorliegende Studie werden Bildungsbenachteiligte für die Erhebung und Analyse des Forschungsfeldes in nachfolgende Gruppen segmentiert: Jugendliche mit Migrationshintergrund, Frauen und Mädchen, ältere ArbeitnehmerInnen, Langzeitarbeitslose/SozialhilfeempfängerInnen sowie Menschen mit besonderen Bedürfnissen.

2.2.2 Zielgruppenzugang

„Der Befund ist eigentlich ganz klar, auch bei uns: Wenn man nur Bildung anbietet, erreicht man diese Gruppen schwer. Dann ist der übliche Effekt, dass man die Bildungsmittelschicht anspricht (...). D.h. man muss aktiv auf diese Zielgruppen zugehen“¹⁶².

„Wir versuchen Frauen und Männer über das Umfeld zu erreichen“¹⁶³.

Der Zugang zu den verschiedenen bildungsbenachteiligten Gruppen ist gekennzeichnet durch eine Vielzahl an unterschiedlichen Aktivitäten. Einerseits spielen Kooperationen mit anderen Institutionen eine elementare Rolle (z.Bsp. die Kooperation mit dem AMS oder Kooperationen mit diversen Projekten). Andererseits gelten auch zielgruppenspezifische PR-Aktivitäten (Inserate, Artikeln, Mailings, Informationsveranstaltungen) sowie MultiplikatorInnen als gängige Methoden die entsprechenden Zielgruppen zu erreichen. Zudem werden bereits vorhandene Informationsdienstleistungen inhaltlich adaptiert bzw. ausgebaut, indem neben dem in erster Linie zu bewerbenden Programm zugleich auch über etwaige Zugangsvoraussetzungen informiert wird, wie z.Bsp. über erforderliche formale Qualifikationen (Deutschkenntnisse, formale Bildungsabschlüsse). Weiters werden in Form von cross-sellings verschiedene Dienstleistungsangebote in unterschiedlichen Kontexten – wenn es konkret Sinn macht

¹⁶² MR, Z 130-132

¹⁶³ AAK, Z 205

– mitpräsentiert.¹⁶⁴ Auch der „Online-Auftritt“ wird den anvisierten Zielgruppen entsprechend mehrsprachig gestaltet (Englisch, SBK und Türkisch) oder Internet-Terminals angeboten, um auf die Aus- und Weiterbildungs- bzw. Förderangebote hinzuweisen. Grundlegende Voraussetzung, um das Online-Angebot überhaupt zur Kenntnis und gegebenenfalls auch in Anspruch nehmen zu können, sind jedoch PC und Internet-Kenntnisse sowie Verfügbarkeit eines Internet-Zugangs (Internet-Terminals). Da jedoch auch heutzutage keineswegs flächendeckend das Vorhandensein von Internetzugängen sowie die zur Nutzung erforderlichen Kenntnisse vorausgesetzt werden können, wird es auch hier zu Zugangsbarrieren, hinsichtlich Inanspruchnahme von Informationen, kommen. Andererseits bleibt zu berücksichtigen, dass in den vorliegenden Interviews mit den Betroffenen immer wieder betont wurde, dass ein persönlicher Kontakt für das Einholen von Informationen präferiert wird^{165,166}. Dahingehend scheinen persönliche Beratungsangebote eine wichtige Funktion bei der Informationsweitergabe von Aus- und Weiterbildungsangeboten einzunehmen, wie diese bspw. auch von der AK Wien oder vom WAFF angeboten werden. Der persönliche Kontakt kann bspw. beim WAFF durch „eine zentrale Telefonnummer“ hergestellt werden, „wo die Leute nicht wissen müssen, wohin sie gehören. Wir klären das. Und wir versuchen, dass mit Vor-Ort-Angeboten zu ergänzen“¹⁶⁷. Die Vor-Ort-Angebote werden in persönlichen Beratungen an verschiedenen Schauplätzen in den Bezirken (Bibliotheken, Kindergärten, MigrantInnen-Vereine, öffentliche Plätzen, Messen) in Kooperation mit den Bezirksvorständen und weiteren Institutionen (AMS, VHS, Stadt Wien) organisiert. Zudem werden bei den niederschweligen Vor-Ort-Beratungen *Testimonials* eingeladen, die von ihren Aus-/Weiterbildungserfahrungen berichten. Mit dieser Fülle an Zugängen konnten bereits neue InteressentInnen für Aus-/Weiterbildungen erreicht werden.¹⁶⁸ Auch das **bfi** Wien hat mit Vor-Ort-Beratungen positive Erfahrungen gesammelt.¹⁶⁹ Das Geheimnis des Erfolges ist, dass die Menschen dort abgeholt werden, wo sie sind: In ihrer vertrauten Umgebung, in ihrer Lebenswelt.

„Also wirklich dort hin gehen, wo die Personen sind. Sie dort abzuholen, wo sie stehen – aber wirklich wörtlich nehmen, weil oft schon die Bildungsbauten eine Schwelle sein können. Dass man wirklich an den Lebenswelten ansetzt“¹⁷⁰.

Ein erfolgreiches Beispiel für Vor-Ort-Beratung war das Projekt „Arbeiten-Leben-Lernen“, welches vom WAFF ausgeschrieben und gefördert wurde. Im Rahmen dieses Projekts fanden in den Räumlichkeiten einzelner MigrantInnen-Vereinen Beratungsgespräche sowie bei Interesse Minischulungen (z.Bsp. Deutsch-Alfabetisierungskurse) statt. Beworben wurden die Schulungen durch zuvor eingeschulte *Promoter*. Durch diesen Zugang konnten vor allem Männer mit Migrationshintergrund erreicht werden¹⁷¹, die in einem zweiten oder dritten Schritt dann selbst Weiterbildungsinstitutionen kontaktierten, sobald ein Vertrauen aufgebaut werden konnte bzw. positive Erfahrungen gesammelt wurden.¹⁷² Weitere Beispiele für Vor-Ort-Beratungen bzw. Vor-Ort-Schulungen, die von der VHS Wien angeboten wurden, sind:

¹⁶⁴ vgl. AAK, Z 198-228

¹⁶⁵ vgl. Interviews mit MA, NP oder FK

¹⁶⁶ siehe dazu Kapitel 2.2.4 „Barrieren bei der Teilnahme von Weiterbildung/ KursabbrecherInnen“

¹⁶⁷ MN, Z 223-225

¹⁶⁸ vgl. MN, Z 208-220; 225-228; 255-263

¹⁶⁹ vgl. US, Z 113-117

¹⁷⁰ MR, Z 135-137

¹⁷¹ vgl. MN, Z 279-291; US, Z 140-142; MR, Z 142-146

¹⁷² vgl. MR, Z 142-149

- *Bildung im Gemeindebau:* Das ist ein Pilotversuch im 22. Bezirk mit dem Ziel, über Kontaktpersonen (Schlüsselpersonen) MieterInnen für Informationsabende bzw. Schnupperkurse einzuladen, um Weiterbildungsinteressen abzuklären und dementsprechende Kursangebote in den Räumlichkeiten direkt vor Ort anzubieten.¹⁷³
- *Kooperationen mit Gate Keepern:* Hier stehen Kooperationen mit anderen Institutionen, z.Bsp. mit Jugendzentren, die einen Zugang zu den Zielgruppen haben, im Vordergrund. In den Institutionen vor Ort wird Bildungsberatung oder Beratung zum Nachholen von Bildungsabschlüssen angeboten.¹⁷⁴

Durch die Vor-Ort-Beratungen bzw. Vor-Ort Schulungen kann grundsätzlich Interesse an (Weiter-)Bildung geweckt werden. Es werden auch Personen angesprochen, die sonst keinen Aus- bzw. Weiterbildungskurs besucht hätten. Dieser Zugang stellt in der Praxis eine wichtige Methode beim Erreichen neuer Zielgruppen dar. Nichts desto trotz werden auch hier wiederum nur jene angesprochen, „die schon eine gewisse Offenheit und Interesse für Bildung haben“¹⁷⁵. D.h. Voraussetzung zum Erreichen neuer Zielgruppen ist, dass diese ein grundsätzliches berufliches Anliegen bzw. eine Offenheit gegenüber (Weiter-)Bildung aufweisen, denn sonst würden sie sich nicht beraten lassen bzw. würden sie nicht Informationsangebote bzw. Veranstaltungseinladungen wahrnehmen.¹⁷⁶ Die Einschätzung ist, dass man die kaum oder wenig Sensibilisierten am ehesten noch durch Mundpropaganda erreichen kann oder wenn Schulungen in Gruppen (FreundInnen, ArbeitskollegInnen) absolviert werden.¹⁷⁷

Ein weiterer Nachteil bei Vor-Ort-Beratungen bzw. Vor-Ort-Schulungen betrifft den zusätzlichen personellen Aufwand. Denn die BeraterInnen müssen Orte außerhalb der Weiterbildungsinstitution aufsuchen und führen häufig Beratungsgespräche, aus denen nicht immer Rückmeldungen (Teilnahme an Aus-/Weiterbildungskursen) resultieren.¹⁷⁸

Unabhängig von der angewandten Strategie der Zielgruppenerreichung scheint ein zusätzliches Faktum den Zielgruppenzugang der Bildungsbenachteiligten maßgeblich zu erleichtern und zwar stets die momentane Situation am Arbeitsmarkt. Je angespannter die Arbeitsmarktsituation, im Sinne von steigenden Arbeitslosenzahlen, desto häufiger sind Anfragen nach Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu verzeichnen. Offensichtlich steigt der Druck sich selbst weiter zu qualifizieren, um den eigenen Arbeitsplatz erhalten zu können bzw. im Falle einer Arbeitslosigkeit, um schneller einen neuen Arbeitsplatz zu finden.¹⁷⁹ Zusätzliche Qualifizierungen scheinen im Kontext der „Krise“ schnell als unumgänglich angesehen zu werden. Gleichzeitig werden viele Arbeitssuchende in Aus- und Weiterbildungskurse von Seiten des AMS vermittelt, was ebenso einen entsprechenden Zuwachs an Anfragen verursacht.

„Die aktuelle Situation hat bei uns einen ziemlich großen Zuwachs an Anfragen produziert, weil viele natürlich betroffen sind von Arbeitslosigkeit - mehr als in den letzten Jahren“¹⁸⁰.

¹⁷³ vgl. MR, Z 149-153

¹⁷⁴ vgl. MR, Z 155-159

¹⁷⁵ US, Z 118-119

¹⁷⁶ vgl. MN, Z 208-220; 225-228; 255-263

¹⁷⁷ vgl. US, Z 121-123

¹⁷⁸ vgl. MR, Z 162-167

¹⁷⁹ vgl. AAK, Z 225-226; MN, Z 191-196

¹⁸⁰ AAK, Z 225-226

2.2.3 Weiterbildungsangebote & (Weiter-)Bildungsverständnis der Zielgruppen

Das gängige Weiterbildungsangebot inkludiert in den meisten Fällen einen arbeitsmarkt- und defizitorientierten Ansatz. Das bedeutet, der Arbeitsmarkt bzw. der Personalbedarf der Unternehmen einerseits, die fehlenden Qualifizierungen der potenziellen ArbeitnehmerInnen andererseits, bestimmen die Nachfrage und indirekt auch das Angebot.

Bei Qualifizierungsmaßnahmen des WAFF wird bspw. vom *Status quo* der beruflichen bzw. persönlichen Kompetenzen und Fertigkeiten der in Beratung Stehenden ausgegangen und die individuellen Möglichkeiten am bestehenden Arbeitsmarkt ausgelotet. Darauf aufbauend werden fehlende Qualifizierungen in Aus- bzw. Weiterbildungskursen erworben.¹⁸¹ Der Fokus richtet sich dabei nicht vordergründig auf persönliche Interessen, sondern auf eine berufliche Umsetzung bzw. Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt. Hierbei sind Nachfrage, Arbeitsmöglichkeiten, Analyse des Berufsfeldes wie Rahmenbedingungen oder erforderliche Qualifikationen und Kompetenzen zentral. Und „es geht weniger um ein allgemein bildendes Konzept“¹⁸².

Bei den Förderungen des WAFF ist man darauf bedacht, dass diese „sehr bürgerInnennah organisiert“¹⁸³ sind. Dieser Zugang beinhaltet, dass der Aus- bzw. Weiterbildungsprozess unter Bezugnahme des jeweiligen Lebenskontextes im Vordergrund steht, um damit eine langfristige Aus-/Weiterbildungsperspektive gewährleisten zu können. So sind auch Umorientierungen im Aus- bzw. Weiterbildungsplan aufgrund von Veränderungen im familiären, gesundheitlichen und/oder Interessens-Kontext möglich.¹⁸⁴ Denn die meisten Menschen, die bspw. das Angebot des WAFF Beruf und Weiterbildung in Anspruch nehmen, sind berufstätig und absolvieren ihre Aus- und Weiterbildung berufsbegleitend. Neben der Erfüllung familiärer Pflichten bedeutet dies einen zusätzlichen zeitlichen, energetischen und intellektuellen Aufwand. Dahingehend können sich immer wieder strukturelle Veränderungen in der geplanten Qualifizierungsmaßnahme ergeben. Aus diesem Grund sind eine fundierte Beratung im Vorfeld sowie Bildungspläne, die auf die Bedürfnisse und Rahmenbedingungen der Geförderten zugeschnitten sind, essentiell. Prämissen wie „Kursanbieter, Nähe zum Wohnort, Vereinbarkeit mit sonstigen Verpflichtungen, damit ich die Aus-/Weiterbildung nicht abbreche, sondern fertig mache“¹⁸⁵ sind dabei zentral. Ferner sollte berücksichtigt werden, dass es sich dabei auch um Menschen handeln kann, die negative Lern- oder/und Schulerfahrungen mitbringen. Ziel ist es, keine Überforderung bei den Teilnehmenden zu erzeugen, sondern Erfolgserlebnisse durch adäquate Kursziele, „die auch immer wieder erreichbar sind und auch erreicht werden“¹⁸⁶, möglich zu machen.¹⁸⁷

In Bezug auf die betriebliche Förderung von Aus- bzw. Weiterbildung werden Divergenzen hinsichtlich des Bildungsniveaus, der beruflichen bzw. innerbetrieblichen Funktion und des Geschlechts (gender) attestiert. So werden MitarbeiterInnen mit einem höheren formalen Bildungsniveau und/oder einer höherer Funktion im Betrieb sowie tendenziell mehr Männer in der betrieblichen Aus-/Weiterbildung, auch während der Arbeitszeit und finanziell, eher gefördert. Im Gegensatz dazu werden MitarbeiterInnen mit niedrigem Bildungsniveau und in „niedriger“ Arbeitsfunktion weniger oft gefördert. Wenn es zu internen Firmenschulungen kommt, dann werden meist nur kleine

¹⁸¹ vgl. AAK, Z 249-251

¹⁸² MN, Z 146

¹⁸³ MN, Z 151

¹⁸⁴ vgl. MN, Z 151-155

¹⁸⁵ MN, Z 173-177

¹⁸⁶ MN, Z 177-178

¹⁸⁷ vgl. MN, Z 167-168; Z 177-178

und kurze fachbezogene (Ein-)Schulungen angeboten. Sehr selten werden Schulungen gefördert, die einen persönlich Mehrwert implizieren, „wie Sprachen, mit Ausnahme von Deutsch, EDV, Persönlichkeitsseminare oder einen formalen Abschluss“^{188, 189}.

Neben den bereits oben angesprochenen Zugang eines defizitorientierten Aus- bzw. Weiterbildungsangebots, wird auch ein systemischer Ansatz bei manchen Aus-/Weiterbildungsträgern verfolgt. Dabei erfolgt eine Zusammenschau von zwei Richtungen. Eine betrifft das Europäische Referenzsystem, welches Schlüsselkompetenzen definiert hat, die dann im Aus- und Weiterbildungsprogramm inkludiert wird. Hier werden bspw. muttersprachliche Bildung für MigrantInnen oder naturwissenschaftliche Schwerpunkte für Mädchen und junge Frauen integriert. Die andere Seite betrifft bedarfs- und kundInnenorientiert zu agieren, indem Rückmeldungen von TeilnehmerInnen aber auch Anfragen aus den Beratungs-/Informationsgesprächen oder vom zentralen Bildungstelefon in den Angeboten berücksichtigt werden.¹⁹⁰

Auf der Metaebene kann festgehalten werden, dass das Aus- bzw. Weiterbildungsangebot niederschwellig sein soll und sich an die entsprechenden Zielgruppen anpassen sollte, um damit die bereits erwähnten Bildungsbenachteiligten zu erreichen. Wichtig sei es, dass man in der Kommunikation zielgruppenspezifisch bzw. teilnehmerInnenorientiert argumentiert und dadurch vermittelt, warum (Weiter-)Bildung als sinnvoll erachtet werden kann und deshalb absolviert werden sollte.¹⁹¹

Bezug nehmend auf die Notwendigkeit eines niederschweligen Aus- bzw. Weiterbildungsangebots ist außerdem von Bedeutung, dass ein Bewusstsein darüber existiert, dass sich immer mehr Menschen (Weiter-)Bildungskurse nicht (mehr) leisten können. Das bedeutet, dass ermäßigte Kursplätze angeboten werden müssen. Für die VHS Wien ist es bspw. durch Bereitstellung von Mitteln der Stadt Wien möglich, alle Kurse in einem gewissen Preis-Leistungsverhältnis mit guter Qualität anbieten zu können. Weiters gibt es Möglichkeiten für sozial schwache Gruppen, wie den Mobilpass der Stadt Wien¹⁹², wo Kurse aus dem Grundprogramm um 1,- Euro pro Kurseinheit angeboten werden können. Darüber hinaus werden auch ermäßigte Kursplätze (beschränkt auf zwei Plätze pro Kurs) auf dem Kulanzweg für Personen mit kritischer Einkommenssituation¹⁹³ zur Verfügung gestellt. Ein niederschwelliges Aus- bzw. Weiterbildungsprogramm umfasst zudem die Vermeidung von räumlichen Barrieren aber auch Angebote an Personen mit mittleren bzw. teilweise sogar höheren Abschlüssen. Bei den Lehrgängen mit Bewerbungspflicht ist auf eine soziale Durchmischung zu achten, um elitäre Gruppenkonstellationen zu vermeiden.¹⁹⁴

¹⁸⁸ US, Z 107-108

¹⁸⁹ vgl. US, Z 99-100; Z 102-104

¹⁹⁰ vgl. MR, Z 191-202

¹⁹¹ vgl. MR, Z 241-244; MV, Z 301-303

¹⁹² Wie gut das Angebot in Anspruch genommen wird, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht seriös beantwortet werden, da eine Kommunikationsoffensive erst vor dem Sommer gestartet wurde (in den Broschüren zum Mobilpass, in den verschiedenen Magistratsabteilungen). Zuvor wurden Ermäßigungen nur bei Anfragen gewährt (vgl. MR, Z 231-237).

¹⁹³ Schwellenwert ist die Armutsgefährdung, z.Bsp. AsylwerberInnen oder Arbeitssuchende.

¹⁹⁴ vgl. MR, Z 211-249

Aus- bzw. Weiterbildungsverständnis

Das Aus- bzw. Weiterbildungsverständnis für Bildungsbenachteiligte ist gekennzeichnet durch die Aneignung beruflicher Kompetenzen oder formaler Bildungsabschlüsse. Man erhofft sich so Vorteile am Arbeitsmarkt gegenüber KonkurrentInnen, sei es im Bereich der Arbeitsplatzsuche oder bei der Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes. Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen haben dabei einen „einen ganz anderen Startvorteil“¹⁹⁵. Der Unterschied besteht einerseits darin, dass diese andere Rahmenbedingungen¹⁹⁶ sowie andere Motivationszugänge vorfinden. Andererseits stellt der Bereich der Persönlichkeitsbildung einen sehr großen Wert dar, der bei Menschen mit niedrigen formalen Bildungsabschlüssen selten im Vordergrund steht. Diese erfahren Persönlichkeitsbildung häufig als angenehmen Nebeneffekt in ihren fachlich orientierten Aus- bzw. Weiterbildungskursen.

„Im Gegenteil, erst durch die Lernerfahrung kommen die Leute mit Freude und mit Selbstbewusstsein aus dem Kurs raus. Ich traue mir jetzt zu behaupten, dass der Motivationsgrund für diesen Kurs nicht war, dass ich selbstbewusst werde oder dass ich meine Persönlichkeit besonders entwickle. D.h. die Motivationslagen sind anders“¹⁹⁷.

Neben den fachlichen Inhalten stellen somit vor allem Erkenntnisse im Bereich Persönlichkeitsbildung eine positiv konnotierte Veränderung im Kontext der Selbstwirksamkeit dar: Man erlebt sich selbstbewusst und entwickelt eine Freude am Lernen. Interessant ist, dass dieser Effekt quasi zufällig von den Betroffenen erfahren wird und nicht vordergründig Motivation für den Kursbesuch ist. Erst durch die positiv erlebten Erfahrungen erhält die Persönlichkeitsbildung im Aus- bzw. Weiterbildungsbereich einen subjektiven Stellenwert für Menschen mit formal niedrigen Bildungsabschlüssen. Aus öffentlichen Mitteln sind derartige Kurse allerdings bisher nicht förderbar und befinden sich daher auch nicht im entsprechenden Port-Folio der WeiterbildungsanbieterInnen:

„Bei manchen ist es extreme Schüchternheit, Unsicherheit, was auch immer, was sich jedoch sehr auf die Erfolgsaussichten des Bewerbungsprozesses auswirken kann. Die sind dazu nicht in der Lage und diese komischen Coaches sind meistens auch nicht dazu ausgebildet. Ich kann in ein Bewerbungsgespräch aufrecht hineingehen, aber ich kann auch unter dem Teppich reingehen. Ich kann das schon üben in einem Kurs, bei den Kollegen, die in derselben Lage sind wie ich, aber das hat doch mit der Realität nichts zu tun. Es gibt Leute die streiten andauernd und es gibt Leute, die sich einfach alles gefallen lassen. In der Persönlichkeitsentwicklung wird aber keinerlei Hilfestellung geboten, da werden auch keine Kurse angeboten. (...) Da geht es um persönliche Stärkung, wenn ein Mensch jahrelang ohne Arbeit ist, dann natürlich schon gehörige finanzielle Probleme hat, Schulden sich womöglich mittlerweile auch noch angehäuft haben, dann stärkt das nun mal keineswegs das Selbstvertrauen – im Gegenteil, es wird langsam abgebaut. So eine Stärkung könnte diesen Effekten entgegenwirken und würde sich dann positiv auf den Bewerbungsprozess auswirken“¹⁹⁸.

2.2.4 Barrieren bei der Teilnahme von Weiterbildung / KursabbrecherInnen

Hinsichtlich der Barrieren oder einer Aus- bzw. Weiterbildungsabstinenz wird auf eine fehlende Motivation hingewiesen, die bei der Zielgruppe von Bildungsbenachteiligten ein zentrales Problem darstellt. Eine Ursache dafür betrifft eine „Demobilisierung“ (MR, Z 117) von Bildung. Daher sei von zentraler Bedeutung, den Zielgruppen den

¹⁹⁵ US, Z 255

¹⁹⁶ Unterschiedliche Startvorteile bzw. Rahmenbedingungen beziehen sich auf Lernerfahrungen, Unterstützungen aus dem Umfeld (Familie bzw. Beruf) oder finanzielle Ressourcen (vgl. US, Z 248-255).

¹⁹⁷ US, Z 258-262

¹⁹⁸ GR, Z 198-217

Sinn von (Aus-/Weiter-)Bildung näher zu bringen, um ihr Interesse zu wecken und sie dahingehend zu mobilisieren.¹⁹⁹ Weitere Barrieren sind:

- fehlende Vorqualifizierungen, wie entsprechende Deutschkenntnisse: Interessierte waren zu niedrig qualifiziert (Schulbildung) bzw. hatten fehlende Computerkenntnisse, um sich online bewerben zu können, obwohl Online-Bewerbungen state-of-the-art sind.²⁰⁰
- Sprache/ Fachterminologien für Projektbezeichnungen sind meist zu abstrakt für die Zielgruppen.²⁰¹
- fehlende Motivation aufgrund negativer Erfahrungen im Bildungssystem oder aufgrund fehlender Perspektive bzw. mangelndem Bildungsverständnis/Stellenwert von Bildung.²⁰²

Eine differenzierte Betrachtung hinsichtlich Barrieren zur Aus- bzw. Weiterbildung ist bei geringqualifizierten Männern mit Migrationshintergrund empfehlenswert, da diese als bildungsferner gegenüber Frauen mit Migrationshintergrund beschrieben werden. Spezielle Programme oder Förderungen gibt es bspw. beim WAFF noch nicht, im Gegensatz zur Zielgruppe Frauen²⁰³, wengleich kürzlich ein Jugendschwerpunkt begonnen wurde, der die Schnittstelle Schule und Beruf fokussiert und Förderungen für Männer mit Migrationshintergrund bereits in den bestehenden Beratungsleistungen integriert sind.²⁰⁴

Im Kontext der Weiterbildungsabstinenz würden diverse Studien einer Expertin gemäß belegen, dass das vorhandene Bildungsniveau mit der Teilnahme an (Aus-/Weiter-)Bildung positiv korreliere: „Je niedriger das Bildungsniveau ist, desto schwieriger ist (...) auch der Zugang zur Weiterbildung oder desto größer ist die Abstinenz“²⁰⁵. In diesem Sinne wird auch auf die „Vererbung des Bildungsniveaus“ hingewiesen, indem Kinder das gleiche Bildungsniveau der Eltern erreichen. Nicht nur das Bildungsniveau sondern auch die Einstellung gegenüber (Aus-/Weiter-)Bildung wird von den Eltern mit beeinflusst. Das bedeutet grundsätzlich, wenn Eltern über einen positiv konnotierten (Aus-/Weiter-)Bildungszugang verfügen, haben auch die Kinder eine positive Einstellung dazu. Auch der Faktor Schule spielt dabei eine zentrale Rolle, denn dort besteht die Möglichkeit das „Gesetz“ des vererbten (Aus-/Weiter-)Bildungsverständnisses zu durchbrechen. Zudem weisen Personen mit Migrationshintergrund sowie Frauen mehr Nachteile auf, weil diese weniger oft auf betrieblicher Ebene gefördert bzw. weniger aus ihrem privaten Umfeld unterstützt würden sowie das Bildungssystem kaum entsprechende Rahmenbedingungen für Menschen mit Migrationshintergrund zur Verfügung stelle.²⁰⁶

Grundsätzlich wird von den meisten ExpertInnen eine sehr geringe Zahl von KursabbrecherInnen in der Erwachsenenbildung attestiert. Als Grund dafür wird vor allem eine optimale Bildungsberatung im Vorfeld angeführt, die einerseits auf Chancen am derzeitigen Arbeitsmarkt aufmerksam mache sowie auf individuelle Geld-, Zeit-, Energie- und Gesundheitsdimension Rücksicht nehme. Wie bereits erwähnt, wird ein Bildungsplan beim WAFF konzipiert, der kleinere, überschaubare Kursschritte vorschlägt und somit eine andauernde Teilnahmemotivation durch derart gesicherte Erfolgserlebnisse garantiert. Weitere Motivationsfaktoren bzw. Gründe für geringe Drop-out-

¹⁹⁹ MR, Z 116-119

²⁰⁰ vgl. AAK, Z 271-275; Z 285-287

²⁰¹ vgl. MN, Z 263-267

²⁰² vgl. MR, Z 120-126; AB, Z 184-187, Z 221-223; MV, Z 151-155

²⁰³ siehe dazu Kapitel 2.4.3 „Weiterbildungsangebote & (Weiter-)Bildungsverständnis der Zielgruppe“

²⁰⁴ vgl. MN, Z 236-240; 270-276

²⁰⁵ US, Z 156-157

²⁰⁶ vgl. MR, Z 102-111; US, Z 155-160

Raten sind erhöhte Eigenverantwortung bzw. Eigeninteresse der TeilnehmerInnen an einer Aus- bzw. Weiterbildung, das Prinzip der Freiwilligkeit für eine Kursteilnahme²⁰⁷ ebenso wie das Einbringen von finanziellen Eigenmitteln. In seltenen Fällen wird nicht der ganze WAFF-Bildungsplan umgesetzt sondern nur Teile davon, weil sich die persönlichen Umstände verändert haben (familiär oder beruflich) oder die Weiterbildungsträger ihre Kursangebote, aufgrund zu geringer KursteilnehmerInnen, kurzfristig absagen.²⁰⁸ Anders verhält sich die Situation, wenn die KursteilnehmerInnen über das AMS vermittelt werden und nicht selbst bestimmt wählen können. Bei den AMS-Kursen scheint ausschlaggebend zu sein, ob ein Kurs gewollt wird oder nicht. Zentral ist dabei das Thema der Freiwilligkeit.²⁰⁹

„Die Menschen kommen freiwillig zu uns (Anm.: WAFF-Beruf und Weiterbildung), sie schickt sozusagen niemand oder werden nicht verdonnert. Die Förderungen bzw. das Angebot kann bei Interesse in Anspruch genommen werden. D.h. es lebt ganz viel von der Eigenmotivation der Menschen. Insofern ist das eine andere Zielgruppe als Menschen, die aus der Arbeitslosigkeit kommen und einen Kurs machen müssen und nicht unbedingt wählen können. Die Entscheidung und Verantwortung, was eine Person macht, bleibt dann schon bei der Person selber. Wir machen ggf. nur auf schwierige Rahmenbedingungen oder Voraussetzung für die angestrebte Aus- und Weiterbildung aufmerksam. Insofern sind die Leute die zu uns kommen sehr, sehr motiviert, weil sie schon ein Anliegen haben“²¹⁰.

„Es gibt aber in der Erwachsenenbildung generell nicht so viele drop-outs, weil sich die Leute selbst entscheiden. Im AMS-Bereich ist es natürlich schon ein bisschen anders“²¹¹.

Im Falle von Drop-outs in der Erwachsenenbildung gibt es meistens schwerwiegende Gründe, wie Krankheit oder betriebliche Veränderungen, die einen weiteren Kursbesuch unmöglich machen.²¹² Interessant ist, dass der Bereich der KursabbrecherInnen gut dokumentiert wird/ist. Informationen über Nicht-TeilnehmerInnen in Form von repräsentativen Daten existieren aufgrund fehlender zeitlicher und finanzieller Ressourcen jedoch kaum. Eine entsprechende Erhebung oder Forschungsstudie zum Thema Aus- und Weiterbildungsabstinz wird daher als wünschenswert erachtet.²¹³

Als adäquate Maßnahmen, um Barrieren für Bildungsbenachteiligte entgegenzuwirken, werden in den Interviews nachfolgende Empfehlungen abgegeben:

- niederschwelliges Angebot an Bewerbungshilfestellungen und Infrastruktur (Internet-Terminals) mit einer „Kommstruktur ohne Terminvereinbarung“²¹⁴.
- bei fehlenden Deutschkenntnissen im Rahmen von Ausbildungen wird auf ein Gespräch mit der/dem AMS-BeraterIn verwiesen, die/der bei Informationsveranstaltungen vor Ort ist/sein sollte.²¹⁵
- teilnehmerInnenorientierter Zugang bei der Festlegung der Aus-/Weiterbildungsinhalte, die von den InteressentInnen weitgehend mit bestimmt werden sollten.²¹⁶

²⁰⁷ Der Punkt der Freiwilligkeit wird nicht von allen ExpertInnen geteilt, siehe dazu Kapitel 2.2.5 „Teilnahmemotivation & Erfolgsgories“

²⁰⁸ vgl. MN, Z 302-316

²⁰⁹ vgl. US, Z 225-231; MN, Z 186-188

²¹⁰ MN, Z 184-191

²¹¹ US, Z 220-222

²¹² vgl. US, Z 219-220

²¹³ vgl. MR, Z 203-206

²¹⁴ AAK, Z 293

²¹⁵ vgl. AAK, Z 299-301

²¹⁶ vgl. US, Z 136-139

- Angebote, dass Schulungen auch nahe bei den Interessenten durchgeführt werden (z.Bsp. am Arbeitsplatz oder in MigrantInnen-Vereinen).²¹⁷
- Anpassung der Kurszeiten an die KursteilnehmerInnen, bspw. am Wochenende, wenn während der Woche keine Zeit ist, oder bei Schichtbetrieben spät am Abend bzw. im Gesundheitsbereich nach Dienstwechsel.²¹⁸
- Beratungen für Förderungen und Unterstützung bei der Beantragung anbieten.²¹⁹

2.2.5 Teilnahmemotivation & Erfolgsgories

Das Thema der Freiwilligkeit wird auch in Bezug auf die Motivation an Aus- bzw. Weiterbildung teilzunehmen fokussiert. Bei jenen, die sich selbst für eine Kursteilnahme melden, ist eine hohe Motivation feststellbar. Denn die Kontaktaufnahme bei einer/m WeiterbildungsträgerIn erfolgt in der Regel dann, sobald ein Interesse an einem oder ein Anliegen für ein Weiterbildungsangebot besteht, die mit einer hohen Kursmotivation einher geht.²²⁰ Zudem verursachen Rationalisierungen in Unternehmen oder eine Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie einen Druck auf die Belegschaft bzw. WiedereinsteigerInnen, Eigeninitiativen in Richtung Aus- oder Weiterbildung zu tätigen.²²¹

Wie bereits erwähnt, ist das Thema der Freiwilligkeit nicht ganz unumstritten. Denn „freiwillig“ im Sinne eines freien Willens und wirklicher Entscheidungsfreiheit bleibt hinsichtlich *beruflicher* Weiterbildung realistischerweise wohl stets Utopie. Meist sind viel eher berechnete existenzielle Beweggründe, die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust bzw. mitunter auch familiäre Verpflichtungen ausschlaggebend, Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen in Betracht zu ziehen und auch zu absolvieren. Als beste Motivationsvoraussetzung für die Teilnahme an einer Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahme wird zudem dessen Qualität und das Informationsausmaß bspw. im Rahmen der vorgeschalteten Beratungsgespräche als Garant herangezogen.

„Gute Information über das was dann kommt. Ich sage nicht Freiwilligkeit. Grundsätzlich, selbstverständlich Freiwilligkeit. Nur wer entscheidet was frei bedeutet? Was ist freiwillig, wenn Frauen Weiterbildung besuchen wollen? Wer bestimmt da ihre Freiheit? Ist es ihr freier Wille oder ist es der Umstand, dass sie ihre 3 Kinder zu Hause versorgen müssen. Insofern habe ich ein bisschen ein Problem zu sagen, Freiwilligkeit ist die beste Motivation. Ich bin der Meinung, dass es Freiwilligkeit braucht und gutes Clearing, die Informationen müssen sehr gut strukturiert sein, um die Frauen zu erreichen. Es muss klar sein, was wir ihnen anbieten: Wer wir sind, welchen Rahmen wir gestalten, wie die konkreten Ziele aussehen und was sie hier lernen können. Das ist die beste Motivation“²²².

Die Relevanz von umfassenden Informationsveranstaltungen über Aus- bzw. Weiterbildungsprogramme (Clearing-Phase)²²³ werden auch von anderen ExpertInnen bestätigt. So wird in diversen Informationsveranstaltungen ausführlich in Form von individueller Beratung sowohl über Rahmenbedingungen der und Teilnahmevoraussetzungen für die Aus- bzw. Weiterbildungsprogramme berichtet. Denn die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sind meist kosten- und zeitintensiv und dahingehend braucht es eine fundierte

²¹⁷ vgl. US, Z 139-143

²¹⁸ vgl. US, Z 144-149

²¹⁹ vgl. US, Z 150-153

²²⁰ vgl. AAK, Z 266-268; MN, Z 184-186; US, Z 208; 214-215

²²¹ vgl. MN; Z 191-196

²²² MV, Z 297-304

²²³ vgl. MV, Z 301-304

Entscheidungsfindung. Andererseits werden auch passende Weiterbildungsangebote im Sinne von „wir hören hin, was die Leute brauchen und wollen“²²⁴ abgeklärt. Durch ein individuelles Abklärungsangebot sind InteressentInnen besser zu erreichen, als wenn nur eine reine Information angeboten wird.²²⁵

Darüber hinaus wird als Erfolgsfaktor eine sogenannte Win-Win-Situation für Unternehmen und Arbeitssuchende formuliert. Eine Win-Win-Situation wird seitens nachfragender Unternehmen dann erreicht, wenn diese mittels Ko-Finanzierung von erforderlichen Aus- bzw. Weiterbildungen ihren Personalbedarf exakt abdecken können. Eine arbeitsplatznahe Qualifizierung bietet dem Unternehmen somit den maximalen Output für das Funktionieren eines konkreten Arbeitsprozesses. Andererseits bedeutet eine Win-Win-Situation für Arbeitssuchende, wie im Falle des Programms „Wege in die Pflege“ des WAFF²²⁶, neben der Möglichkeit einer beruflichen Qualifizierung auch gleichzeitig die konkrete Inaussichtstellung eines vakanten Arbeitsplatzes (Arbeitsplatzgarantie). Das bedeutet, abgesicherte Rahmenbedingungen, wie finanzielle Unterstützung mit Beschäftigungsgarantie nach Absolvierung der Qualifizierung, werden als wichtig und empfehlenswert im Bereich der Erwachsenenbildung erachtet, weil es sowohl für Arbeitssuchende als auch für Unternehmen Vorteile bringt. Das Risiko krisenbedingten Personalabbaus in Unternehmen kann dadurch selbstredend in keiner Weise gemindert werden, welches vormals absolvierte arbeitsplatznahe, somit potentiell zu fachspezifische Qualifizierung in der Folge einigermaßen obsolet erscheinen lässt. Des weiteren drängt sich mitunter die Frage auf, ob sich die einmal Ausgebildeten mit den entsprechenden Arbeitsbedingungen solcherart mitfinanzierten arbeitsplatznahen Qualifizierungen tatsächlich langfristig abfinden können, wie dies bspw. für Pflegeberufe gilt, unter Verweis auf die Stichworte: vergleichsweise schlechte Bezahlung, Abend- und Wochenend- mitunter Schichtdienste, doch ebenso die sich vermehrt erst langfristig auswirkenden psychischen Mehrbelastungen, die sich in der täglichen Arbeit mit „Kranken“ bzw. „Sterbenden“ als unüberwindbares Hindernis herausstellen können.

Ein anderer wichtiger Zugang, um die Motivation bzw. Bereitschaft an Aus-/Weiterbildung bzw. am Lernen zu erhöhen und Bildungsbenachteiligte zur Bildung zu mobilisieren, ist die Kopplung des Lernprozesses mit dem konkreten Arbeits- und Berufsfeld. Dabei sollen positive Auswirkungen durch eine Aus- bzw. Weiterbildung, bspw. beim Nachholen eines Lehrabschlusses im Sinne von besserer Entlohnung und mehr beruflichen Perspektiven, näher gebracht werden.²²⁷

Als weitere Erfolgsfaktoren zur Erhöhung der Teilnahmemotivation werden eine intensive Betreuung während der Aus-/Weiterbildung, bspw. durch eine Ansprech- bzw. Vertrauensperson in den Vereinen, Erfolgserlebnisse durch kleine Lern- bzw. Kurseinheiten oder gruppen- bzw. teamweiser Schulungsbesuch, genannt.²²⁸ Wie bereits erwähnt, gelten dabei Vor-Ort-Beratungen bzw. Vor-Ort-Schulungen als erfolgversprechende Strategien, um über niederschwellige Aus- bzw. Weiterbildungsangebote zu informieren bzw. diese dort Vor-Ort durchzuführen.²²⁹

²²⁴ US, Z 212

²²⁵ vgl. AAK, Z 254-260; Z 302-304

²²⁶ vgl. AAK, Z 340-345

²²⁷ vgl. MN, Z 160-165

²²⁸ vgl. US, Z 210; Z 213; Z 214; Z 218

²²⁹ vgl. MR, Z 130-159; siehe auch Kapitel 2.2.2 „Zielgruppenzugang“

2.2.6 Exemplarische Erfahrungen aus externen Studien

Eine mögliche Definition für geringqualifizierte ArbeitnehmerInnen fokussiert den geringen Bildungsstatus oder die (diesem) entsprechende berufliche Tätigkeit. So werden bspw. in der Studie von Dornmayr et al. von den interviewten ExpertInnen „Arbeitskräfte ohne Lehrabschluss“²³⁰ als Geringqualifizierte oder „synonym als HilfsarbeiterInnen, Hilfskräfte und Helfer“²³¹ bezeichnet. Hingegen werden ArbeitnehmerInnen „mit begonnener Lehre, aber ohne Lehrabschluss“ als „Arbeitnehmer mit spezifischen Fachkenntnissen“ bzw. als „benachteiligte Arbeitssuchende“²³² bezeichnet. Krenn definiert „gering qualifiziert“ „im Sinne von Un- und Angelesenen“ und differenziert bei Bedarf „zwischen verschiedenen Untergruppen“^{233, 234}

Im Allgemeinen werden Geringqualifizierte auch auf Grundlage ihrer niedrigen formalen Bildungsabschlüsse definiert. In der statistischen Erhebung zur Erwerbstätigkeit und höchster abgeschlossenen Ausbildung 2007 in Österreich zeigt sich deutlich, dass der Anteil der Pflichtschulabschlüsse bei Personen mit Migrationshintergrund sehr hoch liegt. Diese können doppelt so oft ausschließlich auf einen Pflichtschulabschluss als höchste Schulbildung verweisen als ÖsterreicherInnen. Im Detail beträgt der entsprechende Anteil bei Personen mit türkischer Herkunft 68%, gefolgt von Personen aus dem ehem. Jugoslawien mit 40%. Der Anteil der in Österreich Geborenen liegt im Vergleich dazu nur bei 16%.²³⁵ An den geringen formalen Bildungsabschluss bleiben auch bildungstypische „Defizite“ Geringqualifizierter gekoppelt, die vor allem sprachliche Fähigkeiten (Rechtschreibung, Englisch, inhaltliche Textfassung, geringe Deutschkenntnisse), mangelnde Beherrschung der Grundrechenarten sowie mangelnde Arbeitserfahrung und niedrige Arbeitsmoral umfassen. Das Hauptproblem der Geringqualifizierten wird jedoch in den spezifischen Lebenssituationen (soziale, gesundheitliche sowie finanzielle Probleme) und im vergleichsweise geringen Stellenwert von Bildung und Arbeit gesehen.²³⁶

Die diesen Aussagen inhärente Stigmatisierung wird auch im Forschungsbericht von Krenn thematisiert: „Geringe formale Bildung bzw. Qualifikation ist zu einem sozialen Stigma geworden“²³⁷. Demnach sind Menschen mit geringen formalen Bildungsabschlüssen mit gesellschaftlichen Stigmatisierungen durch defizitorientierte Zuschreibungen und Vorurteile hinsichtlich bildungsbedingter und beruflicher Kompetenzen konfrontiert, die zu Benachteiligungen in der so genannten Wissensgesellschaft führen. Diese Benachteiligungen verstärken sich zudem mit zunehmendem Lebensalter empfindlich. Implizit wird dieser Personengruppe unterstellt, besondere Defizite aufzuweisen aufgrund derer eine Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kaum aussichtsreich erscheint. Im Kontext dieser vorurteilsbehafteten Zuschreibungen dient eine nachträgliche Aus-/Weiterbildung hauptsächlich dazu, vorhandene Defizite zu korrigieren. Den AbsolventInnen wird somit kein normaler Status zugewiesen, da der Wissens- bzw. Qualifikationserwerb lediglich dazu führt einen existenten Makel auszubessern ohne diesen jedoch unter der normativ konstruierten sozialen Dimension eliminieren zu können.²³⁸ Mit der sozialen Dimension von Lernen sind milieubedingte lern- und bildungsbiografische Lernkulturen, Lernziele und Lernstätten gemeint, die jedoch in den

²³⁰ Dornmayr et.al 2008: 71

²³¹ ebd.

²³² ebd.

²³³ Krenn 2010: 5

²³⁴ zur Definition der Begrifflichkeit in der vorliegenden Studie siehe Ausführungen in Kapitel „2.2.1 Zielgruppenbeschreibung“

²³⁵ vgl. Marik-Lebek et.al 2009: 46f.; 55

²³⁶ vgl. Dornmayr et.al 2008: 72f.

²³⁷ Krenn 2010: 1

²³⁸ vgl. Krenn 2010: 8 f.; 14

bürgerlichen Bildungskonzepten (LLL, Weiterbildung, etc.) keinen Widerhall finden. An dieser Stelle werden Divergenzen erkennbar, denn an sich beansprucht das Konzept von Weiterbildung aus einem historisch bedingten Selbstverständnis heraus, dass (berufliche) Qualifikationen, Wissen bzw. Kompetenzen auch im Nachhinein, sprich im Rahmen eines zweiten Bildungsweges, angeeignet werden können. Es existieren jedoch vielseitige (soziodemografische) Faktoren (Dimensionen), wie (Aus-)Bildungsbiografie/Niveau der Erstausbildung und damit verbundene Erfahrungen, Alter, soziale Herkunft, Geschlecht aber auch die berufliche Position, Branche, Betrieb und Region, die sich entweder förderlich oder hemmend auf die Weiterbildungsbeteiligung bzw. auf LLL auswirken können.²³⁹ In diesem Kontext ist von einer „doppelten Weiterbildungsschere“ die Rede, die besagt, dass „Personen mit hohen Bildungsabschlüssen und hohen Teilnahmequoten in formalen Weiterbildungskursen auch höhere Anteile bei informellen Lernprozessen aufweisen“²⁴⁰. „Den weiterhin geteilten Bildungsbegriff als normativ, d.h. sozial konstruiert, zu begreifen, ist eine wichtige Voraussetzung, um einen neuen Zugang zum Phänomen der Bildungsverweigerung zu erhalten“²⁴¹.

(Weiter-)Bildungsverweigerung/-abstinenz kann dabei in eine interne (subjektiv-gesteuerte) und eine externe (durch äußere Rahmenbedingungen) Abstinenz, also eine begründete Nicht-Teilnahme, differenziert werden. Gründe für eine Nicht-Teilnahme im Sinne einer externen Abstinenz können darauf beruhen, dass Menschen mit ihrer Situation zufrieden sind und daher kein Bedürfnis nach einer permanenten beruflichen Wissensaneignung empfinden oder dass das Verhältnis zwischen emotionalen, psychischen oder familiären/privaten Aufwand und dem beruflichem Nutzen in einem Schrägverhältnis ist und daher keine Aus-/Weiterbildung angestrebt wird. Das bedeutet, nicht jede Weiterbildungsabstinenz ist mit Widerstand gleichzusetzen. Widerstand wird laut Holzer dann virulent, wenn eine Teilnahme zwar prinzipiell möglich wäre, jedoch diesem Angebot bewusst mit einer entschiedenen Abwehrhaltung begegnet wird. Widerstand kann sich in Form einer subjektiven Stellungnahme, gegen Fremdbestimmung und somit für selbstbestimmte Entscheidungsmöglichkeiten sowie gegen ein defizitorientiertes Menschenbild ausdrücken. Dem Widerstand ist ein kritisches Potential inhärent sowie die Notwendigkeit, dem Individuum ein Recht darauf zuzugestehen.²⁴²

Zum Konzept von LLL als „soziale Norm“²⁴³ wird kritisch bemerkt, dass dieser *konstruierten Norm* ein einigermaßen elitär-bürgerlicher Bildungszugang zugrundeliegt, wie dieser an den Dispositionen des eigenverantwortlichen, selbständigen bzw. reflexiven Lernen, durch Anwendung neuer Medien oder Verwendung von Texten/Fachliteratur deutlich würde. Zudem operiere LLL häufig im Sinne einer „individuellen Beschäftigungsfähigkeit“ und erhöhe somit den Druck, sich dem gesellschaftlichen Imperativ, permanent und in selbst organisierter Weise zu lernen, zu unterwerfen und nur dadurch „den eigenen Marktwert zu sichern“²⁴⁴ bzw. die eigene Bildungsbiografie ideal zu gestalten.²⁴⁵ Dies impliziere zugleich, nie genug Wissen und Können vorweisen zu können (Defizitansatz). LLL wird somit nachhaltig mit Zwang und Notwendigkeit konnotiert, sich ständig für „Verbesserungsversuche“ bereit zu halten, um in der so genannten Wissensgesellschaft unter dem Deckmantel der Ökonomie nicht unterzugehen und vor

²³⁹ vgl. Krenn 2010: 11 f.; 15 ff.; 36 f.

²⁴⁰ Tippelt/von Hippel 2005: 42, zit.n. Krenn 2010: 11

²⁴¹ Krenn 2010: 19

²⁴² vgl. Holzer 2005: 29 f.; 33 f.

²⁴³ Krenn 2010:1

²⁴⁴ ebd.: 31

²⁴⁵ vgl. Krenn 2010: 37

diesem „höheren“ Ziel sämtliche subjektive Bedürfnisse, Wünsche oder Freiheiten außen vor zu lassen.²⁴⁶ Dadurch werden jene an Teilhabe ausgeschlossen, für die solcherlei Lernzugänge zu ungewohnt sind bzw. aus vielerlei Gründen erst gar nicht angestrebt werden. Vorliegende Studie kann vorangegangene Arbeiten²⁴⁷ dahingehend bestätigen, dass ein praxis- bzw. anwendungsorientiertes Lernsetting gegenüber formalisierten, fremdbestimmten Weiterbildungsformen grundsätzlich von Menschen mit geringen formalen Bildungsabschlüssen präferiert wird: Sobald am Erfahrungswissen der Lebenswelt oder/und am beruflichen Sinn/Nutzen angeknüpft wird, ist Lernen bzw. Bildung anschlussfähig.²⁴⁸

Zum Thema bildungsferne Personen und Aus-/Weiterbildungsabstinz wurden auch ExpertInnen aus der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik befragt mit dem Ergebnis, dass gering qualifizierte Männer ab 35 Jahren vermehrt deutliches Desinteresse gegenüber Bildung zeigen, weil sie mit einer derartigen Forderung für sich keinen offensichtlichen Nutzen verbinden können. Frauen und Männer bis 34 Jahren nennen als Verhinderungsgründe vorwiegend die „familiäre Situation und Zeitmangel“²⁴⁹. Empfehlungen um diese Zielgruppe für Weiterbildung zu gewinnen, orientieren sich wiederum am „niedrigschwelligen Zugang“²⁵⁰. Das bedeutet auch hier, unmittelbar am Lebenskontext der Betroffenen und etwaigen sozialen Problemen anzusetzen sowie Beratungsprozesse anzubieten. Zentral sei die Verknüpfung von „Bildungsarbeit mit Sozialarbeit“²⁵¹.

Ein weiterer Grund für eine Nicht-Teilnahme besteht aufgrund eines Informationsmangels über den gesellschaftlichen Stellenwert von institutionalisierter Weiterbildung sowie einer Kosten-Nutzen-Gegenüberstellung. Denn Fakt ist, dass (formal) gering Qualifizierte das erworbene Wissen kaum beruflich (Perspektive, monetärer Nutzen) verwerten können. Zudem wirkt sich die gesellschaftliche soziale Position (Milieus) hinsichtlich der Einstellung gegenüber Bildung/Lernen und dementsprechend für Weiterbildungsaktivitäten aus.²⁵²

Empfohlene Weiterbildungsmaßnahmen aus der Studie von Dornmayr et al. versuchen für die Zielgruppe der Bildungsfernen/Bildungsbenachteiligten eine Verbesserung der Allgemeinbildung zu erwirken und etwaige Lernprobleme speziell zu berücksichtigen. Dies impliziert die didaktische Kopplung von fachlicher, allgemeiner und persönlicher Weiterbildung in einem Kursangebot. Konkret könnten bspw. PC-Kurse gemeinsam mit Coaching zwecks Angstabbau oder Lernblockaden sowie Allgemeinbildung angeboten werden.²⁵³

Darüber hinaus empfiehlt sich eine „arbeitsintegrierte Weiterbildung“²⁵⁴ im Sinne von gleichzeitig stattfindender Qualifizierung und beruflicher Praxis sowie „Weiterbildung während der Arbeitszeit“²⁵⁵. Damit wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, fachlich theoretisch erworbenes Wissen in der Praxis unmittelbar umzusetzen bzw. anzuwenden. Der Erwerb des Wissens sollte idealerweise während der Arbeitszeit stattfinden, damit keine zusätzlichen zeitlichen Engpässe oder Mehrbelastungen auf Seiten der KursteilnehmerInnen entstehen. Denn es

²⁴⁶ vgl. Holzer 2005: 29

²⁴⁷ siehe Dornmayr et al. 2008

²⁴⁸ vgl. Krenn 2010: 15 ff.; 25 ff.; 30; 37 f.

²⁴⁹ Kerschbaumer et.al 2006: 5

²⁵⁰ ebd.: 5

²⁵¹ ebd.: 5

²⁵² vgl. Krenn 2010: 34 ff.

²⁵³ vgl. Dornmayr et.al 2008: 85ff.

²⁵⁴ Dornmayr et.al 2008: 85

²⁵⁵ ebd.: 86

wird immer wieder von Befragten berichtet, dass zusätzliche zeitliche Ressourcen für eine Teilnahme an Weiterbildung fehlen.²⁵⁶ Das Problem bei diesem Zeitmodell (Weiterbildung während der Arbeitszeit) wird darin gesehen, dass Unternehmen oftmals nicht bereit sind ihren MitarbeiterInnen während der Arbeitszeit Weiterbildung zu gewähren. Ein Lösungsansatz könnte darin bestehen, dass der zeitliche Ausfall der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters monetär abgegolten wird.²⁵⁷

Hinsichtlich des oftmals thematisierten Phänomens zwischen geringen formalen Bildungsabschlüssen und erhöhter Arbeitslosigkeit ist noch zu erwähnen, dass diese Behauptung zweifellos ihre Berechtigung hat, wie statische Daten belegen. So sind ZuwanderInnen häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen und der Anteil lag im Jahr 2008 in Österreich bei Personen aus der Türkei bei 11% sowie bei Personen aus Nicht-EU-Staaten bei 10%. Im Vergleich dazu lag der Anteil der von Arbeitslosigkeit betroffenen ÖsterreicherInnen bei 5,5%. Sehr hoch war der Anteil der Jugendarbeitslosigkeit (15-24-Jährigen) 2007, der bei insgesamt 9% lag, sich jedoch vor allem bei den in der Türkei Geborenen (18,4%) und jenen aus dem ehemaligen Jugoslawien (15,1%) stammenden Jugendlichen auswirkte. Dem gegenüber stehen 7,4% Jugendliche aus Österreich. Hierbei ist auch interessant, dass die Mehrheit der sich in Schulungen befindenden Arbeitssuchenden 2008, die somit nicht in der Arbeitslosenstatistik aufscheinen, unter jenen aus der Türkei (13,5%) und ehem. Jugoslawien (10,3%) bzw. sonstige Staaten (14,7%) wesentlich höher ausfällt, als bei jenen aus Österreich (6,7%).²⁵⁸

Dennoch bedeutet im gegenwärtigen Arbeitsmarktsystem eine berufliche Qualifizierung keineswegs eine nachfolgende Arbeitsplatzgarantie. Nicht zuletzt aus diesem Grund wird dahingehend appelliert, nicht mit vordergründigen Versprechungen oder Erwartungen zu operieren, dass mittels einer beruflichen Weiterbildung auch eine Arbeitsmarktintegration unmittelbar möglich wird. Denn die Gefahr besteht zum einen darin, dass erfolglose Arbeitsplatzsuche individualisiert wird und gleichzeitig strukturelle Rahmenbedingungen unberücksichtigt bleiben.²⁵⁹ Zum anderen würden Weiterbildungsmaßnahmen in ihrer Auswirkung für den Arbeitsmarkt teilweise überbewertet, die zu unrealistischen Erwartungen führen können und Frustration bzw. Enttäuschungen in sich bergen, die sich wiederum negativ auf weitere Weiterbildungsaktivitäten auswirken könnten. Hier werden in erster Linie undifferenzierte Zubuchungen seitens des AMS zu diversen Kursen angesprochen. Grundsätzlich wird betont, dass sich das AMS-Kursangebot nach spezifischen sowie individuellen Bedürfnissen der Arbeitssuchenden zu richten habe und Arbeitssuchende nicht im Sinne einer „Beschäftigung und Ruhigstellung“²⁶⁰ zu den diversen Kursmaßnahmen zugeteilt werden sollten.

Abschließend kann festgehalten werden: „Wer bildungsbenachteiligt ist, ist in der Regel auch beruflich benachteiligt. Und wer beruflich benachteiligt ist, läuft eher Gefahr, auch sozial benachteiligt zu sein“²⁶¹.

Das heißt, im Kontext von Bildungsbenachteiligten ist auch der Fokus auf berufliche und soziale Aspekte zu richten. Wie es scheint, existiert eine Verzahnung von Benachteiligungen in unterschiedlichen Bereichen. Wie in einigen Studien deutlich wurde, haben Bildungsbenachteiligte meist geringe formale Bildungsabschlüsse und sind häufig

²⁵⁶ vgl. Dommayr et al. 2008: 85f.; Tippelt et al. 2003: 57; Kerschbaumer et al. 2006: 5; Schmid et al. 2008: 165

²⁵⁷ vgl. Dommayr et al. 2008: 86

²⁵⁸ vgl. Marik-Lebek et al.: 56f.

²⁵⁹ vgl. Krenn 2010: 21

²⁶⁰ Krenn, ebd.: 87; für weitere Kritik am AMS siehe Krenn, ebd.: 89ff.

²⁶¹ Brüning 2001a, zit. n. Csisinko 2005: 5

auch in gering qualifizierten Arbeitsbereichen verortet, die als unsicher, wenig attraktiv (ohne Aufstiegsperspektiven) bzw. mit geringen Lernanreizen beschrieben werden können. Zudem zeichnen sich diese Arbeitsfelder durch ein geringes Lohnniveau aus, was wiederum zu einer erhöhten Armutsgefährdung führt. Unter diesen Gesichtspunkten wird deutlich, inwiefern Bildungs-, Berufs- und Sozialbenachteiligung zusammenwirken können.

2.2.7 Empfehlungen für die Erwachsenen- und Arbeitsmarktpolitik samt Ausblick

Für die nachfolgend konzipierten und grafisch dargestellten Empfehlungen wurden adäquate Ergebnisse aus den Interviews der vorliegenden Studie (Modul II und III) sowie zentrale Ergebnisse aus der Literaturstudie (Modul I) herangezogen.

Zielgruppenzugang

- Bürgerlicher Bildungsbegriff erschwert Zugänge an Aus-/Weiterbildung von Bildungsbenachteiligten

Empfohlen wird ein niederschwelliger Zielgruppenzugang mit Bezugnahme auf die unterschiedlichen Lebens- und Berufskontexte durchzuführen, um einerseits Erleichterungen beim Zugang zu Aus-/Weiterbildung zu erreichen und andererseits um in der Praxis praktikable Alternativen zum bürgerlich orientierten Bildungskonzept bzw. zur Überwindung von identifizierbaren Bildungsbarrieren zu bieten.²⁶²

- Ausbau des Informationsdienstleistungsspektrums

Neben im Vorfeld durchzuführenden ausführlichen zielgruppenspezifischen Clearingprozessen einschließlich eines teilnehmerInnenorientierten Informationsmanagements über Aus-/Weiterbildungsmöglichkeiten, sind umfassende Darstellungen des Informationsdienstleistungsspektrums wünschenswert, um neue Zielgruppen bzw. neue KundInnen erreichen zu können. Angedacht wird das Angebot an Möglichkeiten bzw. Anknüpfungspunkten institutsübergreifend aufzuzeigen, ganz im Sinne von: „Unbürokratisch, schnell – einfach um ein Angebot machen zu können“²⁶³.

Darüber hinaus erscheint vielfach die Verknüpfung von „Bildungsarbeit mit Sozialarbeit“²⁶⁴ empfehlenswert, weil die Zielgruppen der Bildungsbenachteiligten oftmals mit sozialen, finanziellen, familiären Herausforderungen konfrontiert sind, die sich hemmend auf die Lern-/Bildungsprozesse auswirken können. Daher wären derartige Teilnahmebarrieren im Vorfeld festzustellen und mit professioneller Hilfe nach Maßgabe der verfügbaren Angebote abzubauen.

- Persönlicher Kontakt und individuelle Beratung

Beim Zielgruppenzugang haben sich in der Praxis bereits Vor-Ort-Beratungen bzw. Vor-Ort-Schulungen, cross-selling / Empfehlungsmarketing aus dem Umfeld, *Testimonials* sowie Kooperationen mit *Gate-Keepern* bzw. MultiplikatorInnen bewährt. Diese Strategien gelte es weiter zu verfolgen bzw. zu expandieren.

²⁶² siehe dazu weitere Ausführungen in diesem Kapitel

²⁶³ AAK, Z 333

²⁶⁴ Kerschbaumer et.al 2006: 5

Aus-/Weiterbildungsprogramme

- Beruflicher Mehrwert muss erkennbar sein

Ein beruflicher Nutzen bzw. eine berufliche Verwertbarkeit erhöht tendenziell die Lernmotivation bzw. die Bereitschaft Aus-/Weiterbildungsprogramme zu absolvieren. Dahingehend wird empfohlen, (arbeitsintegrierte) Lernanreize durch eine „lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen und der Arbeitsorganisation insgesamt“²⁶⁵ zu gestalten und gleichzeitig finanzielle bzw. beratende Zusatzleistungen (*Coaches*) zur Verfügung zu stellen. Eine weitere Empfehlung lautet Aus-/Weiterbildungsprogramme mit einer Arbeitsplatzgarantie zu koppeln.

- Niederschwelliges Aus-/Weiterbildungsangebot sowie Förderungen und Finanzierungen erweitern

Ein niederschwelliges Aus-/Weiterbildungsangebot umfasst einen unbürokratischen Zugang zu Aus-/Weiterbildungsmaßnahmen, die für diese Zielgruppe nicht an Eingangsprüfungen gebunden sein dürfen, zudem leicht erreichbare Lernorte, teilnehmerInnenorientierte Curricula, die Vermeidung/Aufarbeitung negativ erlebter Schulassoziationen und den Ausbau von unterstützenden Strukturen wie bspw. durch persönliche *Coaches*, der Verfügbarkeit finanzieller Förderungen, geeigneter Kinderbetreuungsplätze, eines bedarfsorientierten Förderunterrichts (Basisbildung) und/oder Wiederholungsmöglichkeiten bei Prüfungen oder Follow-up-Kurse.²⁶⁶

Darüber hinaus ist es essentiell, dass das soziale bzw. private Umfeld die Aufnahme von Aus-/Weiterbildungsprozessen überhaupt zulässt. Dahin gehend kann es notwendig sein, dass Problemlagen wie Schulden, Scheidung, Suchtprobleme, psychische/physische Probleme zuvor geklärt werden müssen. Dafür braucht es eine Verknüpfung von Bildungsarbeit mit Sozialarbeit.

- TeilnehmerInnenorientiertes Aus-/Weiterbildungssetting

Ein teilnehmerInnenorientiertes Aus-/Weiterbildungssetting umfasst folgende Prämissen:

Die Kurszeiten sind an die Gruppe anzupassen, Beratungsmöglichkeiten hinsichtlich Förderungen/Finanzierungen anzubieten, Lernerfolgserlebnisse sind zu gewährleisten, Kursinhalte müssten auch von Seiten der KursteilnehmerInnen mitbestimmbar bzw. mitgestaltbar konzipiert werden (Empowerment) sowie Aus-/Weiterbildung ggf. auch in gewohnter Umgebung organisierbar sein, um eine leichte Erreichbarkeit zu gewährleisten (Faktor: Mobilität). Von Relevanz sei, dass „die Perspektive und Bedürfnisse der Lernenden angemessen miteinbezogen werden“²⁶⁷ im Sinne von Interessen, (Berufs-)Biografie und Reflexionskompetenz. Dies impliziert auch ein „arbeitsintegriertes informelles Lernen“ sowie „offene Lern- und Organisationsformen“ (Schnupperlernen)²⁶⁸, die den Einstieg in den Lern-/Bildungsprozess erleichtern sollen.

Auf der Ebene der Didaktik sind Exkursionen, projektbezogener Unterricht, alltagsbezogene Unterrichtsmaterialien, Gruppen- bzw. Paararbeiten oder das Arbeiten mit einfachen Texten empfehlenswert bzw. erfolgsversprechend.

²⁶⁵ Krenn 2010: 41; vgl. Csisinko 2005: 30 f.

²⁶⁶ siehe auch Csisinko 2005: 31 ff.

²⁶⁷ Krenn 2010: 43

²⁶⁸ Csisinko 2005: 26; 33

- Kompetenzorientierung

Empfohlen wird die Abkehr von einem defizitorientierten Zugang hin zu einer Kompetenzorientierung im Aus-/Weiterbildungsbereich und entsprechende Adaptierung des Aus-/Weiterbildungsangebots. Wobei betont wird, dass eine Kompetenzfokussierung nicht nur eine arbeitsmarktorientierte Aneignung und Verwertung von fehlenden Qualifikationen meint, weil damit der defizitorientierte Ansatz transformiert wird. Sondern es gehe auch darum, das Selbstbewusstsein der Menschen, durch Visualisierung der biografiebedingt erworbenen informellen Kompetenzen, zu stärken und zu fördern.²⁶⁹

Teilnahmemotivation

- Soziales Umfeld hat Einfluss auf Aus-/Weiterbildungsbeteiligung

Bedeutend für die Aus-/Weiterbildungsbeteiligung ist das soziale Umfeld, insbesondere das familiäre Umfeld (Herkunftsfamilie, PartnerIn, Kinder) sowie der Freundes- und Bekanntenkreis. Darüber hinaus können „Lebensereignisse“²⁷⁰ (z.Bsp. Schulpflichtige Kinder, Gerichtsurteile, Scheidung, etc.) ausschlaggebend sein, sich selbst bei Lern-/Bildungsprozessen zu beteiligen. Wichtig in diesem Kontext sind auch die finanziellen Möglichkeiten, eine Aus-/Weiterbildung in Anspruch nehmen zu können. Dahingehend empfiehlt es sich, entsprechende Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen und „milieuspezifische Bildungsformen“²⁷¹ bzw. am Lebenskontext anknüpfende Lerninhalte anzubieten.

- Umfassendes Clearing über die geplante Aus-/Weiterbildung im Vorfeld sowie Freiwilligkeit

Von ExpertInnen wird die Notwendigkeit eines umfassenden Clearings vor Aufnahme einer anvisierten Aus-/Weiterbildung betont. Hierbei gelte es die Rahmenbedingungen, das entsprechende Curriculum, die Erwartungen von Seiten der InteressentInnen, mögliche Förderungen bzw. die individuelle finanzielle Situation, etc. im Detail abzuklären. Erst dann wüssten die InteressentInnen über die zu erwartende Aus-/Weiterbildung hinreichend Bescheid, wobei so *ex-ante* entsprechende Drop-out-Raten minimiert würden.

Das Thema Freiwilligkeit wird grundsätzlich als relevanter Motivationsfaktor, wobei gerade dieses Thema, wie bereits gezeigt wurde, durchaus auch sehr kritisch betrachtet wird. Zudem wird in der Fachliteratur auch auf das Recht Widerstand zu leisten hingewiesen. Dieses Recht sollte dieser Kritik zufolge mit dem Recht auf Bildung gleichgesetzt werden.²⁷²

- Win-Win-Situation für Unternehmen und Arbeitssuchende

Ein weiterer Motivationsfaktor ist die Bereitstellung einer Win-Win-Situation für UnternehmerInnen und Arbeitssuchende. Unternehmen profitieren davon, dass Arbeitsprozess-spezifisch qualifiziertes Personal durch Aus-

²⁶⁹ vgl. Krenn 2010: 44

²⁷⁰ Csisinko 2005: 24

²⁷¹ Csisinko 2005: 25

²⁷² vgl. Holzer 2005: 36

/Weiterbildungen rekrutiert werden kann. Für Arbeitssuchende kristallisiert sich als Vorteil heraus, nach der Absolvierung einer Aus-/Weiterbildung eine Stellenzusage in Aussicht zu haben (Arbeitsplatzgarantie).

- Eine Ansprech-/Vertrauensperson während der ganzen Aus-/Weiterbildung

Um Bildungsbenachteiligten Unterstützung bei der Auswahl bzw. der Durchführung von Aus-/Weiterbildungen anzubieten, hat sich in der Praxis die Zuweisung einer Ansprech- bzw. Vertrauensperson bewährt. Diese Begleitperson hat die Rolle eines persönlichen *Coaches* und stünde bspw. auch bei Veränderungen im privaten Bereich im Bedarfsfall beratend zur Seite, um den jeweiligen Aus-/Weiterbildungsplan mit der/dem jeweiligen Betroffenen zu adaptieren. Ziel ist es mittels persönlichen *Coaches* die Chancen auf einen Aus-/Weiterbildungsabschluss zu erhöhen und damit Erfolgserlebnisse realistisch zu ermöglichen.

- Abklärung und Überwindung von Lernwiderständen

Aufgrund von negativen Bildungs- bzw. Lernerfahrungen vielfach bereits während der Erstausbildung, kann es sich vor allem für bildungsbenachteiligte Gruppen als essentiell herausstellen, damit verbundene Lernwiderstände zu thematisieren und gegebenenfalls aufzuarbeiten – wobei auch in diesem Kontext jedem Individuum das Recht auf Widerstand eingeräumt werden sollte.

Selbstwirksamkeit

- Empowerment durch Visualisierung informeller Kompetenzen

Durch die Erfassung von informellen Kompetenzen können positive Impulse hinsichtlich Wertschätzung persönlich erworbener Fähigkeiten, Erfahrungen und Qualifikationen gesetzt werden. Vor allem für Bildungsbenachteiligte bietet ein kompetenzorientierter Zugang neue, bis dahin gänzlich unberücksichtigte Kenntnisse über vorhandene eigene Potentiale und kann gleichzeitig einer neuen persönlichen Berufsorientierung dienen, doch ebenso die eigene Lebensplanung maßgeblich beeinflussen. Darüber hinaus ist im Prozess der Kompetenzfeststellung eine wesentliche Abkehr vom bisherigen defizitorientierten Zugang enthalten, wobei dort der maßgebliche Fokus auf für den Arbeitsmarkt zu behebende Mängel gelegt wurde. Nun mehr gilt es umfassende existierende Persönlichkeitsstärken hervorzuheben, die einen Beitrag in Richtung Empowerment leisten können.

Ein weiterer Punkt im Bereich informeller Kompetenzen und Empowerment betrifft die Überwindung von etwaigen negativen Schulerfahrungen, weil mittels informeller Kompetenzanerkennung nicht schulrelevante Fähigkeiten bedeutend werden, indem hier auch persönliche Erfahrungen im Lebens- und Berufskontext relevant sind. Wobei jedoch zugleich kritisch angemerkt werden muss, dass Menschen mit geringen formalen Qualifikationen zumeist in einem Arbeits-/Berufsfeld verortet sind, indem nennenswert geringe Lernaspirationen vorhanden sind und somit das Spektrum für anzustrebende Lernerfahrungen *ex-ante* als nennenswert eingeschränkt anzusehen ist.²⁷³

²⁷³ vgl. Prokopp 2009: 3 f.

- Persönlichkeitsbildung stärkt Selbstbewusstsein

Wie bereits ausgeführt, stellt auch ein offensichtlich gegebener Bedarf an Persönlichkeitsbildung für Bildungsbenachteiligte meist keinen Beweggrund für einen entsprechenden Kursbesuch dar. Umso massiver scheinen sich jedoch Erkenntnisse für die eigene persönliche Entwicklung herauszustellen, die gewissermaßen als „Nebenprodukt“ durch die fachlich orientierten Aus-/Weiterbildungen erworben werden. Dahingehend empfiehlt es sich, in den jeweiligen Aus- und Weiterbildungscurricula persönlichkeitsbezogene Elemente zu integrieren.

Veränderung des aus-/weiter-/bildungspolitischen Systems
--

- Ein bürgerlicher Bildungsbegriff nimmt das Problem der Bildungsbenachteiligung nicht zur Kenntnis

Eine Empfehlung bzw. Forderung kann dahingehend artikuliert werden, dass Entwicklungen von chancengerechteren egalitären Bildungsstrukturen notwendig sind, um normativ konstruierte elitäre Konzepte, wie diese bspw. in LLL deutlich zutage treten hinsichtlich praktischer Umsetzungsmöglichkeiten zu adaptieren. Empfehlenswert erscheint hier, direkt von den Betroffenen auszugehen und deren Lebenskontexte und Bedürfnisse stärker in den Blick zu nehmen. D.h. die soziale Dimension des Lernens muss in die angebotenen Aus- und Weiterbildungsprozesse integriert werden und damit „Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Handlungsschemata (Habitus)“²⁷⁴ der Betroffenen/Lernenden aus den unterschiedlichsten Milieus berücksichtigt werden. Darüber hinaus gilt es einen kritischen Blick auf jene gegenwärtig deutlich suggerierte Bringschuld zu werfen, die sich im Imperativ sich permanent weiterbilden zu müssen, um am Arbeitsmarkt integrierbar bzw. beschäftigungsfähig zu gelten, niederschlägt.

- Kostenloses Nachholen von Bildungsabschlüssen

Gefordert wird die Möglichkeit kostenlos Bildungsabschlüsse von der Basisbildung bis hin zur Sekundarstufe II nachzuholen. Gleichzeitig müssen auch Rahmenbedingungen (z.B. Kinderbetreuung, Mobilität) zur Verfügung gestellt werden, die ein entsprechendes Nachholen als realisierbare Option erscheinen lassen. Das Problem ist, dass „in Österreich nur die erste Runde kostenlos ist und danach muss man dafür zahlen, was unsinnig ist. Und ich denke, dass würde einen großen Schub beim Nachholen von Bildungsabschlüssen geben“²⁷⁵.

- Nostrifikationserleichterungen am österreichischen/europäischen Arbeitsmarkt

Das Anerkennungsprozedere von Abschlüssen, die außerhalb Österreichs bzw. innerhalb der Europäischen Union erbracht wurden, sollte neuerlich überprüft und ggf. erleichtert werden, weil umfassende Qualifikationen von Menschen mit Migrationshintergrund für den Arbeitsmarkt unberücksichtigt bleiben könnten, was zu unzähligen Nachteilen für Betroffene (Verdienstentgang, Dequalifizierungen) bzw. für Österreich/auf europäischer Ebene (steuerliche und personelle Verluste) führen könnte. Verbesserungen in der Vergleichbarkeit von

²⁷⁴ Krenn 2010: 39

²⁷⁵ MR, Z 337-343

Bildungsabschlüssen (Standardisierungen) sowie finanzielle Förderungen für die Nostrifikation bzw. Anrechnungsmodalitäten weisen in diesem Kontext nennenswerte Verbesserungspotentiale auf.

- Optimierung im Bereich Vernetzung und Kooperation von arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen

Verbesserungspotential wird in der Zusammenarbeit und Vernetzung von *Playern* in der Arbeitsmarktpolitik und Politik sowie bezüglich der gängigen Projektlaufzeit auf EU-Ebene geortet, da die Implementierung von Maßnahmen eine längere Zeitdimension aufweist, bis diese von den KundInnen auch wahrgenommen werden, als die konzeptionelle Arbeit. Innovation bedeutet nicht, neue Namen oder Etiketten permanent produzieren zu müssen.²⁷⁶

- AMS-Bereich

Grundsätzlich wird betont, dass sich das AMS-Kursangebot nach spezifischen sowie individuellen Bedürfnissen der Arbeitssuchenden richten sollte und nicht die Strategie einer vordergründigen „Beschäftigung und Ruhigstellung“²⁷⁷ verfolgen darf. Darauf aufbauend sollten auch die Beratungsleistungen des AMS teilnehmerInnenorientiert sowie bedarfsorientiert erfolgen. In diesem Kontext ist anzudenken, inwiefern Beratungsleistung, Vermittlungstätigkeit und generelle Arbeitsmarktpolitik des AMS zu verbessern und von dem nur allzu oft (zu) leicht von der Hand gehenden Instrument der Bezugssperre als Drohgebärde bei Widersetzlichkeit zu erschweren, inhaltlich jedenfalls vor Verhängung mit gleichzeitigem Recht auf Entgegnung seitens der betroffenen Personen zu begründen wäre.

Abb.: Empfehlungen für die Erwachsenen- und Arbeitsmarktpolitik
Zielgruppe: Bildungsbenachteiligte (allgemein)



²⁷⁶ vgl. MN, Z 349-356; Z 357-365

²⁷⁷ Dornmayr et.al 2008: 87; für weitere Kritik am AMS siehe ebd.: 89ff.

Anknüpfungspunkte für Follow-up-Projekte und Ausblick

- LLL im Lichte bildungsbenachteiligter Gruppen

Die gegenwärtig gültige Definition des Konzepts von LLL erscheint als elitäres bürgerliches Bildungskonzept, das eine Fülle von Benachteiligungen für jene Menschen nach sich zieht, die sich den impliziten Bildungsansprüchen einer ständigen selbstverantwortlichen Lernbereitschaft, entziehen wollen oder müssen bzw. denen der unmittelbare aber auch intellektuelle Zugang zu einem solchen Bildungsverständnis verschlossen bleibt. Vor allem in einer so genannten Wissensgesellschaft, wie diese in der Europäischen Union so auch Österreich propagiert und angestrebt wird, kumulieren Risiken und Chancenungleichheiten, sobald die impliziten Ansprüche und Erwartungen an die Einzelnen nicht ausreichend verfolgt, oder aber verweigert werden. Nicht umsonst kursieren im Aus-/Weiterbildungsdiskurs Begriffe wie LLL als lebenslängliche Zumutung, als Zwangsverordnung, usf.²⁷⁸

In diesem Kontext bietet sich ein Forschungsprojekt an, welches das gegenwärtig gültige Konzept von LLL für die Zielgruppe der Bildungsbenachteiligten bzw. Bildungssystemfremden hinsichtlich vorhandener Exklusionsmechanismen zu analysieren, zu überarbeiten und zu ergänzen (bspw. hinsichtlich der Integration und Wertschätzung informeller Lernaktivitäten für Bildungsbenachteiligte durch Peergroups (Lerngruppen)²⁷⁹), um dieses in der Folge anschlussfähig und praktikabel für Menschen aus unterschiedlichen sozialen Milieus zu gestalten. Diesbezüglich empfiehlt sich eine umfassende Literaturstudie existenter Bildungsdiskurse ergänzt durch eine Fülle qualitativer Interviews mit in der Praxis mit der Durchführung von Weiterbildung befassten ExpertInnen, v.a. aber mit bildungsbenachteiligten Personen, die an Weiterbildung interessiert sind, aber auch solche, die sich diesem Imperativ nachhaltig zu entziehen versuchen.

- Langzeitstudie über Weiterbildungsbeteiligung bzw. Weiterbildungsabstinenz

Im Kontext von Weiterbildungsbeteiligung bzw. Weiterbildungsabstinenz ist man in diversen Studien in Österreich häufig damit konfrontiert, dass nur Sequenzen über das Weiterbildungsverhalten zu einem bestimmten Zeitpunkt, nämlich jenem der Erhebung, existieren - wenn überhaupt. Den vorliegenden Interviewaussagen zufolge ist jedoch ausgerechnet jener Bereich der Nicht-TeilnehmerInnen aufgrund fehlender zeitlicher und finanzieller Ressourcen bisher kaum dokumentiert. Eine Erhebung oder Forschungsstudie zum Thema Aus- und Weiterbildungsabstinenz wurde daher in diesem Kontext als wünschenswert formuliert.²⁸⁰

Ein interessanter Forschungszugang wäre demnach eine Langzeitstudie bzw. ein ähnlich gelagertes Design über Weiterbildungsbeteiligung bzw. Weiterbildungsabstinenz durchzuführen, um auch das Phänomen der „doppelten Weiterbildungsschere“ näher zu beleuchten.²⁸¹ Die Gruppe der älteren Menschen (PensionistInnen) und Nicht-Erwerbstätigen bzw. Langzeitarbeitssuchenden würde sich dahingehend sehr anbieten, da diese über teilweise andere Motivationslagen verfügen (Aus-/Weiterbildung untersteht keiner beruflichen Notwendigkeit) als Menschen, die im Erwerbsleben stehen oder arbeitssuchend sind. Die Frage stellt sich bei der Gruppe der Älteren bzw. der

²⁷⁸ vgl. Krenn 2010: 33 ff.; Holzer 2005; Prokopp 2010

²⁷⁹ vgl. Csisinko 2005: 34

²⁸⁰ vgl. MR, Z 203-206

²⁸¹ siehe dazu auch Ausführungen von Krenn 2010: 14

Nicht-Erwerbstätigen / Langzeitarbeitssuchenden, wodurch eine Weiterbildungsbeteiligung erfolgt, welche Weiterbildungspräferenzen bzw. welche Gründe für eine Weiterbildungsabstinenz festgestellt werden können.

Eine weitere forschungsrelevante Gruppe in Bezug auf Aus- bzw. Weiterbildungsabstinenz betrifft jene der geringqualifizierten Männer mit Migrationshintergrund, da diese als bildungsferner gegenüber Frauen mit Migrationshintergrund beschrieben werden können. Es fehlen gegenwärtig detailliertere Informationen darüber, wie diese Zielgruppe besser mit Aus-/Weiterbildungsangeboten erreicht werden könnte.

- Gesellschaftliche Stigmatisierung von Bildungsbenachteiligten

Ausgehend von dem Faktum, dass (formal) gering qualifizierte Menschen mit gesellschaftlichen Stigmatisierungen wie mangelnder Lernbereitschaft, vorhandener Bildungsdefizite und somit Ungebildetheit, kaum Beschäftigungsfähigkeit, etc., konfrontiert sind, gilt es etwaigen Rückkoppelungsprozessen vorurteilbehafteter gesellschaftlicher Einschätzungen auf das Weiterbildungsverhalten bzw. das Verständnis/Bedeutung von Lernen/Bildung der Betroffenen ins Zentrum eines weiteren Forschungsprojektes zu stellen²⁸².

²⁸² siehe dazu auch Ausführungen von Krenn 2010: 32

2.3. Zielgruppe: Jugendliche mit Migrationshintergrund

Interviewquellen: AMS Wien Jugendliche, WUK Ausbildung und Beratung, *bfi* Wien Abteilung AMV3, ebenda Lehrwerkstätte Bereich 4

2.3.1 Einleitung, Hintergrund, Fragestellung (Zielgruppenbeschreibung)

Gerade in der durch öffentliche Mittel geförderten beruflichen Erstausbildung zeichnete sich die Dominanz Jugendlicher mit Migrationshintergrund mit 65 – 80 % innerhalb der von Bildungssystemferne/-fremde betroffenen Jugendlichen in Wien deutlich ab. Hinsichtlich Defizite, Benachteiligungen und Barrieren im „start-up“-Zugang zum (Lehrstellen-) Arbeitsmarkt kann diese Gruppe wie folgt beschlagwortet werden: Bildungssystemfremde/-ferne, erhebliche Sprachdefizite, geringe Basisbildung (v.a. Rechtschreib- und Lesekenntnisse, Beherrschung der Grundrechnungsarten), mangelndes Clearing/Berufsorientierung, Informationsmangel bezüglich Berufswahl-Alternativen, kaum familiärer Rückhalt, Druckausübung bzgl. Beitragsleistung Jugendlicher zum tlw. nennenswert prekärem Familienbudget, wenig Mobilitätsbereitschaft, überdurchschnittlich hoher Bedarf an Sozialpädagogik, Sozialarbeit und nachholender Erwerbung „sozialer Kompetenzen“, Perspektivenmangel.

Anhand dieser Kurzbeschreibung wird ablesbar, dass fokussierter Zielgruppenzugang, Orientierung, Aktivierung und Perspektivenentwicklung sowie, darauf fußend, nachhaltige Integration bildungssystemferner Jugendlicher (mit Migrationshintergrund) in das Ausbildungs- bzw. Weiterbildungssystem sowie in den Arbeitsmarkt große Herausforderungen darstellen, um diese Barrieren erfolgreich zu überwinden. Praxisorientierte Forschung erscheint gerade für eine bessere Angebotsausgestaltung seitens der mit beruflicher Aus- und Weiterbildung befassten Institutionen von hoher Relevanz.

Bemerkenswert ist bei dieser Zielgruppe die Feststellung „neuer Ungleichheitsmerkmale“, wie bspw. die Einwohnerzahl des Schulstandortes, die auf die Bildungschancen der MigrantInnenkinder relevanten Einfluss auszuüben scheinen, wobei sich ein hoher Anteil von SchülerInnen mit Migrationshintergrund in einer Klasse negativ auswirkt. Grundsätzlich gilt: je inhomogener die Schulklassenstruktur desto geringer die ethnisch-kulturelle Segregation und desto größer der jeweilige Lernerfolg auch und gerade durch gegenseitige Unterstützung und gemeinsames Lernen. Zieht man die Ergebnisse der 2003 durchgeführten Studie zu „Leben und Lebensqualität in Wien“²⁸³ heran, so ergibt sich allgemein eine entsprechende Konzentration in den so genannten gründerzeitlichen Problemgebieten, in denen auch die vergleichsweise höchsten Anteile an Zuwanderern in Wohnhäusern feststellbar sind. Mehr als die Hälfte der Wohnungen werden hier von BewohnerInnen aus einem anderen Land gemietet, wobei dieser Umstand mit dem Faktum in Verbindung zu setzen ist, dass hier die niedrigsten monatlichen Kosten der Stadt ausgewiesen werden. Dies betrifft insbesondere die Bezirke 5, 15, 16 und 20.

Als Desiderat bleibt hier jedenfalls die Fragestellung deutlich stehen, inwiefern sich tatsächlich kulturell-ethnische Hintergründe (bspw. anhand des Migrationshintergrundes) von sozialen, milieuspezifischen Hintergründen in ihren entsprechenden Auswirkungen substantiell abheben lassen. Oder anders ausgedrückt: Unterscheiden sich

²⁸³ <http://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/studien/pdf/b008003.pdf> (Zugriff: 24.03.2010)

bildungssystemferne/-fremde Jugendliche mit Migrationshintergrund tatsächlich objektiv in einer *substantiellen* Benachteiligung von inländischen bildungssystemfernen/-fremden Jugendlichen?

Im gegenwärtigen europäischen sozial- und geisteswissenschaftlichen Diskurs gibt es jedenfalls zunehmend deutliche Stimmen, die vor einer systematischen eindimensionalen Fixierung der Migrationsperspektive aus Fremdwahrnehmung warnen. So würde sich die Sozialarbeit mit MigrantInnen verstärkt auf die Vermeidung von Armut konzentrieren und ein einseitig passives Bild des „Opfers“ diverser Umstände erzeugen, jedoch verkennen, dass MigrantInnen immer auch wesentlich Akteure wären. So ist gerade die Aktivität der Einwanderung in ein fremdes Land ein entscheidender Schritt, der maßgeblich des Engagements, der Zuversicht und des Mutes bedarf.

„Der in der Migrationsforschung tradierte ethnische Elenddiskurs steuert noch immer die Wahrnehmung und verführt auch kritische und methodenbewusste Sozialforscher zur Ausblendung der Alltagspraxis von Migranten. Es gibt eine verbreitete Neigung, soziale Probleme als ethnische und soziale Defizite als mentale zu behandeln: Einmal eingewandert, für immer eingewandert, von Generation zu Generation. Man wächst eben als „Dauergast“ auf“²⁸⁴.

Erol Yildiz, gegenwärtig ordentlicher Universitätsprofessor an der Alpen-Adria Universität Klagenfurt, warnt entschieden davor, jenen „kompensatorischen Ansatz“ weiter zu verfolgen, der die Migrationsforschung von Anfang an geprägt habe. Dieser ginge von beschädigten bzw. unvollendeten Sozialisationsverläufen und daraus erwachsenden Defiziten aus, die durch gezielte Maßnahmen abgebaut werden sollten, ziehe jedoch entschieden eine Reduktion der Gesellschaft auf „Wir“ und die „Anderen“ nach sich, da er ein neues Differenzdenken verankere, das heute noch die Richtung des konventionellen Migrationsdiskurses bestimme. Yildiz ist davon überzeugt, dass in dieser Frage allem voran Milieu-Studien der MigrantInnen, wie diese bspw. bereits Tippelt et al. in Deutschland unter allgemeineren Gesichtspunkten durchgeführt hatte, eine geeignete Herangehensweise wären, einen diversitätsbewussten Blick zu entwickeln, um migrationsspezifische Kompetenzen zu erkennen und in den Vordergrund zu rücken, seien dies nun etwa bikulturelle bzw. transkulturelle Kompetenzen oder aber Mehrsprachigkeit.

Sinus-Sociovision hat eine solche Milieustudie für Deutschland erstellt und hierbei insgesamt acht Milieus vorgestellt, die vom religiös-verwurzelten über das traditionelle und statusorientierte Milieu bis hin zu multikulturellen und interkulturell-kosmopolitischen Milieus reichen.

„Im Gegensatz zum öffentlichen Bild hat die Studie bestätigt, dass es sich bei dem Milieu der Religiös-verwurzelten um eine Minderheit handelt. Nämlich nur 7 Prozent der Migranten fühlen sich hier zugehörig. Nur bei einer kleinen Gruppe der eingewanderten Bevölkerung scheinen also religiöse Traditionen für die alltägliche Lebensführung prägend zu sein. Für die Mehrheit der Migranten ist Religion in der Lebenspraxis nur ein Element unter anderen“²⁸⁵.

Da diese keineswegs vernachlässigbare Fragestellung im Rahmen der vorliegenden Pilotstudie nur angedacht werden konnte, bleibt hier dennoch ein der explorativen Literaturrecherche entnommener weiterer Hinweis anzuführen, der die Brisanz der Frage nach der zutreffenden Analyse-Perspektive einmal mehr deutlich macht:

„Anhaltspunkte über die Entwicklung des Anteils von Kindern mit Migrationshintergrund im Schulsystem gibt der Anteil der SchülerInnen mit nicht-deutscher Muttersprache. Dies kann als Annäherung für den Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund gesehen werden, eine Unterscheidung in erste und zweite Generation ist allerdings *nicht* möglich.„In allen Schultypen kam es in Wien in den Jahren zwischen 2000 und 2006 zu einem deutlichen Anstieg

²⁸⁴ Erol Yildiz: Migranten-Milieus. Ein Kompass für die Stadtgesellschaft. 2008. <http://www.vhw.de/publikationen/vhw-studie-migranten-milieus> (Zugriff: 13.5.2010)

²⁸⁵ Yildiz, Migranten-Milieus a.a.O.

des Anteils der Kinder mit anderer Erstsprache als Deutsch um im Schnitt 9,3 Prozentpunkte. Im Schuljahr 2006/07 betrug ihr Anteil im Durchschnitt 36,8%. Überdurchschnittlich hoch war ihr Anteil in Volks- (48%), Haupt- (57,1%), Sonder- (47%), Polytechnischen (56,8%) und seit dem vergangenen Jahr auch in Berufsbildenden Mittleren Schulen (44,3%). Im Gegensatz dazu wiesen Schulen, welche zur Reifeprüfung führen und die in weiterer Folge zum Hochschulzugang berechtigen, stark unterdurchschnittliche Anteile von Kindern mit nicht-deutscher Erstsprache auf (AHS 24,9%, BHS 25,7%)²⁸⁶.

Demzufolge könnte daher hypothetisch angenommen werden, dass es aufgrund einer bereits im Kindesalter einsetzenden Bildungsbenachteiligung von MigrantInnen (NB: *Kinder mit anderer Erstsprache als Deutsch*) zur später im Jugendalter sich deutlicher auswirkenden Bildungssystemfremde/-ferne kommt, die schließlich auch jene nachfolgende Benachteiligung im *Zugang* zu beruflichen Aus- und Weiterbildungsangeboten und folglich eine entsprechend nachteilige Positionierung am Arbeitsmarkt nach sich zieht.

Steinmayr verknüpft in seiner Studie auch das Bildungsniveau der Eltern mit dem erfahrungsgemäß zu erwarteten Bildungsniveau der Kinder erster und zweiter Generation und kommt hierbei zu einem alarmierenden Ergebnis bezüglich der tatsächlichen Ausmaße sozial bedingter "Bildungsvererbung":

„Die Wahrscheinlichkeit auf dem Pflichtschulniveau zu verbleiben, wenn die Eltern ebenfalls nur über ein niedriges Bildungsniveau verfügen, ist für Jugendliche der zweiten Generation bedeutend höher als für Einheimische. Bei letzteren beträgt die Wahrscheinlichkeit für Bildungsvererbung bei einem Vater mit niedrigem Bildungsniveau 20,4%, bei Jugendlichen der zweiten Generation 30,3%. Die Wahrscheinlichkeit, bei einem Vater mit niedrigem Bildungsniveau eine mittlere Ausbildung zu besuchen, ist für beide Gruppen mit rund 44% etwa gleich, die Wahrscheinlichkeit für eine höhere Ausbildung ist für die zweite Generation um rund 10 Prozentpunkte geringer als für Einheimische (25,9% versus 35,2%). Die Bildungsmobilität der Jugendlichen im Vergleich zum Niveau der Mutter gleicht jener zum Niveau des Vaters, allerdings sind die Abstände zwischen österreichischen Jugendlichen und Jugendlichen der zweiten Generation geringer“²⁸⁷.

Eine aktuelle Studie über soziale Mobilität in England²⁸⁸ aus dem Jahre 2007 kommt indes zu einer interessanten Analyse: Folgt man der soziologischen Wissenschaftstradition, so ist der Schluss naheliegend, dass

- *absolute mobility increased for a period as a result of changes in the structure of British society. There is some evidence that this period of change may now be coming to an end;*
- *relative social mobility has not increased despite increased educational opportunities;*
- *there is some evidence of downward inter-generational mobility of individuals whose parents had been in semi-skilled or skilled manual work;*
- *where upward social mobility is present, this tends to be short-range rather than long-range.*

Folgt man hingegen der ökonomischen Wissenschaftstradition, dann ist das Ergebnis, dass

- *social mobility in Britain fell between cohorts born in 1958 and 1970;*
- *one explanation for declining social mobility is that children from better off households have been better able to take advantage of improvements in the education system;*

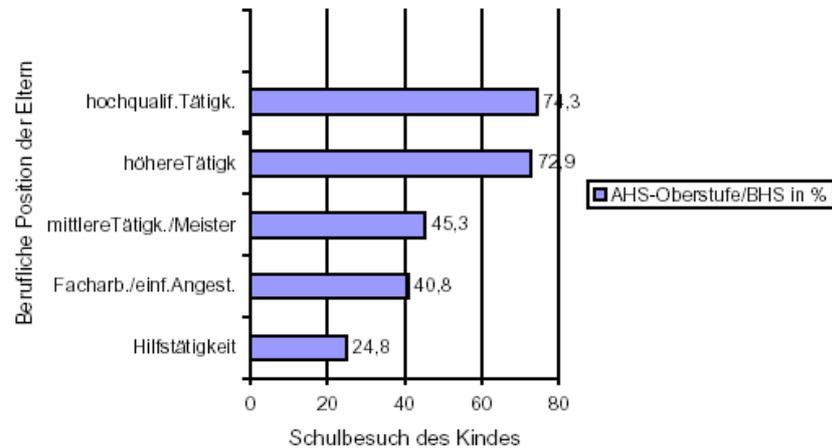
Ein wesentlicher Unterschied ist zudem, dass Ökonominnen als Maß sozialer Mobilität das Einkommen heranziehen, während SoziologInnen hauptsächlich den jeweiligen beruflichen Status in den Blick nehmen. Ein größeres Angebot an Bildungseinrichtungen und –möglichkeiten muss also zumindest nicht in England notwendigerweise zu nachhaltig höherer Mobilität zwischen den Generationen führen, wobei ein internationaler

²⁸⁶ ÖIF Dossier Nr 3/2009: Die Bildungssituation der zweiten Zuwanderergeneration in Wien. Andreas Steinmayr
© Österreichischer Integrationsfonds

²⁸⁷ ÖIF Dossier 03/2009 a.a.O.

²⁸⁸ Nunn et al. 2007: 13

Vergleich hier offensichtlich deutlich zu machen beansprucht, dass England im Vergleich zu kontinentaleuropäischen Ländern der EU schlecht, doch ganz besonders nachteilig zu Kanada²⁸⁹ abschneidet. Die Argumentationslinie der Armutskonferenz zeichnet hier allerdings ein anderes Bild.



Hilfsarbeiter= ungelernete und angeleerte Tätigkeiten, wie z.B. Fabrikhilfsarbeiter(in), Portier(in), Bediener(in)/ **Facharbeiter, einfache Angestellte** = gelernte Tätigkeiten, Lehrabschluss oder gleichwertige betriebliche Ausbildung im aktuellen Beruf/ **Mittlere Tätigkeit, Meister** = Vorgesetzte(r) für Arbeiter, qualifizierte Büroberufe, wie (einfache/r) Buchhalter(in), Verkaufsleiter(in) im Kaufhaus, qualifizierte(r) Sekretär(in) usw./ **Höhere Tätigkeit** = z.B. Lehrer(in), Referent(in), Programmierer(in), Betriebsingenieur(in)/ **Hochqualifizierte, führende Tätigkeiten** = z.B. Amtsleiter(in), Schulleiter(in), Betriebsleiter(in), Abteilungsleiter(in) einer größeren Abteilung

Quelle: Johann Bacher, 2003: Soziale Ungleichheit und Bildungspartizipation im weiterführenden Schulsystem Österreichs

„Social Mobility“ als Messgröße für die soziale Fairness innerhalb einer Gesellschaft hat stark an Bedeutung gewonnen, da sie als Maß der Chancengleichheit angesehen wird. Nicht zuletzt aus diesem Grund wird „Social Mobility“ assoziiert mit Begriffen wie Ungleichheit, sozialer Exklusion und Inklusion, sozialer Schichtung und Klassenschichtung. Mobilität bezieht sich hier auf die Bewegungen zwischen verschiedenen und ungleichen sozialen Gruppen oder Klassen²⁹⁰ und zwischen Ein- und Ausschluss.

Intra-generational The movement of individuals between different social classes during their own lifetime.	Inter-generational The achieved social position of an adult compared with that of their parents.
Absolute Changes in the structure of society so that the distribution of the population between different social classes changes.	Relative The movement of an individual between different social classes, regardless of changes in the distribution of the population between them.

Quelle: Nunn/Johnson/Monro/Bickerstaffe/Kelsey: Factors influencing social mobility © Crown 2007: 16

²⁸⁹ Nunn et al. a.a.O.: 14

²⁹⁰ Wobei der „Klassen“-Begriff im Gegensatz zum deutschsprachigen Raum in England nach wie vor als ideologisch unverdächtig gilt und somit auch im sozialwissenschaftlichen Diskurs uneingeschränkt Niederschlag findet.

2.3.2 Zielgruppenzugang

Die im Zuge der hier vorliegenden Pilotstudie durchgeführten Erhebungen belegen einheitlich, dass der Erstkontakt mit „einschlägigen“ Pflichtschulen (v.a. Hauptschulen, sonderpädagogische Zentren oder polytechnische Lehrgänge) im Herbst seitens der *Berufsinformationszentren des Arbeitsmarktservices* erfolgt. Schwerpunktmäßig sollen Jugendliche angesprochen werden, die sich im 8. bzw. 9. Schuljahr befinden und somit demnächst ihre Schulpflicht absolvieren. Alle Pflichtschulen werden dahingehend aufgefordert, ihre Abschlussklassen in die jeweiligen Berufsinformationszentren zu schicken um sich zu informieren, welche Ausbildungsmöglichkeiten es in Wien gibt. Dieses erste, einführende Angebot wird laut AMS Wien Jugendliche von diesen Schulen

„auch wirklich sehr, sehr gerne angenommen. Die Kollegen gehen irgendwann so in der zweiten oder dritten Septemberwoche mit ihrer Info an die Schulen raus und spätestens in der zweiten Oktoberwoche gibt es keinen Termin mehr im selben Jahr“²⁹¹.

Wenn Jugendliche bereits eine entsprechende Zeit gearbeitet haben, steht ihnen ein Anspruch auf Arbeitslosengeld zu, der direkt beim AMS eingereicht werden muss, wodurch sich hier der Zugang von selbst ergibt. Außerdem gibt es entsprechende Öffentlichkeitsarbeit seitens des AMS Wien Jugendliche, bspw. durch Teilnahme an diversen Berufsinformationsmessen oder diversen Veranstaltungen, egal ob groß oder klein. Zudem wird auf enge Zusammenarbeit mit dem Stadtschulrat verwiesen. Desweiteren gibt es eine Kooperation mit dem Netzwerk rund um den Verein Wiener Jugendzentren, ebenso mit der MA40 (Sozialamt). Das AMS Wien Jugendliche bezeichnet sich selbst somit als „schon ziemlich bekannt – vielleicht noch nicht flächendeckend – da kann man noch mehr machen“²⁹². Als besondere Problemgruppe werden immer wieder jene Jugendliche identifiziert, die aus diversen Gründen nicht den Weg zum AMS Jugendliche finden, weswegen eine intensivere Kooperation mit der offenen Jugendarbeit angestrebt wird.

„Es gibt eine Dunkelziffer an Jugendlichen, die nicht statistisch erfasst sind. Die möchte ich natürlich auch ganz gerne haben. Ich täte mir natürlich viel leichter, wenn ich nur die lieben, netten Jugendlichen hätte, aber das geht halt nicht“²⁹³.

Diese im Kontext der Studie wiederholt als „besondere Problemgruppe“ identifizierten Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die gegenwärtig verstärkt durch offene Jugendarbeit anzusprechen bzw. zur Teilnahme an beruflichen Erstausbildungsprogrammen zu motivieren versucht wird, konnte im Rahmen dieser Pilotstudie bedauerlicherweise keine Berücksichtigung finden, wenngleich das entsprechend dort zur Anwendung gebrachte Kommunikations- und Informationsmanagement, bzw. die Analyse der verfolgten Strategien und nicht zuletzt die komplexen Erfahrungswerte der so genannten „Streetworker“, Experten und Schlüsselpersonen bspw. des Vereins Wiener Jugendzentren zusätzliches Licht auf die spezifische Problemlage bildungssystemferner hier v.a. -fremder jugendlicher MigrantInnen werfen würde. Wobei jedoch auch hier die Frage deutlich bestehen bliebe, inwieweit bzw. ob überhaupt der ethnisch-kulturelle Faktor jenen des sozialen Milieus in irgendeiner Weise substantiell beeinflussen oder aber ergänzen würde. Oder wiederum anders ausgedrückt: Woher kommt jene sich gegenwärtig deutlich darstellende *ex-ante*-Verknüpfung des Migrationshintergrundes von Jugendlichen mit Bildungssystemfremde/-ferne,

²⁹¹ GC, Z 60-62

²⁹² GC, Z 71-72

²⁹³ GC, Z 104-107

wie sich diese in den diversen mit der beruflichen Erstausbildung beauftragten Jugendbetreuungsinstitutionen im Zuge der Ausbildungsgarantie statistisch niederschlägt?

„Auch im Bereich der Bildung dienten ethnische Deutungen als Orientierung und blockierten den vollen Zugang zur Bildung. Es ist daher nicht verwunderlich, wenn sich 40% der Migranten als Bürger zweiter Klasse fühlen und jüngere Migranten in den höheren Schulen immer noch unterrepräsentiert, in niederen Schulformen dagegen eine Mehrzahl bilden. In dieser Hinsicht beobachten wir gegenwärtig eine „Unterschichtung des Bildungswesens“ durch Migrantenkinder. Soziale Herkunft und Migrationshintergrund scheinen den Schulerfolg von Migrantenkindern zu bestimmen“²⁹⁴.

Nichts desto trotz soll hier keineswegs verschwiegen werden, dass dieser gegenwärtig vorwiegend akademische Diskurs keineswegs eindeutige einander nicht widersprechende Schlüsse nahelegt und hier daher noch einige Forschung zu leisten ist. So kritisiert bspw. der Islamexperte und Vorstand des Institutes für Kulturrecht, Rechtsanthropologie und -philosophie, Richard Potz, die derzeit innerhalb der Forschung angewandte Praktik der „Kulturalisierung“ sozialer Probleme. Kulturelle, religiöse und ethnische Ursachen für gesellschaftliche Probleme werden seiner Meinung nach – also eher im Gegenteil zu Erol Yildiz' Ansatz - verkannt und unterschätzt.²⁹⁵ Andererseits macht die Exploration aktueller wissenschaftlicher Arbeiten zum Thema deutlich, dass Studien über die Arbeits- und Lebenssituation von MigrantInnen in Österreich bisher verstärkt von den Betroffenen selbst in Angriff genommen wurden. Diese Verknüpfung bringt zwar einen wesentlich erleichterten unmittelbaren Zugang zur Zielgruppe, birgt jedoch zugleich die immanente Gefahr mangelnder wissenschaftlicher Objektivität durch unmittelbare Betroffenheit, die sich mitunter in einer auffälligen Vehemenz der vertretenen Erklärungsansätze niederschlägt.

„Bildungssystemfremde“²⁹⁶ Jugendliche bilden auch die Zielgruppe des WUK Ausbildung & Beratung.

„Unsere Jugendlichen sind grundsätzlich bildungssystemfremd – das möchte ich schon betonen – bildungssystemfern ist mir da zu wenig. Es geht also zumeist einmal um ganz grundsätzliche Dinge, wie der Erwerb eines Bildungsabschlusses – in den meisten Fällen einfach einmal das Nachholen eines Hauptschulabschlusses – des weiteren, wenn der dann einmal vorliegt, um den Einstieg in die Arbeitswelt“²⁹⁷.

Der Zugang erfolgt hier über „gute Kontakte zu einschlägigen Pflichtschulen“, also Hauptschulen und v.a. sonderpädagogischen Zentren. Das WUK veranstaltet außerdem regelmäßig „Events“, wozu die Jugendlichen an den Schulen eingeladen werden und sich in einem für sie möglichst angenehmen Rahmen informieren können, welche Möglichkeiten ihnen im WUK angeboten werden. Vor allem besteht hier eine nennenswert enge Kooperation mit erwähntem Verein Wiener Jugendzentren um auch jene Jugendliche erreichen zu können, die aus unterschiedlichen Gründen aus der Pflichtschule ausgeschieden sind und diese mehrheitlich ohne positiven Abschluss abgebrochen haben. Ein scheinbar höchst veränderungsresistenter Faktor unter anderen ist nach wie vor mangelnde Sprachkompetenz:

„Also – noch einmal - in unserem Fall ist das ja wohl klar: ein Grund des fehlenden Basiswissens sind nun mal auch sprachliche Probleme. Das ist ein alter Hut – schon klar - ist aber immer noch so. Was immer gemeinhin vom AMS als arbeitsmarktferne Jugendliche bezeichnet wird, ist ja sehr oft Untertreibung. Also wir bekommen die nie zu

²⁹⁴ Yildiz, Migranten-Milieus a.a.O.

²⁹⁵ Potz 1999

²⁹⁶ UF, Z 8

²⁹⁷ UF, Z 8-12

Gesicht. Wir arbeiten mit arbeitsmarktfremden Jugendlichen, die erst einmal aktiviert werden müssen, damit sie sich eine Erwerbsarbeit überhaupt erst einmal vorstellen zu können“²⁹⁸.

WUK-MitarbeiterInnen arbeiten zudem fallweise auch vor Ort am AMS Wien Jugendliche direkt mit den dortigen BeraterInnen zusammen, wobei die in Frage kommenden Jugendlichen dann ins WUK geschickt werden um dort ein erstes Clearing zu erhalten. Wenn Einverständnis erzielt wird, erfolgt eine Zuweisung des AMS an das WUK.

„Am allerwichtigsten für uns aber ist die Mundpropaganda, wenn also ein Jugendlicher, der bei uns in der Qualifizierung steht, zu anderen sagt, geht ins WUK, dort ist es super“²⁹⁹.

Grundsätzlich gilt, dass alle mit der beruflichen Ausbildung Jugendlicher bzw. junger Erwachsener befassten Organisationen ihre Zielgruppen zwar selbst bewerben können, diejenigen ausbildungswilligen Personen jedoch stets der individuellen Zuweisung durch offizielle Datenerfassung (Registrierung) durch das AMS Wien Jugendliche bedarf. Vor allem was die mit der beruflichen Erstausbildung Jugendlicher betroffenen Organisationen betrifft, zeichnet sich hier eine deutliche Diskrepanz zwischen Anspruch und Durchführung der beruflichen Orientierung/Clearing ab. So werden bspw. Jugendliche nach vorgeblich durchgeführter Berufsorientierung/Beratung dem *bfi* zugewiesen, das selbst keinerlei Berufsorientierungsmaßnahmen im Portfolio führt, als vielmehr Berufsausbildung in sehr konkreten Bereichen, nämlich im „Bau- und Baunebengewerbe, einem eingeschränkten Dienstleistungsbereich und im größten Bereich, der Metall-Elektrobranche, der im *bfi* Tradition hat“³⁰⁰ anbietet:

„Es gibt eine ganze Reihe an Jugendlichen, die überhaupt keinerlei Vorstellungen haben, was sie mit ihrem Leben nach der Pflichtschule anfangen könnten. Von denen kommt einfach nichts und da wussten die AMS-BeraterInnen natürlich dann auch nichts anzufangen. Wenn da jemand kommt und sagt, ich möchte Bürokaufmann werden, dann sagt man, gehe ins *bfi*, da beginnt im Februar ein Lehrgang. Aber es ist nun einmal am AMS Jugendliche nicht selten, dass Jugendliche auf die Frage, was sie denn machen wollen, keine Antwort wissen. Was willst Du lernen? Keine Ahnung. Was interessiert Dich? Nichts. Das ist gerade in diesem Alter nicht so selten. Jetzt hat ein Projekt namens „Jugendwerkstatt“ begonnen. Dort bekommen die Jugendlichen keinen Druck einer Lehrausbildung, keinen Druck einer Berufsschule. Sie sollen sich einfach einmal in bestimmten Berufsfeldern orientieren, Hand anlegen, probieren, mit Werkstoffen umzugehen, einfache Gegenstände herstellen, mit Materialien in Berührung kommen. Und diese Jugendwerkstatt ist jetzt einmal das Vehikel – so hoffen wir – um dem AMS dieses Tool anzubieten und diesen völlig orientierungslosen Jugendlichen zu einem ersten Eindruck zu verhelfen. Da gibt es mehrere Stationen, da können sie ein halbes Jahr bleiben“³⁰¹.

An dieser Stelle darf an die Ergebnisse einer 2005 vom österreichischen Institut für Jugendforschung durchgeführten Erhebung über „Jugendliche & Arbeitsmarkt“³⁰² verwiesen werden, der zufolge die Rolle des Bildungssystems bei der Vorbereitung auf die Anforderungen in der Arbeitswelt von SchülerInnen im Alter bis zu 16 Jahren, denen somit unmittelbare Erfahrungswerte aus der Praxis fehlen, als mittelmäßig beurteilt wird. Mit zunehmendem Alter und ersten beruflichen Erfahrungen steigt die Unzufriedenheit der Jugendlichen dramatisch an, wobei die Bundeshauptstadt Wien in dieser Studie die schlechtesten Werte aufwies.

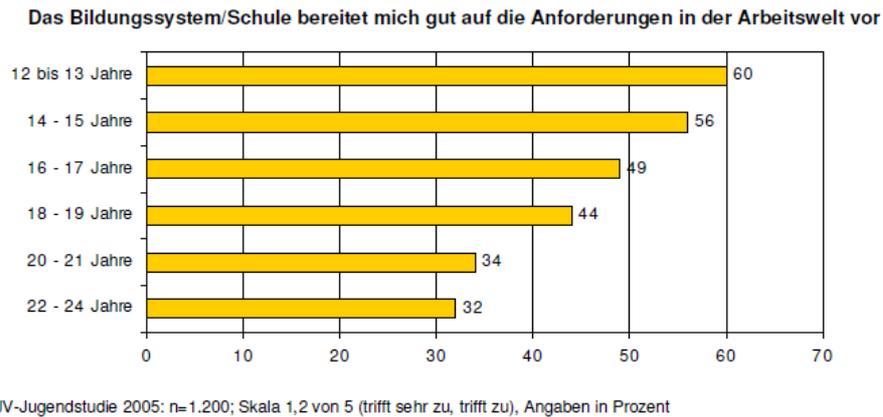
²⁹⁸ UF, Z 115-120

²⁹⁹ UF, Z 58-60

³⁰⁰ WD, Z 19-22

³⁰¹ WD, Z 197-213

³⁰² Jugendliche und Arbeitsmarkt. Exklusiverhebung des Österreichischen Instituts für Jugendforschung im Auftrag der österreichischen Bundesjugendvertretung. Wien, September 2005 (www.oeij.at)



In der Praxis erweist sich allerdings als ebenso problematisch, dass viele Jugendliche - im Gegensatz zur davor angeführten Erfahrung - durchaus mit sehr konkreten Ausbildungswünschen den Ausbildungszentren zugewiesen werden, diese Wünsche aber unrealistisch eindimensional (Stichwort: Wie viele KFZ-MechanikerInnen, FriseurInnen, TontechnikerInnen, etc. „verträgt“ ein Land?) ausgestaltet sind und selten bis nie berufliche Alternativen seitens der Betroffenen angegeben oder entwickelt werden können.

Auf der anderen Seite lässt sich jedoch einigermaßen glaubhaft vermuten, dass „Success Stories“ von Jugendlichen mit eindeutigem Migrationshintergrund, „*die es geschafft haben*“ eine besondere Anziehungskraft ausüben, solange diese als „Eine/r der Ihren“ mit entsprechend ähnlichem Schicksal der Ausgrenzung in der familienhistorisch neuen Heimat empfunden wird. So findet bspw. der im Alter von zehn Jahren nach Wien eingewanderte Attila Dogudan gegenwärtig vergleichsweise wenig Nachahmer in der gehobenen Gastronomie-Branche³⁰³, während ein aus Wien-Favoriten stammender international anerkannter Rapper mit Migrationshintergrund einen Massenansturm auf TontechnikerInnen-Lehrstellen auslöst.³⁰⁴ Ob dann andererseits jemals berufliche *Weiterbildungsangebote* in dieser Zielgruppe angenommen werden, ist zwar in erster Linie auf Eigeninitiative beruhende Privatsache, doch kann sich mitunter ein bescheidener Multiplikatoreffekt im Bekannten- oder Freundeskreis ergeben. Nach dem Motto: „Also wenn der oder die das macht, dann kann ich das auch. Da mache ich mit. Jugendliche haben nun einmal die Tendenz mehr aufeinander zu hören, als auf Erwachsene. Die Berufsmatura ist hier ein Beispiel.“ (WD, Z 123-127)

³⁰³ Wobei Attila Dogudans beispielhafte Karriere mangels entsprechender Öffentlichkeitsarbeit in den spezifischen Jugend-Medien/Informationsbroschüren oder auch bei den Jugendevents und dgl. bei den betroffenen Jugendlichen gegenwärtig nicht ausreichend bekannt ist um als „Role Model“ fungieren zu können, wie an anderer Stelle bemängelt wird.

³⁰⁴ Die Hip Hop Szene boomt seit einigen Jahren besonders im deutschsprachigen Raum unter Migrantenjugendlichen, für die diese Jugendkultur größte Bedeutung hat. In den Texten werden Themen wie Arbeitslosigkeit, Chancenlosigkeit, Rassismus, Drogen, Drogenhandel und Beschaffungskriminalität angesprochen; kurz: soziale Brennpunkte, denen sie sich ausgesetzt fühlen. Es gibt drei Leitwerte: Competition, Respekt und Realness. Wichtig ist Spaß, Ruhm und Anerkennung. Das Echte, das Authentische und das Ehrliche zählen als wichtigste Eigenschaften. Die Glaubwürdigkeit und die Originalität des Individuums sind von besonderer Bedeutung. Allesamt Eigenschaften, die immer mehr Migrantenjugendliche von ihrem „real life“ offensichtlich nicht mehr erwarten.
Vgl. Trans - Zeitschrift für Kulturwissenschaften, Nr. 17/März 2010: Rap als transkulturelle Ausdrucksform von Migrantenjugendlichen

2.3.3 Weiterbildungsangebote & (Weiter-)Bildungsverständnis der Zielgruppe

Aus- und Weiterbildungsangebot

Berufliche *Weiterbildung* ist in dieser Zielgruppe kein Thema, da jene Jugendlichen, die einer institutionellen Betreuung und Zuweisung zu einer Ausbildungsorganisation durch das AMS Jugendliche bedürfen, entweder selbst nach der Schule aus vielerlei Gründen keine Lehrstelle gefunden haben oder Schul- oder LehrstellenabbrecherInnen sind, somit zu allererst eines positiven Abschlusszeugnisses und anschließend einer beruflichen Erstausbildung bedürfen. Grundsätzlich geht es bei dieser Zielgruppe in erster Linie um Erstqualifizierung, die ggf. nachholende Erlangung und Absicherung von Basisbildung (Schulabschluss), somit grundsätzlich nicht um *Weiterbildung*, wie diese gemeinhin als fortsetzende Maßnahmen einer bereits eingeschlagenen Ausbildung verstanden wird.

In der Theorie sollte es dem AMS Jugendliche idealerweise um die Integration Jugendlicher in den ersten Arbeitsmarkt gehen. In der Praxis jedoch lautet stattdessen das vordergründige Ziel möglichst vielen Jugendlichen zu allererst zu einem (positiven) Lehrabschluss zu verhelfen, der dann erst die eigentliche Grundvoraussetzung für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt sein kann. Laut AMS Jugendliche muss daher ein relevanter Budgetanteil für vorbereitende Maßnahmen veranschlagt werden, einerseits also für die Erlangung eines positiven Pflichtschulabschlusses der betroffenen Jugendlichen, wobei zugleich ein nicht minder bedeutsamer Budgetanteil hier auch für Deutschkurse reserviert werden muss.

„Ich gebe relativ viel Geld aus, damit Jugendliche Deutsch lernen. Wir haben nicht wenige Jugendliche, die ein positives Zeugnis einer Pflichtschule haben, aber nicht lesen, nicht schreiben und nicht rechnen können. Die haben aber einen positiven Pflichtschulabschluss und wir fangen mit ihnen dann mit einem Deutschkurs an. Meine BeraterInnen verwundert das immer: Wie gibt's das? Wie ist das möglich? Wenn diese Jugendlichen sich zu einer Firma vorstellen gehen, werden sie nicht genommen. Das hat nichts mit Diskriminierung zu tun, sondern damit, dass sie nicht lesen, nicht schreiben, nicht rechnen und kaum sprechen können“³⁰⁵.

Dieser Hinweis macht unmissverständlich deutlich, dass Belange der grundlegend(st)en Basisbildung, die ureigenste Angelegenheit des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur sein müsste, zu einer maßgeblichen Aufgabe des Arbeitsmarktservices umfunktioniert werden. Inwiefern es also der durchaus dramatischen Problemlage entsprechend überhaupt als zielführend angesehen werden kann, eine Institution, die grundlegend mit der Organisation, Beschaffung und informierter Vermittlung von verfügbaren Arbeitsplätzen an arbeitssuchende Menschen, und *vice versa* der kompetenten Vermittlung von entsprechend befähigten Personal an Bedarf aufweisende Unternehmen beschäftigt sein sollte, zusätzlich mit Basisbildungs(vermittlungs)aufgaben zu belasten, ja gar zum größten Erwachsenenbildner des gesamten Landes umzufunktionieren, wird an anderer Stelle zu hinterfragen sein.

Die AMS-BeraterInnen für Jugendliche geben jedenfalls seit Jahren konstant Rückmeldung, dass ihren Beobachtungen zufolge das Schulniveau insgesamt empfindlich abgesunken sei bzw. die Schulzeugnisse immer weniger Aussagekraft aufwiesen, da teilweise nach Sonderschullehrplan beurteilt würde, um negative Benotungen und die damit verbundenen Konsequenzen für alle Beteiligten (einschließlich der Schule selbst) zu vermeiden. Somit

³⁰⁵ GC, Z 118-132

könnte auf Grundlage eines Abschlusszeugnisses keineswegs der tatsächliche Status der Deutschkenntnisse der betroffenen Jugendlichen beurteilt werden.³⁰⁶

Selbstverständlich haben auch sämtliche Lehrstellenanbieter und somit potentielle Arbeitgeber längst erkannt, dass der Aussagekraft eines Abschlusszeugnisses kaum mehr Glaubhaftigkeit zuzubilligen ist, was sich jedoch gerade für Jugendliche mit guten Zeugnissen als frustrierend herausstellen kann, da die einmal erbrachten Leistungen nicht mehr selbstverständlich anerkannt werden und mitunter einer nachträglichen Überprüfung bedürfen. Je größer und renommierter ein lehrstellenvergebendes Unternehmen ist, desto wahrscheinlicher sind mittlerweile auch verpflichtende Prozeduren entsprechender Aufnahmetests vor Zuweisung eines Bewerbungsgesprächs (bspw. AutomechanikerInnenlehre bei Porsche Austria).

Nicht selten sehen sich die BeraterInnen auch mit nennenswert unrealistischen Berufswünschen³⁰⁷ konfrontiert, indem bspw. hochtechnische Ausbildungen angestrebt werden, die mit der Qualität der verfügbaren Abschlusszeugnisse in keinerlei nachvollziehbaren Zusammenhang gebracht werden können.

Das Portfolio der Ausbildungsangebote an die Zielgruppe der bildungsfernen bzw. bildungsfremden Jugendlichen erscheint dennoch grundsätzlich treffsicher, bedarfsorientiert und durchwegs gut sortiert. Als diesbezüglich einziger Kritikpunkt wurde die seit kurzem neuerlich im *bfi*-AMV3 angebotene BuchbinderInnen-Lehre (20 Personen pro Lehrjahr) erwähnt, da derartige Berufsfelder (vgl. ebenso Glaserei) gewissermaßen als „Auslaufmodelle“ interpretierbar sind und so in langfristiger, zukunftsorientierter Hinsicht kaum dauerhaft Chancen am Arbeitsmarkt bieten könnten (sterbende Berufszweige ohne zu erwartende Arbeitsplatznachfrage). Andererseits ergibt sich das Problem, dass bestimmte auch noch so konkrete Berufswünsche erst gar nicht erfüllt werden können, da die entsprechenden Lehrstellen rar sind und entsprechend rasch anhand funktionierender informeller Kommunikationsstrukturen aus rechtzeitig aktivierten Informationskanälen vergeben werden. Grundsätzlich gilt, dass in den jeweiligen Statistiken, der mit der Durchführung der so genannten „Ausbildungsgarantie“ für Jugendliche beauftragten Institutionen und Organisationen sich nur solche Jugendliche in alarmierenden Zahlen niederschlagen, die nach Erfüllung der Schulpflicht keinen weiteren schulischen wie beruflichen Ausbildungsweg aus eigener Kraft einschlagen konnten:

„Sehen Sie, die Jugendlichen, die hier herkommen sind junge Menschen, die selber aus welchen Gründen auch immer, nicht erfolgreich waren, einen positiven Schulabschluss oder eine Lehrstelle zu bekommen. Die wenden sich dann an das AMS. Das AMS bietet eben auch Lehrstellen an und zwar in überbetrieblichen Ausbildungsstellen. Wir machen ganz normale Lehrausbildung. Die Leute gehen in die Berufsschule und wir sind der Betrieb, wenn sie so wollen“³⁰⁸.

Auffallend häufig wird bei dieser Zielgruppe bei allen Befragten die Notwendigkeit des gezielten Einsatzes so genannter „soft skills“, so der Erlangung sozialer Kompetenzen, der Persönlichkeitsbildung und allgemeiner Lebensführung betont: In erster Linie sind dies Zeitmanagement (Pünktlichkeit), soziale Kompetenzen (Höflichkeit, grundlegende Umgangsformen, Einhaltung akzeptabler Grußformeln, etc.), Akzeptanz sozialer Hierarchien (Einhaltung von MitarbeiterInnenhierarchien, soziale Unempfindlichkeit gegenüber konkreten Arbeitsanweisungen, KundInnenkontakt...), Erwerb von Frustrationstoleranzen, etc.. Auf der einen Seite wird im Kontext

³⁰⁶ KMU Forschung Austria 2007: 3

³⁰⁷ Stichwort: Pilotenausbildung, mitunter Astronaut, etc.

³⁰⁸ WD, Z 43-48

bildungssystemferner/-fremder Jugendlicher erhöhter sozialpädagogischer Bedarf bereits vor Einleitung eines beruflichen Erstausbildungsprozesses festgestellt, während andererseits sich dieser Bedarf erst in den Lehrwerkstätten bemerkbar macht, wenn Jugendliche aus unterschiedlichen Gründen die an sie gestellten Aufgaben nicht (mehr) bewältigen können und kurz vor dem Abbruch der Ausbildungsmaßnahme stehen:

„Die dritte Gruppe – und das sind gar nicht so wenige - sind jene, die einfach die Reife noch nicht erlangt haben, die es noch immer nicht schaffen am Morgen aufzustehen, die nicht pünktlich sein können und die dann auch die Berufsschule nicht schaffen. Die gehören alle irgendwie zusammen, weil sie aus persönlichen Gründen einfach noch nicht das Zeug dazu haben. Also ich meine „nicht jetzt schon“, aber „vielleicht später“. Sie kommen nicht oder sie kommen zu spät oder sie gehen nicht in die Berufsschule. Das ist das Hauptproblem bei uns. Wir haben es doch zu einem Großteil mit jungen Leuten zu tun, die in der Schule Probleme hatten in der einen oder anderen Form. Daher ist die Berufsschule gerade für diese Jugendlichen mitunter wirklich schwierig“³⁰⁹.

Doch auch hier gilt grundsätzlich, dass Bildung, die ebenso ausdrückliche Angelegenheit des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur wäre, neben der Vermittlung von Wissen vor allem Kinder und Jugendliche auf eine aktive und verantwortungsvolle Teilnahme am sozialen Zusammenleben in der Gesellschaft vorzubereiten hätte. Neben der Familie ist die Schule wichtigste Erziehungs- und Bildungsinstanz für Kinder und Jugendliche. Wie bereits Niloofer Nadimi-Farrokh, Integrationsbetreuerin des Österreichischen Integrationsfonds und Verfasserin der Studie „Interkulturelle Mediation in einer Kooperativen Mittelschule als Prävention gegen Gewaltbereitschaft und Mobbing zwischen SchülerInnen“, anmerkte, ist

„in diesem Zusammenhang die Art und Weise des pädagogischen Umgangs ausschlaggebend. Es ist wesentlich, wie die Lehrkräfte mit den Kindern umgehen und wie sie ihnen Wissen und Fähigkeiten vermitteln. Ebenso wichtig sind Fragen nach dem ethischen Standpunkt der Schule und ihrer Akteure, nach der Vermittlung der Normen und Werte sowie dem Setzen von Grenzen. Es ist von Bedeutung, ob sich die Kinder beachtet und anerkannt oder missachtet und vernachlässigt fühlen. Im Spannungsfeld Schule können leicht Konflikte entstehen. Sie beruhen auf unterschiedlichen Kulturen, Werten, Interessen und Wahrnehmungen“³¹⁰.

„Wir quälen uns wirklich sehr lange mit Jugendlichen herum und wenn es nur um schulische Defizite geht, dann schmeißen wir die nicht hinaus. Dafür sind wir ja da, damit wir uns eben auch die Zeit nehmen und mit ihnen auch inhaltlich zu arbeiten und dann schafft man es meistens, ihnen das Multiplizieren und das Dividieren beizubringen. Wenn hier einer gar nicht mitmacht, dann wird es natürlich schwierig, aber in der Regel schaffen wir das. Was wir manchmal nicht schaffen, ist, dass ein Jugendlicher begreift, dass er hier pünktlich erscheinen muss und dass er anrufen muss, wenn irgendwas los ist. Das sind die Dinge, wo wir wohl auch mehr als Geduld aufbringen, aber irgendwann muss man eben doch einen Schlussstrich ziehen und zwar vor allem hinsichtlich der anderen Teilnehmer der Gruppe. Wenn man das zu lange durchgehen lässt, dann bekommt das eine eigene Dynamik in der Gruppe, das will man sich gar nicht vorstellen. Dann kommt nämlich keiner mehr pünktlich“³¹¹.

Wenn nun das „Training“ des respektvollen Umgangs miteinander in der Schule verabsäumt wird oder aus hier nicht näher zu erläuternden Umständen, wie einer auf sozialpädagogischen Ausbildungsdefiziten basierenden Ratlosigkeit von LehrerInnen angesichts interkultureller Konfliktsituationen, nicht durchführbar ist, so erscheint dennoch unbestreitbar, dass sich auch in diesem Bereich „nachholendes Lernen“ im Rahmen von zeitlich begrenzten Workshops grundsätzlich wesentlich aufwändiger - bei gleichzeitig wohl geringerer Erfolgsaussicht – gestaltet. Dennoch konnte im Zuge dieser Pilotstudie ein diesbezüglich sehr erfolgreiches Ausbildungsmodell in der ausdrücklichen Männerbranche (95,5 % Männer gegenüber 4,5 % Frauen) KFZ-Mechanik beobachtet werden, das

³⁰⁹ WD, Z 80-89

³¹⁰ ÖIF-Dossier Nr. 4/2009: Interkulturelle Mediation in einer Kooperativen Mittelschule als Prävention gegen Gewaltbereitschaft und Mobbing zwischen SchülerInnen. Niloofer Nadimi-Farrokh © Österreichischer Integrationsfonds

³¹¹ WG, Z 59-71

durch die soziale Intelligenz des Verantwortlichen, der von seiner Ausbildung her allerdings weder Sozialarbeiter noch Pädagoge ist, und entsprechend beaufsichtigten Handlungsanweisungen an die AusbilderInnen, entwickelt und umgesetzt wurde:

„Ich kämpfe um jedes einzelne Mädchen, das wir bekommen können. Ob Sie es glauben oder nicht, aber Mädchen verändern das Klima total. Die Burschen funktionieren ganz anders, die Ausbilder funktionieren anders. Das hat etwas mit Kultur zu tun und deswegen ist mir das auch so wichtig. Die Jugendlichen, die hierher kommen, sind ja schon von ihrem Alter her in einer total spannenden Zeit. Im Alter zwischen 15 und 20 Jahren tut sich irrsinnig viel und deswegen ist mir das Klima sehr wichtig. Ich habe auch eine Fachausbilderin, die eine Frau ist und sehr gut mit den Burschen arbeitet. Aber die Mädchen sollen auch viel mit den Burschen zusammenarbeiten, weil sich da was tut, die reißen sich zusammen. Ich habe überhaupt keine Probleme mit Vandalismus im Haus, ich habe auch überhaupt keine Probleme mit sexuellen Übergriffen und auch Gewalt kommt praktisch nicht vor. Da bin ich wirklich sehr stolz drauf, weil das haben wir Mitarbeiter gemeinsam mit den Jugendlichen erarbeitet und wir tragen das vor uns her: Haltung, Wertschätzung, Respekt. Das ist mir ganz, ganz wichtig. Ich habe auch Leute ausgetauscht, weil die das einfach nicht mitgebracht haben und deswegen nicht in unser Team gepasst haben. Das müssen die Jugendlichen merken und sie merken es auch. Ich glaube – das ist vielleicht nur eine Interpretation – das ist auch der Grund, warum wir solche Probleme hier einfach nicht haben. Seit ich hier arbeite, habe ich noch keinen einzigen betrunkenen oder bekifften Jugendlichen hier gehabt. Es gibt zwar statistische Ausreißer, aber in der Regel habe ich das nicht und meiner Meinung liegt das daran, wie wir hier mit den Jugendlichen umgehen“³¹².

Dennoch können je nach sozialem/familiärem Umfeld - sich später in der Arbeitswelt als inakzeptabel herausstellende - Verhaltensweisen bei Jugendlichen bis zur Starrheit eingeübt und automatisiert sein.

„Junge Menschen, die sich überflüssig in der Gesellschaft fühlen, keine annehmbare Perspektive für sich erkennen können, ins Abseits gedrängt werden und kaum über ein Basiswissen verfügen, gar nicht wissen, welche Möglichkeiten sie haben, oft auch zu Hause enorme Schwierigkeiten haben und unter Druck stehen, wissen dann eben oft nicht, wohin mit ihrer Enttäuschung. Dann kommt Wut und Zorn dazu und irgendwann können sie damit nicht mehr umgehen“³¹³.

Nicht zuletzt aus diesen Beobachtungen muss der nachholende Erwerb so genannter „soft skills“ daher eher als Reparatur- oder Nachrüstungsprozess, keineswegs jedoch als aktiv-gestalterisch sozialer Prozess bewertet werden. Und nochmals, nach Yildiz sind es

„negative ethnische Zuschreibungen, die bestimmte Migrantengruppen ins gesellschaftliche Abseits drängten. Auch im Bereich der Bildung dienten ethnische Deutungen als Orientierung und blockierten den vollen Zugang zur Bildung. (...) Soziale Herkunft und Migrationshintergrund scheinen den Schulerfolg von Migrantenkindern zu bestimmen. Dies macht auch deutlich, dass migrationsspezifische Kompetenzen wie Mehrsprachigkeit in der Schule nicht als kulturelles Kapital anerkannt und gefördert werden“³¹⁴.

Verschiedene themenspezifische akademische Abschlussarbeiten empfehlen auch die Forcierung einer differenzierteren Medienberichterstattung abseits der tradierten MigrantInnen-Klischees³¹⁵, bspw. über „Testimonials und Role Models“ wie diese mit Attila Dogudan oder Boris Nemsic namentlich angeführt werden, die eine gewisse

³¹² WG, Z 111-121

³¹³ UF, Z 42-47

³¹⁴ Yildiz, Migranten-Milieus a.a.O.

³¹⁵ Hakan Alexander Karakas kommt in seiner Dissertation „Integrationsbarrieren bei türkischstämmigen Zuwanderern unter besonderer Berücksichtigung der Bildung und Lösungsvorschläge“ zu folgendem Schluss: „Besondere Bedeutung bei der möglichen Beseitigung von Integrationsbarrieren kommt türkischen Medien zu, da diese zentrale Meinungsbildungsinstanzen und Informationsquellen für die türkische Bevölkerung in Österreich darstellen. Der ORF hat es in der Vergangenheit versäumt, die große, türkische Gemeinschaft als Zielgruppe für sich zu gewinnen, respektive sie längerfristig an sich zu binden. Dies hätte verhältnismäßig einfach und kostengünstig erreicht werden können, bspw. mit Sprachkursen. Es gilt zu bedenken, dass im ORF viele Jahre ein Russisch-Sprachkurs gesendet wurde. Österreichische Spielfilme und Serien hätten mit türkischen Untertiteln angeboten werden können. Eine Vielzahl der türkischstämmigen Zuseher wäre mit einer Stegreifserie wie „Die liebe Familie“ gleichzeitig für die österreichische Kultur und deren Gepflogenheiten sensibilisiert worden. Wer Einblick in die türkische Kultur hat, wird bestätigen, dass gerade diese Serie hohen Anklang bei den Türken gefunden hätte (Zitat a.a.O. S. 145).

Vorbildwirkung auf die „2. Generation“ ausüben könnten, indem ihr Erfolg mit Fleiß, dem Bekenntnis zur „Heimat Österreich“ und dem Beherrschen der deutschen Sprache nachvollziehbar und somit zum Ansporn werden könnte. Karakas zitiert diverse Studien, Umfragen und Analysen aus Deutschland, etwa des WDR aus dem Jahr 2006 oder den seit Jahren gesammelten Daten des *Zentrums für Türkeistudien* und verweist darauf, dass türkische Medien und die Medien des Aufnahmelandes parallel und gleich stark genutzt würden. Deutschsprachigen Medieninhalten würde zudem mehr Vertrauen entgegengebracht und sie dienen in hohem Ausmaß als Orientierungshilfe.³¹⁶

Oft wird so genannten vorbereitenden Maßnahmen für den Ersteinstieg bildungssystemferner bzw. –fremder Jugendlicher in die Arbeitswelt besonderes Augenmerk zuteil. Diese werden begleitet von Workshops, die den Jugendlichen die Möglichkeiten zu einer nachhaltigen, selbstständigen Lebensführung aufzeigen sollen. Sie betreffen bspw. ökonomische Selbstversorgung: Beschaffung und Verarbeitung von Lebensmitteln auf der jeweils tatsächlich verfügbaren entsprechend geringen ökonomischen Grundlage, Entwurf und Anfertigung so genannter Trash-Mode mittels gesammelter Second-Hand-Textilien.

„Es geht hier also auch um „qualifiziertes Empowerment“ der Jugendlichen und Unterstützung zu einer Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, um Aktivierung – wir müssen dort ansetzen, wo sich die Jugendlichen befinden und zwar intellektuell, psycho-sozial, emotional und sozial“³¹⁷.

Aus- und Weiterbildungsverständnis

Das Aus- und Weiterbildungsverständnis der bildungssystemfernen/-fremden Jugendlichen ist mehrheitlich nur rudimentär vorhanden. Der Schulbesuch wird zumeist unmittelbar als physisch abzuleistende Verpflichtung empfunden. Aus der spezifischen Studie Nadimi-Farrokhs geht hervor, dass die schulpflichtigen Kinder/Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Schulsituation zumeist völlig auf sich allein gestellt bleiben.

„Insbesondere Eltern, deren Muttersprache nicht deutsch ist, fällt es häufig schwer, Probleme zu artikulieren und sich für ihre Kinder einzusetzen. Zudem stellt in mancher Heimatkultur ein Lehrer eine absolute Autorität dar, der man sich nicht widersetzen sollte. Daher sind Eltern (...) oft der Auffassung, der Lehrer solle tun, was er für richtig halte“³¹⁸.

Auf der anderen Seite präsentieren sich die jeweiligen Berufs- und - damit verbunden die - Ausbildungswünsche relativ starr, wobei bei deren Unerfüllbarkeit kaum Alternativen bspw. in verwandten Berufszweigen spontan vorstellbar sind. Zudem bleibt auffällig, dass viele Jugendliche, die zu Alternativentscheidungen angehalten sind, sich erstaunlich beratungsresistent zeigen, indem sie sich plötzlich ohne rationale Begründung zu Entscheidungen hinreißen lassen, deren Aussichten auf Erfolg nicht ausdrücklich zuversichtlich stimmen:

„Also die Drop-out Quote ist zu Beginn hoch. Sie haben anfangs viele Jugendliche in Berufsgruppen drinnen, die dort nicht wirklich hinwollten. Wenn jemand unbedingt Gold- & Silberschmied oder Kosmetikerin lernen wollte – und das ist bei Mädchen oft so – und das gibt’s hier aber nicht im Angebot, dann nimmt sie eben das, wo ihre Freundin hingehet. Die sind dann nach 14 Tagen natürlich unglücklich und brechen ab. Dann gibt es auch noch jene, die vom AMS mangels Alternative gewissermaßen gelenkt werden mussten – es nutzt ja nichts. Also die Gruppe der Automechaniker ist da ein sehr gutes Beispiel: Ein Großteil unserer Burschen – mindestens die Hälfte - wollen nun einmal gerne Automechaniker werden, aber der Markt ist einfach nicht dazu in der Lage alle zu absorbieren, die das machen wollen. Dieses Kontingent ist bei uns von vornherein auf 30 oder 40 Plätze limitiert. Aber 400 wollen Automechaniker werden und müssen sich dann eben eine Alternative überlegen. Bei manchen funktioniert das auch,

³¹⁶ Karakas, a.a.O. S. S. 146

³¹⁷ UF, Z 12-20

³¹⁸ ÖIF-Dossier Nr. 4/2009 a.a.O.

aber bei den meisten funktioniert das eben nicht. Die nehmen halt dann den nächstbesten Beruf und sind dann potentielle AbbrecherInnen³¹⁹.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Zielgruppe der bildungssystemfernen/-fremden jugendlichen MigrantInnen in jeder Hinsicht als zu heterogen herausstellt, als dass hinsichtlich ihres Aus- und Weiterbildungsverständnisses auf Grundlage der erhobenen Daten vorliegenden Pilot-Projektes einigermaßen seriöse Aussagen getroffen werden könnten. Eine solche wäre selbstredend nur anhand noch zu leistender repräsentativer Erhebungen möglich. Diese einigermaßen nüchterne Feststellung hinsichtlich eines hypothetisch nicht allzu stark ausgeprägten Aus- und Weiterbildungsverständnisses steht dennoch in eigentümlichen Widerspruch zum in den Interviews mit muslimischen Jugendlichen oft strapazierten Verweis, dass der Koran die Gläubigen bereits in der ersten Regel „Lies!“ unmissverständlich zur Bildung auffordern würde, da diese Regel gemeinhin als direkten Querverweis auf die „Völker der Schrift“ ausgelegt wird:

„Natürlich, als Muslimin muss ich da jetzt aus islamischer Sicht antworten. Der erste Befehl unter Anführungszeichen im Koran lautet „lies“ und das bedeutet jetzt nicht nur „lese den Koran!“, sondern „bilde dich weiter!“. In diesem Sinne ist die Aufgabe eines jeden Muslims oder einer jeden Muslimin, sich weiterzubilden im Leben. Bildung hat kein Ende im Leben und Bildung ohne Religion – Religion ohne Bildung das geht einfach nicht, beides setzt beides voraus. Aus islamischer Sicht kann ich sagen, dass Bildung sehr wichtig ist im Leben eines Menschen“³²⁰.

Yildiz pocht auf eine Verknüpfung von Milieustudie und Migrationsforschung und meint hier zu höherer Aussagekraft kommen zu können, da mit absoluter Mehrheit auch muslimische Familien ihren religiösen Glauben als Privatangelegenheit betrachten, der auf die berufliche Ausbildung und beruflicher Erwerbsarbeit keineswegs in unmittelbaren Zusammenhang zu bringen ist:

„Das Verdienst der vorliegenden Milieu-Studie (Anm.: entsprechende Sinus-Sociovision Studie für Deutschland) ist es, Abschied von solchen generalisierenden nationalen und ethnischen Kategorien zu nehmen, die Lebenswirklichkeiten von Migranten in den Mittelpunkt zu rücken und auf diese Weise differenzierte Einblicke in die Alltagspraxis zu ermöglichen. Nur so wird nachvollziehbar, wie sich Migranten kulturell und sozial orientieren, welchen Konflikten und Barrieren sie sich ausgesetzt sehen, welche Handlungsstrategien sie entwickeln, welche Rolle Familie, Freundschaften und informelle Netzwerke spielen. Der Lebensweltansatz ist auch geeignet, das von Migranten akkumulierte Sozialkapital sichtbar zu machen und als Ressource zu betrachten. Nur aus diesem Blickwinkel kann gezeigt werden, wie Migranten sich auf spezifische Weise verorten, wie sie unterschiedliche, zum Teil grenzüberschreitende ökonomische, soziale und kulturelle Netzwerke individuell und milieuspezifisch nutzen, neu definieren und zu neuen Strukturen, Kulturen und Lebensentwürfen verbinden“³²¹.

Gleichwohl ist festzuhalten, dass allem voran für Jugendliche Weiterbildung neben dem formalen, zertifizierten Lernen, das durch Abschlusszeugnisse, Diplome und dgl. belegbar und anerkannt ist, v.a. nicht formales und informelles Lernen (und dies vermutlich wesentlich stärker als für andere im Rahmen dieser Pilotstudie berücksichtigte Zielgruppen) von besonderer Bedeutung ist. Die aktuelle schriftliche Stellungnahme des Bildungsverbandes³²² hält diesbezüglich fest:

„Weiterbildung vermittelt Fertigkeiten, Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen, die für die Orientierung und Mitgestaltung unserer sich durch technologische Innovationen, globalisierten Wettbewerb, Mobilität, Migrationsbewegungen und demographischen Wandel dynamisch verändernden Gesellschaft notwendig sind. Das Ausbilden von Selbstbewusstsein und Gemeinsinn, die Entwicklung von Gestaltungs- und Reflexionskompetenz,

³¹⁹ WD, Z 62-75

³²⁰ Karakas, a.a.O. S.126

³²¹ Yildiz, Migranten-Milieus a.a.O.

³²² http://www.bildungsverband.info/stellungnahme_dqr_weiterbildung1.pdf (Zugriff 30.04.2010)

Urteils-, Teilhabe- und Utopiekompetenz sind auch als Schlüsselkompetenzen konstitutiv für eine Identitätsbildung, die Voraussetzung für die individuelle Lebensgestaltung und gesellschaftliche Mitwirkung ist.“

Aus- und Weiterbildungsinteressen

Der Altersgruppe (somit nicht notwendigerweise einem wie auch immer gearteten ethnisch-kulturellen Hintergrund) entsprechend präsentieren sich viele bildungssystemferne Jugendliche nennenswert wankelmütig in ihren beruflichen Ausbildungsentscheidungen:

„Das nächste ist: falsche Entscheidung! Das haben wir immer wieder. Da haben wir eine eigene Schiene für Mädchen. Da ist das Sprungbrett beteiligt und Jugend am Werk mit den Lehrwerkstätten in Vorbereitung von Mädchen in nicht traditionelle Frauenberufe. Das dauert wirklich einige Monate. Und gerade letztes Jahr haben so viele Mädchen wieder gesagt „Toll!“ und dann machen sie Betriebspraktika und alles. „Ja, wir möchten EDV-Technikerin & Telekommunikationstechnikerin lernen!“ Gleich am nächsten Tag steht dann eine Gruppe Mädchen beim Ausbilder und sagen, „Nein, wir wollen das doch nicht mehr – wir wollen alle Floristin werden.“ Das sind oft dann so Gruppenentscheidungen. Da denkt man sich, „ja, wie denn jetzt?“ Das ist nun mal bei Jugendlichen so. Der kommt rein bei der Tür und sagt, er will Tischler werden und dann trifft er einen Kumpel und der erzählt ihm, er hätte einen tollen Job in einem Lager, da verdiene er so gut. Und weg ist er. (...) Mir ist das früher, als ich noch Beraterin war, auch sehr oft passiert: (...) jedenfalls hab ich den Jugendlichen erklärt, wenn Du Maschinenbautechniker werden willst, dann ist das das und das und ist das wirklich das, was Du willst? „Ja, genau das!“ Und dann ruft mich der Ausbilder ein paar Tage später an und fragt: „Sagen Sie, was soll das? Wieso teilen Sie mir den zu? Der will das überhaupt nicht, der interessiert sich doch nicht einmal!“ Aber das ist nun einmal Jugend. Genauso ist das“³²³.

Besonderes Augenmerk hinsichtlich vertiefender Qualifizierung (und somit noch am ehesten als „Weiterbildung“ neben der Lehrausbildung interpretierbar ist) wurde seitens des *bfi*-AMV3 auf die Ermunterung zur so genannten Berufsmatura gelegt. Diese wird vergleichsweise selten angestrebt und noch seltener erfolgreich umgesetzt: „Für eine Berufsmatura interessierbar sind pro Jahrgang zwischen 8 und 10 Prozent der Metall-Elektroberufe-Lehrlinge. Wirklich umsetzen können dies aber letztendlich nur zwischen 2 und 4 Prozent“.³²⁴ Offensichtlich erscheint selbst diese konkret angeführte „Erfolgsquote“ auf individuelles idealistisches Engagement und besondere einzelfallbezogene Förderung durch das Leitungsteam genannter Lehrwerkstätte rückführbar zu sein. Eine Vereinbarkeit der offiziellen projektbezogenen Zielvorgaben und individuellen Ermutigungen wird angestrebt. Einerseits müssen prioritär allem voran sämtliche der Fachausbildung entsprechenden Inhalte vermittelt werden, da die Jugendlichen den Förderrichtlinien entsprechend zuvorderst einen Lehrabschluss machen müssen. Andererseits wird lebensplanend jungen Menschen zusätzliche Leistung abverlangt, die dennoch nicht zur Überforderung führen darf. „Das funktioniert bei denen, die es wirklich wollen, eigentlich ganz gut“.³²⁵

Bereits angeführter Studie „Jugendliche und Arbeitsmarkt“ zufolge räumen Jugendliche der Bedeutung von Zusatzqualifikationen für den Erwerb eines Arbeitsplatzes grundsätzlich hohe Priorität ein.

„Interessanterweise sind es vor allem die Mädchen, die hier überdurchschnittlich positiv zustimmen. In der Altersgruppe der weiblichen 20- bis 24 Jährigen ist die Beurteilung am besten. 87% der Mädchen dieser Altersgruppe, aber nur 77% der Burschen stimmen dieser Aussage (sehr) zu. Eine Analyse nach Altersgruppen ergibt, dass mit zunehmenden Alter der Durchschnittswert über dem o.a. Mittelwert liegt; allerdings variieren die Werte hier nur geringfügig. Interessanterweise sind es vor allem die Lehrlinge, die den Erwerb von Zusatzqualifikationen weniger abgewinnen können. Nur 68% der Auszubildenden sind von der Bedeutung von

³²³ GC, Z 163-180

³²⁴ WG, Z 199-208

³²⁵ WG, ebd.

Zusatzpraktika überzeugt. Damit zeigt sich diese Gruppe als nicht gerade flexibel und weiterbildungswillig, was die beruflichen Anforderungen am Arbeitsmarkt angeht. In den höheren Schulformen (AHS, BHS und Universität) ist dagegen die Beurteilung positiver als bei der gesamten Zielgruppe: Rund 80 % und mehr stimmen dieser Äußerung (sehr) zu³²⁶.

2.3.4 Barrieren bei der Teilnahme von Weiterbildung / Kurs- & LehrabbrecherInnen

„Bildungsbarrieren lassen sich sehr wohl feststellen. Es gibt bei den meisten unserer Jugendlichen von deren Zuhause her keinerlei Unterstützung und auch keinerlei Informationen. Die Schule – und das ist die Hauptschule, von der sie ja zu 99 % kommen - ist auch sehr oft ganz einfach nicht in der Lage gewesen, den Jugendlichen hier irgendeine Orientierung zu bieten. Sich weiterzubilden, das klingt ja so schön, aber das bedarf der Information und diese Möglichkeit haben diese Jugendlichen einfach nicht. Zu Hause bekommen sie das nicht, weil die Elternhäuser in der Regel selbst enorm bildungsferne Haushalte sind und in der Schule hat es halt ganz einfach nicht geklappt, weil die Lehrer in der Regel da auch wirklich mit ganz anderen Dingen beschäftigt waren“³²⁷.

Der Hauptgrund für so genannte Drop-outs (Lehrabbrüche) in den praxisbezogenen Lehrwerkstätten des *bfi* sind wie erwähnt in erster Linie disziplinäre Gründe, allem voran unentschuldigte Abwesenheiten. Zwar zeigt sich die Tendenz, gerade Jugendlichen gegenüber besonderes Verständnis und Empathie hinsichtlich Geduldleistung entgegenzubringen, doch ist hier ein besonderer Maßstab an entsprechende Rücksichtnahme auf die sich entwickelnde Gruppendynamik zu legen (Nachahmungsfaktor). Andere relevante Faktoren sind hier immer auch mangelnde Schulleistungen. Berufsschüler zeigen sich außerstande, positive Schulleistungen zu erbringen und müssen Unterrichtsjahre wiederholen. Auch hier wird eine negative Rückkoppelung auf die Gruppendynamik innerhalb der Lehrwerkstätte eines Ausbildungslehrgangs erkennbar. Negativer Schulerfolg ist zwar in Zeiten der Ausbildungsgarantie kein Ausschlussgrund mehr, was grundsätzlich begrüßt wird, doch ergibt sich ein differenzierter Betreuungsbedarf mit erhöhtem sozialpsychologischem Aufwand aufgrund von Hänseleien.

„Das ist für uns momentan kein Ausschlussgrund, wenn einer sitzen bleibt. Früher war das anders. Wenn einer die Schule nicht geschafft hat, musste er sich etwas anderes suchen. In Zeiten der „Ausbildungsgarantie“ ist das jetzt anders. Das finde ich auch sehr gut. Aber ich muss das hier bewältigen. Bspw. ist jetzt ganz aktuell eine Gruppe Maschinenbauer in das zweite Lehrjahr gegangen und vier von dieser Gruppe haben das erste Lehrjahr nicht geschafft. Jetzt können Sie sich vorstellen, wie es diesen vier Lehrlingen in der Gruppe ergeht. Denen geht es nicht gut. Sie werden gehänselt und als Deppen behandelt. Ich darf sie aber jetzt nicht in ein erstes Lehrjahr geben, weil das formal laut den Richtlinien des AMS nicht geht. Ich muss die weiterführen in dieser Gruppe und das macht mir Schwierigkeiten, weil die sich jetzt nicht wohl fühlen. Sie haben jetzt auch einen höheren Betreuungsaufwand und ich muss die Sozialpädagogin bitten, dass sie sich um diese Problemstellung kümmert. Ich akzeptiere das aber, weil wir die Jugendlichen nicht auf der Straße haben wollen, oder dass sie die Lehre abbrechen und irgendwo die berühmten Regale betreuen. Wir wollen, dass sie die Lehre fertig machen. Wenn also einer länger braucht, weil er im ersten Lehrjahr die Reife aus welchen Gründen auch immer noch nicht gehabt hat, dann soll es eben so sein. Aber in der Praxis ist das nicht so einfach, wie man sich das vielleicht vorstellt. Und es ist nun einmal so: in der Gruppe können die Jugendlichen wirklich ungut sein“³²⁸.

Ein anderer maßgeblicher Grund ist also immer wieder altersbedingte „Unreife“ oder aber auch unverhältnismäßig großer Druck seitens der Familien, die von ihren Kindern ehestmöglich einen relevanten Beitrag zum Familienbudget erwarten.³²⁹

³²⁶ Jugendliche und Arbeitsmarkt, a.a.O. S. 5

³²⁷ WD, Z 96-104

³²⁸ WG, Z 76-94

³²⁹ vgl. WG, Z 75-88

„Da ist auch eine enorme Erwartungshaltung in die Jugendlichen seitens der Gesellschaft und natürlich die Verlockungen der Konsumgesellschaft und auch unter den Jugendlichen bist Du nur wer, wenn Du Geld verdienst. Ob als Hilfsarbeiter oder als qualifizierte Fachkraft spielt in diesem Alter noch nicht die große Rolle. Und wenn sie schließlich bemerken, dass ihnen eine Ausbildung fehlt, ist es oft schon zu spät. Dann haben sie schon Familie und sind plötzlich über 24 und dann ist's vorbei“³³⁰.

„Jugendliche brauchen Betreuung – das ist nun einmal so. Viele Jugendliche, die bei uns landen, haben ein Elternhaus, das sich aus den verschiedensten Gründen nicht im erforderlichen Ausmaß um den Jugendlichen kümmern kann, wie es konkret notwendig wäre“³³¹.

Hakan Alexander Karakas betont in seiner Dissertation „Integrationsbarrieren bei türkischstämmigen Zuwanderern unter besonderer Berücksichtigung der Bildung und Lösungsvorschläge“, dass nun gerade die Schul- und Lernprobleme von Kindern türkischer Migranten nicht isoliert betrachtet werden dürften. Der soziale Hintergrund wäre in hohem Maß für schulischen Erfolg und Misserfolg verantwortlich. Ebenso seien klare Zusammenhänge zwischen dem sozialen Status von türkischstämmigen Eltern, dem Schulerfolg und dem Grad der Integration ihrer Kinder in die österreichische Gesellschaft erkennbar. Um vorhandene Probleme und Mängel zu lösen, sei es daher wichtig, dass gerade die spezifische Lebenssituation und die Lebensumstände der Eltern in die Analyse mit einbezogen würden.

Als ergänzender Faktor könnte hier einmal mehr Erol Yildiz Beobachtung der „Integration auf eigene Rechnung“ angeführt werden, die für viele MigrantInnenfamilien und deren Nachkommen eine realistische und aufgrund negativer Erfahrungen auch durchaus erstrebenswerte Alternative darstellten: Er ortet die erbrachten integrativen Leistungen neben der Mehrsprachigkeit unter anderem auch in der ökonomischen Selbständigkeit durch Familienbetriebe, die keineswegs als desintegrative Momente betrachtet und abgewertet werden könnten, seien es doch in erster Linie negative ethnische Zuschreibungen, die bestimmte Migrantengruppen erst ins gesellschaftliche Abseits drängten. Aus „Tante Emmas Laden“ sei heute eben „Onkel Alis Kiosk“ geworden.

2.3.5 Teilnahmemotivation & Erfolgsgories

Empfehlung aus der Praxis: Individuelle Potenzialerkennung, Potenzialförderung, einzelfallbezogene sozialpädagogische und -psychologische (Intensiv-) Betreuung und Unterstützung bei traumatisierten Jugendlichen (Tschetschenen).

Im Rahmen der Lehrwerkstätten des *bfi* (hier im Fallbeispiel Metall & Elektroberufe – Bereich 4) lassen sich wie bereits erwähnt immerhin 10 % der Lehrlinge für das Projekt „Berufsmatura“ im Sinne einer eindeutig weiterbildenden, vertiefenden und spezialisierenden Zusatzausbildung motivieren. Diese Motivation gelingt durch glaubhafte Vermittlung besserer Chancen am Arbeitsmarkt zzgl. der derart gerechtfertigten Erwartung höherer Verdienstmöglichkeiten und sie gelingt zugleich durch einen ausgewogenen Praxisbezug. Das heißt, auch hier sind die unmittelbar zu erwartenden besseren Perspektiven am Arbeitsmarkt und bessere Verdienstmöglichkeiten von besonderer Relevanz. Vielen Jugendlichen, die ein realistisches Bild von ihrer Situation haben, ist klar, dass sie

³³⁰ UF, Z 151-161

³³¹ GC, Z 181-189

eigentlich kaum Perspektiven am Arbeitsmarkt haben oder aber extrem schlechte. Diese Erkenntnis wirkt nochmals demotivierend.³³²

Als maßgebliches Hemmnis stellt sich konstant mangelnde Basisbildung heraus, die oft zu unüberwindbaren Problemen in der Bewältigung der Berufsschülerfordernisse führen und eine entsprechende Berufsmatura utopisch erscheinen lassen.

Die Erreichbarkeit der Jugendlichen für die konkrete Unterbreitung von Weiterbildungsangeboten ist meist ausschlaggebend vom Motivationsgrad aber auch von den familiären Rahmenbedingungen:

„Jugendliche können oft gar nicht Weiterbildungsangebote, wie bspw. eine Berufsmatura in Anspruch nehmen, weil sie einfach geringqualifizierte Hilfsarbeiterjobs annehmen müssen, um zum Familieneinkommen beizutragen. D.h. da wäre eine wichtige Voraussetzung, dass ihr laufendes Einkommen abgesichert ist, durch Taggelder oder was auch immer, damit es leistbar ist, in die Bildungsmaßnahme reingehen zu können und der Lebensunterhalt abgesichert ist. Und sie somit den Freiraum haben, Bildung in Anspruch zu nehmen“³³³.

Das Problem ist zudem oft, wenn das Selbstwertgefühl der Jugendlichen durch Erfolgserlebnisse aufgebaut ist, sie einen positiven Bildungsabschluss erreicht haben und sich dann dennoch erfolglos um Jobs bewerben. Spätestens nach 1 oder 2 Jahren stellt sich schließlich Frustration ein, weil sie nach wie vor keinen Aufgabenbereich im Rahmen einer dauerhaften Arbeitsstelle gefunden haben. Der Selbstwert, der vorher aufgebaut wurde, ist dann wieder zerstört.

„Das ist eine Sache, die über Bildung hinaus geht. Es geht um die Perspektiven die diese Jugendlichen haben. Arbeitsmarktpolitische Initiativen müssen mehr Perspektiven für diese Jugendlichen schaffen“³³⁴.

Schwierig ist es zudem jene Jugendlichen zu erreichen, die erst gar nicht für eine berufliche Ausbildung motiviert sind. Eine diesbezügliche Empfehlung lautet zuerst mit den Jugendlichen in Kontakt zu kommen um von ihnen als GesprächspartnerIn oder PartnerIn akzeptiert zu werden, dann ihre bisherigen Erfahrungen im Bildungssystem aufzuarbeiten (Selbstwertgefühl) und eigene Potentiale bewusst machen.³³⁵ Gerade hinsichtlich dieser Randgruppe wird der gegenwärtig angestrebten direkten Kooperation mit dem Verein der Wiener Jugendzentren einige Hoffnung entgegengebracht:

„Man darf ja nicht vergessen, dass man mit diesen Jugendlichen immer auch „in deren Umgangssprache“ reden muss, dass man ein besonderes Feingefühl braucht um mit diesen jungen, sehr oft schon ziemlich enttäuschten Menschen ins Gespräch zu kommen und schließlich mit ihnen zu arbeiten“³³⁶.

Andererseits wirken Erfolgsgeschichten gruppenspezifisch in hohem Maße motivierend. Bspw. erleben Jugendliche in der *bfi*-Lehrwerkstätte (KFZ-Berufe) wie ein Mädchen maßgebliche persönliche Unterstützung erhält, um ihren Traum in die Tat umsetzen zu können, nämlich von Porsche-Austria direkt in die KFZ-Mechaniker-Lehre übernommen zu werden, der vom Bestehen einer offensichtlich sehr schwierigen Aufnahmeprüfung abhängt. Ebenso erscheint auch hier (wie dies auch bereits für Schulklassen immer wieder betont wird) die ausgewogene Durchmischung der

³³² vgl. MR, Z 275-277

³³³ MR, Z 260-267

³³⁴ MR, Z 282-285

³³⁵ Hier wurde mehrfach die wichtige Zusammenarbeit mit dem Verein der Wiener Jugendzentren bzw. mit Streetworkern seitens des WUK und des AMS Jugendliche angeführt

³³⁶ UF, Z 60-63

Lehrlingsgruppe pro Berufsfeld als besonders förderlich (Wortführer, Kritikfähigkeit der AusbilderInnen, Respekt, Nationalitäten, Mädchen).³³⁷

Selbstwirksamkeit

Für Jugendliche, die sich in der Orientierungsphase befinden, sind sicht- und greifbare Ergebnisse ihrer Tätigkeiten offensichtlich von besonderer Bedeutung. In Bezug auf die Bundeshauptstadt Wien, die zugleich für jugendliche MigrantInnen auch immer unmittelbarer Lebensmittelpunkt ist, lassen sich hier bezüglich Motivation, Engagement und Selbstwirksamkeit von beruflichen Praktika, wie diese bspw. im „Space Lab!“ angeboten werden, doch einigermaßen überraschende Nebeneffekte erzielen:

„Die Jugendlichen bekommen z. Bsp. im „Space Lab“ Gelegenheit ihre Kompetenzen und Potentiale zu erproben, ihre Bedürfnisse und Interessen zu identifizieren. Es gibt da unterschiedliche Arbeitsfelder. Momentan arbeiten wir zum Beispiel stark mit dem Stadtgartenamt zusammen, da werden Hecken geschnitten, Rasen gemäht, Blumen oder Bäume gesetzt. Die Anlagen werden gepflegt, betreut und gestaltet. Das sind Gartenanlagen bzw. Grünflächen, Verkehrsinseln aber auch Spielplätze und Sportanlagen. Dann gibt es auch eine enge Kooperation mit den großen Museen. Das hat dann auch eine renovierungstechnische Note. Also da wird nicht nur professionell gereinigt, sondern da werden auch diese Riesenräume saniert, ausgemalt, Stuck ergänzt usw. Die Jugendlichen sind davon wirklich teilweise begeistert. Die gehen mit ihren Freunden oder mit der Familie dann ins Museum oder in die Parks und sagen: Seht her, das habe ich gemacht, ist das nicht toll? Die sind da richtig stolz drauf. Das ist ja auch ihre Stadt, die leben hier, sind ja zum Großteil schon hier geboren“³³⁸.

Es muss an dieser Stelle nochmals nachdrücklich auf die wiederholt betonte Feststellung verwiesen werden, dass sich die „Durchmischung“ nicht nur der Schulklassen, als auch der Lehrlingsgruppen, der Aus- und Weiterbildungskurse, aber auch der Teams in sozialökonomischen Projekten als höchst förderlich für den Impact der jeweiligen Maßnahme herausstellt: Dies gilt nicht nur für Jugendliche mit Migrationshintergrund sondern grundsätzlich für alle Aus- und Weiterbildungskurse:

„Also unsere Erfahrung ist eigentlich das genaue Gegenteil: Je gemischter, je inhomogener eine Gruppe ist, desto besser funktioniert das. Da gibt es keine Gefahr der Grüppchenbildung und des Ausschlusses und das ist sehr wichtig“³³⁹.

2.3.6 Exemplarische Erfahrungen aus externen Studien

Diese wurden an den entsprechenden Stellen direkt als Verweis eingearbeitet.

2.3.7 Empfehlungen für die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik samt Ausblick

Für die nachfolgend konzipierten und grafisch dargestellten Empfehlungen wurden adäquate Ergebnisse aus den Interviews der vorliegenden Studie (Modul II und III) sowie zentrale Ergebnisse aus der Literaturstudie (Modul I) herangezogen.

- Höherer Bedarf an Sozialpädagogik, Sozialpsychologie, Sozialarbeit, Nachhilfe

³³⁷ vgl. Interview mit den Lehrwerkstätten des *bfi* (WG)

³³⁸ UF, Z 21-33

³³⁹ CSÖ, Z 209-211

Sozialarbeit mit bildungssystemfremden Jugendlichen macht einen Großteil der Arbeit aus. Die mit der beruflichen Ausbildung bildungssystemfremder Jugendlichen beauftragten Organisationen lehnen daher diesbezüglich wettbewerbsorientierten Projektausschreibungen des AMS ab.

„Also wirklich teuer – nämlich auf einem makroökonomischen Niveau, das in solchen Projektkalkulationen natürlich nie berücksichtigt wird - erscheint es mir, wenn Jugendliche nicht ausreichend gefördert werden, den Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht schaffen, keinen nachhaltigen, ihren Ressourcen entsprechenden Lebensstil entwickeln können und auf diesen Schleudersitz ihr Leben lang sitzen bleiben müssen. Die sind doch immer die ersten, die gehen müssen – was glauben Sie, wie oft und wie lange so jemand im Laufe seines Lebens arbeitslos wird? Was kostet das eine Volkswirtschaft? Das würde mich interessieren! Diese Zahlen muss man in Beziehung setzen, wenn man nachhaltig und v.a. zukunftsorientiert volkswirtschaften will“³⁴⁰.

Man könne mit einer Viertelstunde Sozialarbeit pro Woche nicht auskommen, gleichwenn dies projektbezogen im Wettbewerbskontext mit anderen förderwerbenden AnbieterInnen auf den ersten Blick billiger erscheine. Sozialarbeit und sozialpsychologische Betreuung müsse einzelfallbezogen sein und dies von Anfang an, müsse aber auch danach, wenn der so genannte Nachreifungsprozess beginnt teilweise zur Verfügung stehen.

„Das ist die Praxis. Das ist in Wirklichkeit genau das, was diese jungen Menschen brauchen um Fuß fassen zu können - nicht nur um in der Arbeitswelt, sondern auch in der Gesellschaft als vollwertige Mitglieder, die eine Aufgabe erfüllen, die etwas herstellen, die Verantwortung übernehmen und einen Lebensstil entwickeln, den sie sich auch leisten können. Und dann sagt man uns, das alles muss in einer Viertelstunde pro Woche pro Jugendlichen passieren? Das ist nicht zu machen – auf gar keinen Fall“³⁴¹.

„Ja, diese Leute (Anm.: SozialpädagogInnen, SozialarbeiterInnen) habe ich hier beschäftigt, aber das ist ein Team von 5 Personen im Augenblick. Und die sind auch wirklich engagiert und bemühen sich, aber wenn ich mir da jetzt etwas wünschen dürfte, so knapp vor Weihnachten, dann hätte ich doch gerne mehr Stunden. Jetzt nicht exorbitant mehr, aber doch mehr Stunden für genau diesen Aufgabenbereich. Sie müssen sich das ja so vorstellen: Ich bekomme einen Stundentopf für Fachausbildung, ich bekomme einen Stundentopf für die sozialpädagogische Geschichte, ich habe auch einen Stundentopf für sogenannte ausbildungsbegleitende Maßnahmen, das sind Trainings, da machen wir bspw. Arbeitsorganisation, da machen wir die Grundrechnungsarten, weil die Jugendlichen, die zu uns kommen, können oft nicht rechnen. Mit unserer Lehrerin machen wir sie dann auch erst einmal fit für die Berufsschule. Da hat uns das AMS jetzt auch ein bisschen erhöht. Das sind jetzt bei den letzten Einstiegen schon ein bisschen mehr Stunden geworden, aber ich könnte mir dennoch vorstellen, dass wir trotzdem noch etwas brauchen könnten, weil es notwendig ist, hier noch intensiver mit den Jugendlichen zu arbeiten“³⁴².

Auf 400 Jugendliche (!!!) in der *bfi*-Lehrwerkstatt kommt also ein Team von fünf SozialpädagogInnen, das sich zwar durch hohes persönliches Engagement auszeichnet, aber es bedarf dennoch eines faktenbezogenen Rahmens. Daneben gibt es einen erhöhten Bedarf an Nachhilfe hinsichtlich Basisbildung (Berufsschule, Grundrechnungsarten, etc.). Das AMS hätte auch diesen „Stundenaufwand“ nun geringfügig erhöht, jedoch immer noch nicht in erforderlichem Ausmaß.

Konklusion dennoch: „Man muss auch damit leben, dass es nicht alle schaffen“³⁴³.

- Bedarf an maßgeschneiderten Unterstützungspaketen

Bedarf an maßgeschneiderten Unterstützungspaketen^{344 345}, die sich je nach Bedürfnissen aus Kleingruppenarbeit, Praktika, Arbeitstrainings, Hilfe bei der Lehrstellen- und Arbeitsplatzsuche, Begleitung in der Bewerbungsphase und

³⁴⁰ UF, Z 102-108

³⁴¹ UF, Z 60-88

³⁴² WG, Z 45-58

³⁴³ WG, Z 45-63

³⁴⁴ „next level“ (berufliche Ausbildung von Jugendlichen mit psychischen Erkrankungen)

Unterstützung am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zusammensetzen. Hier geht es um Persönlichkeitsentwicklung, um therapeutische Angebote, um das spielerische Erlernen sozialer Kompetenz, Kommunikationstrainings, Berufsorientierung, kognitives Training, Psychoedukation, Stressmanagement, individuelles Üben nach Bedarf, lebenspraktische Kompetenzen, wie dem Überwinden sozialer Ängste, Begleitung zu Behörden und Ämtern und mitunter auch zu den Firmen oder Betrieben. Hier sind Bezugsbetreuung und oft unzählige Einzelgespräche mit PsychologInnen vonnöten – sehr oft stellt sich heraus, dass Familienangehörige und Bezugspersonen eingebunden werden müssen, dass es Vernetzungsgespräche geben muss.

„Ich habe sehr, sehr viele Jugendlichen mit einem Riesenpotential. Mir fallen da immer gleich die Tschetschenen ein, weil das ganz wiffe Burschen sind. Aber die sind alle traumatisiert. Das ist ganz schlimm und wenn man dann deren Eltern einlädt, dann verschlimmert sich alles, weil die Eltern natürlich auch traumatisiert sind. Das hängt alles mit diesem Krieg zusammen. Also mit denen ist wirklich was ganz Arges passiert. Und damit muss man hier eben auch irgendwie zurechtkommen, sie besonders betreuen, immer ein Auge auf sie haben. Und ich wiederhole es: das sind gescheite Kinder“³⁴⁶.

Erol Yildiz kommt in seiner Analyse vorliegender Sinus-Sociovision-Studie für Deutschland zu dem Befund, dass sich MigrantInnen auf spezifische Weise verorten, indem sie unterschiedliche, zum Teil grenzüberschreitende ökonomische, soziale und kulturelle Netzwerke individuell und milieuspezifisch nutzen, neu definieren und zu neuen Strukturen, Kulturen und Lebensentwürfen verbinden.³⁴⁷ Eine weiterführende Analyse, inwiefern diese existenten Netzwerke für die Belange der beruflichen Aus- und Weiterbildung genutzt werden können, steht noch aus, erscheint aber in dem Maße hoch relevant, als der verbreiteten Forderung nach immer noch mehr sozialpädagogischer Betreuung den Eindruck entstehen resp. das Vorurteil erhärten lässt, dass bildungssystemferne/-fremde Jugendliche mehrheitlich zu kontrollierende und zu therapierende „Sozialfälle“ wären.

„Arbeitsmarktpolitik ist Sozialpolitik ist Gesellschaftspolitik. Das kann man nicht trennen. Das geht nicht“³⁴⁸.

In Interviews mit türkischen jugendlichen MigrantInnen in Wien, die im Rahmen einer 2008 abgeschlossenen Dissertation bezüglich der Integrationsbarrieren türkischer MigrantInnen befragt wurden, wird als bspw. als Hemmnis für eine Priorisierung beruflicher Ausbildung die spezifische, meist sehr beengte Wohnsituation genannt, die es Jugendlichen wesentlich attraktiver erscheinen lässt, möglichst rasch ausreichend Geld zu verdienen um einen eigenen Haushalt unterhalten zu können. Andererseits wird auch hier auf die „Lernumgebung“ bzw. ein unterstützendes Umfeld verwiesen, das in Familien mit Migrationshintergrund sehr oft aufgrund der niedrigen Basisbildung/Sprachkompetenz der Elterngeneration nicht ausreichend funktionsfähig sei. Man räumt zwar ein, dass ausreichend an der Motivationssteigerung von SchülerInnen mit Migrationshintergrund gearbeitet würde, jedoch die *de facto*-Unterstützung im Lernprozess nicht ausreichend wäre. Je höher jedoch der Anteil österreichischer Schüler in den Klassen wäre, desto größer wäre die entsprechende Unterstützung durch MitschülerInnen, die miteinander Hausaufgaben machten oder miteinander lernten.

³⁴⁵ siehe auch Kapitel 1.3.2 „Kurzdarstellung der Institutionen aus den Interviews“ (Pkt. WUK)

³⁴⁶ WG, Z 96-105

³⁴⁷ Yildiz, Migranten-Milieus a.a.O.

³⁴⁸ GC, Z 98-99

Aus-/Weiterbildungsprogramme

In Wien erscheint das Angebot an Jugendliche seitens des AMS breit gefächert, zielgruppenorientiert, differenziert und gut sortiert. Obwohl aus den ExpertInneninterviews konkludent hervorgeht, dass „einschlägige“ Schulen regelmäßig eingeladen würden, mit ihren Abschlussklassen in die Berufsinformationszentren zu kommen und dieses Angebot auch offensichtlich bis an die Leistungskapazitäten der BIZ angenommen wird, geht aus den Interviews mit jenen Personen, die mit der beruflichen Erstausbildung Jugendlicher in der Praxis befasst sind, wiederholt hervor, dass die Jugendlichen keineswegs ausreichend hinsichtlich Berufswahl und entsprechender Alternativen informiert bzw. hinsichtlich ihrer Neigungen und Interessen orientiert sind.

In der Studie „Jugend und Arbeitsmarkt“ wurden 1.200 Burschen und Mädchen aus ganz Österreich im Rahmen einer offenen Fragestellung die Möglichkeit gegeben ihre Vorstellungen zu formulieren hinsichtlich: „Welche Maßnahme ist notwendig, um Jugendliche bestmöglich auf den Einstieg in die Arbeitswelt vorzubereiten?“ An die Schulen lassen sich folgende Erwartungen zusammenfassen:

- Mehr praxisnahe Gegenstände an den Schulen
- Mehr Informationsveranstaltungen in den letzten Schuljahren
- Mehr Kooperationen zwischen Schule und Unternehmen
- Mehr Berufsschnuppertage, Berufsberatung, Interessenstests an den Schulen
- Pflichtpraktikum auch an der HAK
- Mehr Übungsfirmen an den Schulen
- Mehr berufspraktische Tage an den Schulen
- Verpflichtende Praktika an allen Schulen
- Mehr Freiräume in der Ausbildungszeit um Praktika zu machen
- Schüler sollen lernen, sich gut zu verkaufen.
- Ganztageschule mit praxisbezogenen Unterricht
- Berufsinformation in der Oberstufe als Pflichtfach
- Bessere Integration der Schule in die Wirtschaft
- Berufsschulen auf den neuen Stand der Technik bringen
- Gezielte Ausbildung, da mit AHS-Matura fast kein Job zu bekommen ist
- Schluss mit der Ökonomisierung der Bildung

Dem Angebot von Trainings und Praktika wurde seitens der befragten Jugendlichen besondere Priorität eingeräumt:

- Berufslebensnahe Kurse mit extra Fachkräften
- Mehr Geld für Beratungs- und Ausbildungsinstitute
- Vermittlung von Praktikumsplätzen
- Schnuppermöglichkeiten in mehr Firmen ohne sich sofort entscheiden zu müssen
- Förderung von Schnupperpraktika durch Regierung
- Arbeitsplätze für Anfänger mit weniger Gehalt aber dafür Praxiserfahrung
- Schaffung von Trainingseinrichtungen
- Förderung von Projekten, in denen Jugendliche verschiedene Berufe ausprobieren können

Auch das AMS wurde seitens der Jugendlichen einer kritischen Analyse unterzogen:

- Das AMS sollte praxisnah arbeiten
- Das AMS sollte kundenorientierter arbeiten
- AMS kostet zu viel Steuergeld gemessen an unzureichender Leistung
- Den MitarbeiterInnen/BeraterInnen sollte klar sein, dass das AMS ein Dienstleistungsunternehmen ist

- Berufsorientierung

Es wird festgestellt, dass das Angebot v.a. auch hinsichtlich der in Wien bestehenden Beschäftigungsgarantie gut und flächendeckend sortiert wäre, dass zwar immer in Einzelfällen vergleichsweise geringfügige Verbesserungen im Sinne von Korrekturen möglich wären, jedoch dringend am Informationsmanagement gearbeitet werden müsse. Der Unterschied zwischen informierten, in absoluter Mehrheit „einheimischen“ Jugendlichen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund gestalte sich nach wie vor eklatant. Ein weiterer Grund für vergleichsweise niedrige berufliche Beschäftigungs-/Ausbildungsverhältnisse unter MigrantInnen erscheint zudem das Fehlen resp. die mangelnde Funktionstüchtigkeit persönlicher Netzwerke. Eine aktuelle Studie des deutschen Instituts für Arbeits- und Berufsforschung verweist bspw. darauf, dass über 30% der offenen Stellen ausschließlich aufgrund persönlicher Kontakte und somit rechtzeitig – teilweise bereits vor *de facto* Vakanz der entsprechenden Stelle - einsetzenden Informationsflusses besetzt würden. In anderen Ländern, wie etwa in Schweden, wird dieser Prozentsatz sogar noch höher eingeschätzt.³⁴⁹

„Lehrstellen und Angebote an Jugendliche sind meiner Meinung nach ausreichend vorhanden. Es wird auch seitens des AMS-Jugendliche zielgerichtet und seriös gearbeitet. Daran liegt es einfach nicht, wenn es nicht funktioniert oder nicht so funktioniert wie es sich alle wünschen. Es liegt einfach wirklich und tatsächlich an der Zielgruppe selbst. Da klafft eine Lücke. Wir haben eine gewisse Anzahl von Mädchen und Burschen, bei denen der Abstand zu den informierten Jugendlichen definitiv vorhanden ist“³⁵⁰.

„In der Schule gibt es Berufsorientierung – das ist ja verordnet, dass es die geben muss. Also wenn die Jugendlichen nicht aus einem Poly oder einer Hauptschule kommen, die „Berufsorientierung“ ernst nimmt, dann sind das wirklich arme Würmer. Wenn die dann im September kommen, fängt man ganz von vorne mit Information an und mit einer Orientierung und dann soll so ein Jugendlicher innerhalb von 14 Tagen wissen, was er die nächsten 3 bis 3,5 Jahre macht. Wie soll das gehen?“³⁵¹.

Die sich in Pflichtschul-Abschlussklassen befindlichen Jugendlichen mit entsprechendem Informationsdefizit werden also mehrheitlich über existente „einschlägige“ Kontakte mit den Schulverantwortlichen eingeladen, in die neu errichteten Berufsinformationszentren des AMS zu kommen, wo ihnen dann Erstinformationen bzgl. Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Wien zuteilwerden. Inwiefern dieses Informationssystem flexibel genug ausgestaltet ist, um v.a. in Schulen mit bekannt hohem MigrantInnenanteil den umgekehrten Weg einzuschlagen, indem nämlich die Erstinformation bzgl. aus öffentlichen Mitteln geförderter Ausbildungsmöglichkeiten zu den SchülerInnen käme, konnte im Rahmen dieser Pilotstudie nicht ermittelt werden. Die Hypothese einer potentiell höheren Erfolgsquote/Teilnahme wäre im Rahmen eines Pilotversuches an mehreren vergleichbaren Schulen jedenfalls ohne allzu großen ökonomischen Aufwand zu überprüfen.

³⁴⁹ Vgl. Karakas, a.a.O. S. 142

³⁵⁰ WD, Z 236-242

³⁵¹ GC, Z 281-287

Abb.: Empfehlungen für die Erwachsenen- und Arbeitsmarktpolitik
Zielgruppe: Jugendliche MigrantInnen



Anknüpfungspunkte für Follow-up-Projekte und Ausblick

Die Anhebung des Bildungs- und Qualifizierungsniveaus jugendlicher MigrantInnen ist nach wie vor prioritäres Thema – jedoch nur ein Teil des Problems. Den hier und da seitens der Betroffenen vermuteten Diskriminierungsverdacht durch Lehrausbildungsbetriebe und Unternehmen mit Arbeitsplatzvakanz wäre durch eingehendere Analysen nachzugehen. Sollte er sich bestätigen müsste er durch gegensteuernde Maßnahmen in Angriff genommen werden. Ebenso steht eine Analyse der Einhaltung des Gleichheitsgrundsatzes an, inwiefern also für gleich qualifizierte Arbeit auch der gleiche Lohn bezahlt wird, wobei hier auch Unterschiede nach Branchen und Regionen zu erheben wären. Gender-Aspekte müssen zu ehest möglichen Zeitpunkt idealerweise bereits im Schulunterricht verstärkt berücksichtigt werden, Frauen und Mädchen somit in besonderer Weise für das individuell höchstmögliche berufliche Aus- und Weiterbildungsniveau ermutigt werden.

Das Informationsmanagement hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten erscheint nach wie vor stark verbesserungswürdig. Die Information sollte auch „in die Schulen kommen“ und nicht einseitig die Abschlussklassen zu den Berufsinformationszentren.

Es bleibt zu hoffen, dass für Wien (doch in weiterer Folge auch in anderen Landeshauptstädten und/oder österreichweit) eine differenzierte Milieu-Studie im Kontext der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik sowohl qualitativer als auch quantitativer Art durchgeführt wird. Eine derartige Sinus-Sociovision-Milieustudie stellt ein notwendiges, wenn nicht unverzichtbares wissenschaftliches Tool dar, das durchaus einem revitalisierenden Erinnerungsprozess Vorschub leisten könnte, da man nachgerade in Österreich auf eine bildungspolitische Tradition in der

systematischen Bekämpfung von Bildungsnachteilen aufgrund sozialer Milieus zurückblicken kann. Andererseits wäre die mehrfach geäußerte, sich mancherorts gegenwärtig wieder verstärkende Vermutung mit diesem Werkzeug zu ergänzen und geeignet zu überprüfen, inwiefern die konventionell erscheinenden, an die Migrationsdebatte angelehnten Erklärungsmuster im Vergleich zur sozialen Milieuanalyse tatsächlich an Aussagekraft einbüßen. Die Beantwortung dieser sozialwissenschaftlich-gesellschaftspolitischen Fragestellung ist keineswegs belanglos, geht doch die stereotype Verengung eklatant heterogener Bevölkerungsgruppen – wie jene der MigrantInnen - durchaus mit der Verführbarkeit eines jederzeit verunsicherbaren Wahlvolkes einher, wie diese seit den 1990er Jahren im Zuge verantwortungsloser, provokanter Aussagen demagogischer Politiker deutlich wurde.

Differenzbewusste Ansätze in der angewandten Forschung erscheinen in hohem Maße geeignet auch die kreativen Potentiale und integrativen Leistungen von MigrantInnen sichtbar zu machen, neu zu bewerten und als gesellschaftliche Ressource nutzbar zu machen, um der wissenschaftlich grundlegend fundierten Forderung des Begründers der ganzheitlich ausgerichteten Allgemeinen Systemlehre, des Wiener Ludwig von Bertalanffy, nach einer „Unity through Diversity“³⁵² auch und gerade im gesellschaftlichen Kontext Leben einzuhauchen. Diversität wird in diesem Kontext nicht nur innerhalb einer ethnisch-kulturellen Minderheitengruppe deutlich, sondern ebenso zwischen verschiedenen MigrantInnengruppierungen unterschiedlicher Herkunft und diese wiederum zur so genannten Mehrheitsgesellschaft.

Die globalen Transformationsprozesse zeigen, dass europäische Metropolen wie Wien, auch in Zukunft mit Migration und daher mit einer Zunahme an Diversität konfrontiert sein werden. Was also für die Bewältigung der eigentlich erst begonnenen Aufgaben benötigt wird, sind differenzierte milieuspezifische Ansätze, die Veränderungen gegenüber flexibel genug sind, neue Perspektiven auf und für MigrantInnen zu eröffnen, Perspektiven mithin, die die simultane Existenz von unterschiedlichen Lebensentwürfen und Milieus als Ressourcen anerkennen.

³⁵² Einheit durch Vielfalt

2.4 Zielgruppe: Frauen und Mädchen

Interviewquellen: WAFF Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds, abz*austria, ppc training, bfi Wien, Islamische Glaubensgemeinschaft Österreich (IGÖ), Betroffene (mit Migrationshintergrund)

2.4.1 Zielgruppenbeschreibung

Die Prämissen der Zielgruppe „Frauen und Mädchen“ in den Interviews sind gekennzeichnet durch eine Diversität hinsichtlich der Lebens-, Alter-, Sozialisations-, Kultur- und Berufskontexte.

Die Gruppe von Frauen mit Migrationshintergrund weist teilweise differente Bedürfnisse im Aus- bzw. Weiterbildungsbereich gegenüber Frauen ohne Einwanderungserfahrungen aus, die bereits tendenziell ihren Niederschlag in zielgruppenspezifischen bzw. teilnehmerinnenorientierten Aus- und/oder Weiterbildungsangeboten sowie Qualifizierungsmaßnahmen finden.

Die Gruppe der jungen Frauen mit Kind oder schwangerer Frauen, sowie Frauen ohne Kinder werden ebenfalls in der Studie thematisiert. Das durchschnittliche Alter dieser Frauen wird von einer interviewten Expertin zwischen 18 und 19 Jahren bzw. evt. 20 Jahre angegeben. Die soziale Herkunft ist sehr unterschiedlich und betrifft alle Schichten, sowohl Frauen mit als auch ohne Migrationshintergrund. Einzig und allein bei den Bildungsabschlüssen lässt sich eine höhere Tendenz in Richtung Pflichtschulabschluss erkennen. Der Grund wird hier vor allem darin gesehen, dass als Voraussetzung für die Beratung, bspw. in der Beratungsstelle „abz get ready“, eine Zuweisung über das AMS Jugendliche erfolgen muss. Das AMS Jugendliche fokussiert implizit Arbeits- bzw. Lehrstellensuchende, denn junge Frauen die ein Gymnasium besuchen oder ein Studium absolvieren wollen, sind tendenziell nicht beim AMS als arbeitssuchend vorgemerkt.

Eine weitere Gruppierung betrifft nicht-erwerbstätige Frauen. Hierbei kann differenziert werden zwischen Frauen die arbeitssuchend sind und jenen, die sich nicht auf Arbeitssuche befinden. Bei zuletzt genannter wird vor allem von einer Expertin die Herausforderung der Erreichbarkeit artikuliert. Denn diese Frauengruppe ist nicht im arbeitsmarktpolitischen System erfasst und ist somit auch nicht über herkömmliche Wege, wie AMS, erreichbar. Zudem wirkt sich auch eine kulturelle Komponente auf die Erreichbarkeit aus. Frauen mit Migrationshintergrund die nicht erwerbstätig sind, sind schwieriger zu erreichen.³⁵³

Grundsätzlich werden kreative bzw. innovative zielgruppensensible Methoden angewandt, um den Zugang zur Zielgruppe zu erleichtern. Die Devise lautet: Die Frauen dort abholen, wo sie sind bzw. aktiv auf die Frauen zugehen und niederschwellige Bildungsberatung anbieten, wie im nachfolgenden Kapitel näher erläutert wird.

2.4.2 Zielgruppenzugang

Das abz*austria erreicht ihre breit definierte weibliche Zielgruppe sowohl über Mundpropaganda als auch im Rahmen von AMS-Projekten durch Zuweisungen entsprechender Kundinnen oder durch teilnehmerinnenorientierte Zugänge, um eine niederschwellige Bildungsberatung anzubieten. Hier wird im Sinne „die Bildung kommt zu den Frauen“

³⁵³ siehe dazu auch Kapitel 2.4.6 „Exemplarische Erfahrungen aus externen Studien“

agiert. Aus den Interviews wird ersichtlich, dass sich die Strategien zur Erreichung der Zielgruppe nach örtlichen, zeitlichen und kulturellen Dimensionen orientieren.

So werden bspw. Frauen, die nicht im Erwerbsleben stehen, mit Hilfe eines Bildungsbusses über Weiterbildungsangebote in den Gemeinden und vor Einkaufszentren informiert. Denn diese Frauen „sind nirgendwo arbeitslos gemeldet, in den ländlichen Regionen verschwinden viele Frauen in den Haushalten“³⁵⁴.

Frauen mit Migrationshintergrund bzw. mit muslimischem Hintergrund erreicht man sehr gut, indem entsprechende Rahmenbedingungen geboten werden. So erleichtern bspw. weibliche Trainerinnen den Zugang zu dieser Zielgruppe.

„Frauen als Trainerinnen einzusetzen ist ein Weg, um auch das Vertrauen der muslimischen Zielgruppe zu bekommen“³⁵⁵.

Als Ansprechstelle für die Zielgruppe der jungen (schwangeren) Frauen bzw. jungen Mütter zwischen 14 und 21 Jahren steht das „*abz get ready*“ zur Verfügung, eine Beratungsstelle des *abz*austria*, welche vom AMS und ESF gefördert wird. Grundsätzlich stellt die Erreichbarkeit der Zielgruppe junge Mütter/junge schwangere Frauen eine Herausforderung dar, weil die betroffenen Frauen meist auch Schwierigkeiten mit dem Elternhaus haben oder mit ihrer Situation schwanger zu sein noch nicht umgehen können und sich deshalb nicht primär für Bildung interessieren.³⁵⁶ Die Schwerpunkte der Beratung sind demnach Ausbildung, Job oder Wiedereinstieg und damit einhergehende optimale Rahmenbedingungen für die Re-Integration in das Ausbildungssystem bzw. in den Arbeitsmarkt.³⁵⁷

„Oft gleicht die Situation einer psychosozialen Notsituation, wenn man in jungen Jahren Mutter oder schwanger wird. Und insofern beraten wir auch bei finanziellen Nöten, über die Wohnsituation oder wie geht es der Person einfach – das spielt einfach eine ganz, ganz große Rolle, weil es oft diese Voraussetzungen sein müssen, damit man sich überhaupt mit Themen wie Beruf, Ausbildung, usw. auseinander setzen kann“³⁵⁸.

Zur Erreichbarkeit der Zielgruppe wird im Prinzip das ganze Umfeld inspiziert, wo diese Frauen in Erscheinung treten, wie zum Beispiel in Schwangerenberatungsstellen oder Mutter-Kind-Heime, bei GynäkologInnen, in adäquaten Lokalen, um über Aus- bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten in Form eines Informationsfolders zu informieren. Darüber hinaus wird Vernetzungsarbeit mit anderen Jugendeinrichtungen bzw. Sozialstellen geleistet. Eine enge Kooperation existiert auch mit dem AMS Jugendliche, indem VertreterInnen bei den AMS Info-Tagen vor Ort sind, um die Beratungsstelle und ihre Leistungen vorzustellen bzw. zu einer Gruppenveranstaltung oder zu einem *get ready* Brunch einzuladen.³⁵⁹ Ein weiterer Zugang zur Zielgruppe betrifft mobile Beratungen in der gewohnten Umgebung wie am Kinderspielplatz, im Park oder in einem ruhigen Lokal anzubieten, weil es erfahrungsgemäß gerade für junge Frauen eine Hürde ist, in eine Beratungsstelle zu kommen. Es existiert ein Schamgefühl bzw. der Eindruck man würde „von oben herab behandelt“³⁶⁰, weil man schwanger geworden ist. Zudem gibt es kaum „Erfahrungswerte mit Beratungsstellen und man weiß daher nicht, was da passiert. Somit gibt

³⁵⁴ MV, Z 203-204

³⁵⁵ MV, Z 212-213

³⁵⁶ vgl. MV, Z 219-220

³⁵⁷ vgl. FK, Z 66-71; Z 17-20

³⁵⁸ FK, Z 20-24

³⁵⁹ vgl. FK, Z 10-16; Z 39-50

³⁶⁰ FK, Z 26-27

es einen Mangel an Information und Erfahrung. Dann ist es für junge Mütter sehr schwierig einen Termin einzuhalten“³⁶¹.

Wesentlich wird im Kontext des Zielgruppenzugangs von der interviewten Expertin der persönliche Kontakt sowie das aktive Herangehen und Dranbleiben pointiert.³⁶² Denn Jugendliche verschwitzen oft Terminvereinbarungen oder finden es zu umständlich einen vereinbarten Termin wahrzunehmen und entschwinden auf diese Art und Weise wieder dem Aus- bzw. Weiterbildungssystem. Aber nicht nur bei den Jugendlichen wird der persönliche Kontakt für ein Erstgespräch bevorzugt. So erwähnt eine Interviewpartnerin um die 30 Jahre: „Mir ist es lieber, wenn ich persönlich hingeh, als wenn ich telefonisch anrufe. Dann weiß ich, was ich alles machen kann“³⁶³.

Bei der Maßnahme „Mädchen entscheiden“ geht es um eine Berufsorientierung für Mädchen, die vom AMS Jugendliche und vom WAFF finanziert und von TrainerInnen des ppc-training durchgeführt wird.³⁶⁴ Erreicht wird die Zielgruppe unter dem Motto: „Begeistere einen Menschen und der eine Mensch wird das an mindestens 10 weitergeben“³⁶⁵. Dahingehend funktioniert ein Empfehlungsmarketing, bspw. durch den Freundeskreis, am besten, weil dann die Bereitschaft bzw. die Motivation an dieser Maßnahme teilnehmen zu wollen, sehr hoch ist. Ein weiterer Zugang betrifft auch hier eine Vernetzungs- und Kooperationsarbeit mit Gate-Keepern, wie mit Beratungsstellen für Mädchen (das Sprungbrett) oder Jugendzentren bzw. mit dem AMS Jugendliche.³⁶⁶

Deutlich wird, dass das AMS (Jugendliche) eine zentrale Rolle beim Zugang der Zielgruppen sowie als Drehscheibe für die Vermittlung von Beratungsstellen bzw. von Aus- und Weiterbildungen innehat. Es ist somit eines der wichtigsten Player beim Zugang zu Bildungsbenachteiligten (Jugendlichen), neben dem Freundes- oder Familienkreis (EhepartnerInnen, FreundInnen, etc.). Auch wenn das AMS (Jugendliche) bei Jugendlichen anscheinend nicht immer so bekannt ist wie angenommen, oder Zuweisungen zu einer Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahme auch manchmal „zufällig“ passieren, weil der/die eigentliche BeraterIn gerade auf Urlaub ist und die Vertretung einen Kursbesuch vorschlägt. Auch alle Betroffenen aus den Interviews verfügen über Erfahrungen mit dem AMS (Jugendliche) und mit Zubuchungen zu Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen. Die interviewte BL hat sich zum Beispiel über Empfehlungen der Eltern beim AMS Lehrstellen suchend gemeldet, nachdem sie die HAK abgebrochen hatte. Das AMS war ihr vorher nicht bekannt gewesen. Die Interviewpartnerin NP ist über das AMS zur Ausbildung Personalverrechnung/Buchhaltung gekommen, jedoch per Zufall, weil ihr AMS-Berater urlaubsbedingt nicht anwesend war und ein anderer AMS-Berater den Vorschlag zu dieser Ausbildung gemacht hat. Die interviewte MA hat ebenfalls über das AMS einige Weiterbildungskurse absolviert und besucht zum Zeitpunkt des Interviews eine betriebliche Weiterbildung über den Betriebsrat.³⁶⁷ In einem anderen Fall ist eine alleinerziehende Akademikerin (Interviewpartnerin EB) aus familiären Gründen aus dem Ausland, wo sie bis dahin beruflich auf Projektbasis beschäftigt war, nach Österreich gereist und hat hier erst durch Freunde und Familie erfahren, dass sie eigentlich Anspruch auf Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz haben müsste, da

³⁶¹ FK, Z 28-31

³⁶² vgl. FK, Z 241-267

³⁶³ MA, Z 103-104

³⁶⁴ siehe dazu Kapitel 2.4.3 „Weiterbildungsangebote & (Weiter-)Bildungsverständnis der Zielgruppe“

³⁶⁵ KIZ, Z 249-250

³⁶⁶ vgl. KIZ, Z 244-264

³⁶⁷ vgl. BL, Z 8-10, Z 35-36 BL; NP, Z 106-108; MA, Z 8-9; sowie siehe Kapitel 2.4.3 „Weiterbildungsangebote & (Weiter-)Bildungsverständnis der Zielgruppe“

sie während ihres Studiums in diversen Beschäftigungsverhältnissen mit Unterbrechungen über Jahre hinweg tätig war.³⁶⁸

„Ich bin dann nach Rodrigos Geburt zwar primär aus familiären Gründen zurück nach Österreich gegangen, und ich habe auch niemals daran gedacht, dass diese Reise länger dauern könnte, als damals von mir geplant. Nachdem ich während meines Studiums in Österreich aber ausreichend lange gearbeitet habe, hatte ich dann plötzlich Anspruch auf Arbeitslosengeld, was natürlich eine große Erleichterung war (...). Dann war das Geld für das Rückflugticket ausgegeben, aber es hat ja auch keinen dringenden Grund mehr gegeben, zurück nach Mexiko zu fliegen – dort war ja nichts mehr zu tun. (...) Also meldete ich mich beim AMS als arbeitssuchend. Dort sagte man mir, ich wäre noch nicht auf den Arbeitsmarkt vermittelbar, wenn ich noch Mutterschutz beanspruchen würde. Rodrigo war ja erst 2,5 Monate alt. Seit er ein Jahr alt ist, gelte ich nun wieder als „auf den Arbeitsmarkt verweisbar“ wie das so unverbindlich heißt. Verwiesen hat mich bisher tatsächlich das AMS auf einen offensichtlich rein virtuellen Arbeitsmarkt, denn Arbeitsstellen angeboten hat mir seit Jahren niemals auch nur irgendjemand, obwohl ich mich vor allem am Anfang wirklich engagiert und freudig um einen Job bemüht habe“³⁶⁹.

2.4.3 Weiterbildungsangebote & (Weiter-)Bildungsverständnis der Zielgruppe

Das Interesse an Weiterbildung bzw. das (Weiter-)Bildungsverständnis von Seiten der Zielgruppe ist laut den durchgeführten Interviews sehr heterogen und von vielen Faktoren abhängig, wie ethnische Herkunft, vergangene Schul- und Lernerfahrungen, Bildungsabschluss, uvm.. So ist eine Frau mit Migrationshintergrund mit zum Teil anderen Herausforderungen, Erfahrungen oder Situationen konfrontiert als eine Frau, die in Österreich Sozialisationsprozesse durchlaufen hat. Das bedeutet, es braucht einen differenzierten Blick auf Aus- und Weiterbildungsangebote³⁷⁰ sowie je nach Lebens- und Berufskontext abgestimmte Angebote bzw. Förderungen.

Aus- und Weiterbildungsangebot

Der WAFF-Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds bspw. bietet umfassende Beratungs- und Förderschwerpunkte für Frauen an^{371,372}, wie das Programm NOVA seit 2004 oder FRECH – Frauen ergreifen Chancen seit 2002, welches „sich an Frauen richtet, die sich beruflich verändern wollen“³⁷³.

Das abz*austria offeriert Angebote für eine breite Zielgruppe, wie z.Bsp. für Alleinerzieherinnen, Migrantinnen mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen, für junge Frauen/Mädchen, für Wiedereinsteigerinnen (nach der Karenz oder länger) oder für langzeitbeschäftigungslose Frauen³⁷⁴, die vom AMS Wien zugewiesen werden.

Das Aus-/Weiterbildungsprogramm wird im Zuge von offenen Ausschreibungen, über das Bundesabgabegesetz, finanziert. In diesen Fällen ist das Kursangebot kostenlos. Darüber hinaus gibt es aber auch kostenpflichtige Angebote, wie z.Bsp. Väter-Beratung, Karriere-Coaching für Frauen die einen Arbeitsplatz haben oder Strukturberatungen für Unternehmen.³⁷⁵ Exemplarische kostenlose abgeschlossene, laufende bzw. geplante Aus-/Weiterbildungsangebote für Frauen umfassen:

³⁶⁸ Tod des Vaters

³⁶⁹ EB, Z 217-235

³⁷⁰ vgl. MV, Z 100-101

³⁷¹ vgl. MN, Z 244-247

³⁷² siehe dazu Kapitel 1.3.2 „Kurzdarstellung der Institutionen aus den Interviews“ (Pkt. WAFF)

³⁷³ MN, Z 107-108

³⁷⁴ Nach den Kriterien des AMS ist man nach 6 Monate langzeitbeschäftigungslos (vgl. MV, Z 144-191).

³⁷⁵ vgl. MV, Z 273-282

Buchhaltung und Lohnverrechnung für Frauen mit Migrationshintergrund und guter Erstausbildung (16 Sprachen/17 Nationen) im Auftrag des AMS Wien. Die AusbildungsteilnehmerInnen konnten sich vor der Ausbildung trotz guter Erstausbildung in ihren Heimatländern noch nicht in Österreich beruflich verorten. Das abz bietet den Rahmen für die Ausbildung samt Praktika. Interessant ist, dass für diese Frauen die vergangene Lernerfahrung nicht Thema ist, im Gegensatz zu den Frauen aus Österreich. In dieser Qualifizierung sind fachliche Inhalte zentral und Soft-Skills werden nebenbei vermittelt. Bis zu 80/90% der AbsolventInnen finden einen Job.³⁷⁶

Kurs für Frauen mit Pflichtschulabschluss zum Nachholen des Hauptschulabschlusses. Bei diesem Kurs nehmen kaum Frauen mit Migrationshintergrund teil sondern hauptsächlich Frauen, die aufgrund ihrer sozialen Herkunft keine Möglichkeit hatten ihre Bildung zu gestalten.

„Weil wir in Österreich ein Bildungssystem haben, das ausselektiert. Die Schule, das wissen wir mittlerweile von den Pisa-Studien und das dürfen wir endlich laut sagen, ist diskriminierend. Es werden Menschen ausselektiert, die keinen Zugang zur Erstausbildung haben in dieser Art, wie es ihnen zusteht“³⁷⁷.

Die Kritik richtet sich nicht an einzelne Lehrkräfte, sondern an das System und die Struktur, die sich rasch und bald ändern muss, weil sonst die Wirtschaft in Bedrängnis kommt, entsprechende Fachkräfte, auch aufgrund der demografischen Entwicklung, zu finden.

Veranstaltungs- und Projektmanagement ab Jänner 2010, an dem beinahe nur FH-Absolventinnen teilnehmen, deren Ausbildung nicht am Arbeitsmarkt verwertbar ist.

Girls go to the University. 70 Mädchen (Schülerinnen ab 16-18 Jahren) haben im Sommer ein Praktikum an der TU bzw. an FHs absolviert, im Sinne von Frauen in die Technik.

abz get ready, Beratungsstelle für schwangere junge Frauen und junge Mütter ab 14 bis 21 Jahren. Im Fokus des Beratungsprozesses bzw. des Coachings stehen das Nachholen von Ausbildungsabschlüssen und die Re-Integration am Arbeitsmarkt. In Wien gibt es grundsätzlich eine gute Infrastruktur an Notfallsanlaufstellen, die FEM Süd oder die MA11. Aber im Bereich Bildung und Arbeitsmarkt wird wenig angeboten, bis auf das AMS-Jugendliche, in deren Auftrag die Angebote des „abz get ready“ auch durchgeführt werden.

Wie bereits erwähnt, ist das „abz get ready“ grundsätzlich für Beratungen vor Beginn einer Ausbildung zuständig. Dabei werden das Ausbildungsziel, der Berufswunsch und die dafür benötigten Rahmenbedingungen für den (Wieder-)Einstieg ins Erwerbsleben abgeklärt.³⁷⁸ Bei den Rahmenbedingungen ist vor allem die Kinderbetreuung ausschlaggebend, denn die jungen Frauen sind größtenteils Alleinerziehende. Somit werden traditionelle Frauenberufe nachgefragt, um die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung zu gewährleisten. Das sind prinzipiell alle Kurzausbildungen mit kinderbetreuungsfreundlichen Arbeitszeiten. Die unterstützten Ausbildungen des AMS umfassen z.Bsp. Kindergartenassistentin³⁷⁹, Ordinationshilfe oder Buchhaltung.³⁸⁰ Hinsichtlich des finanziellen Aspekts wäre eine Vollzeitbeschäftigung notwendig, emotional ist das selten von den jungen Müttern, aufgrund des Kleinkindalters und der emotionalen Bindung zwischen Mutter und Kind, gewünscht.

³⁷⁶ vgl. MV, Z 91-104; 159-167

³⁷⁷ MV, Z 148-151

³⁷⁸ vgl. FK, Z 52-58

³⁷⁹ Diese Ausbildung, die nicht von den Arbeitsstellen zwingend gefordert wird, wird von Kundinnen-Seite sehr nachgefragt, weil Bezug zu Kindern schon vorhanden ist, die Nachfrage am Arbeitsmarkt existiert und zudem die Arbeitszeiten mit der eigenen Kinderbetreuung gut vereinbar sind. Dauer der Ausbildung: 6-8 Wochen.

³⁸⁰ vgl. FK, Z 103-119; Z 163-168

„Insofern sind die Berufswünsche und Weiterbildungsinteressen primär davon (Anm.: Vereinbarkeitsfrage) geprägt“³⁸¹.

Im Rahmen der Kursmaßnahme „Mädchen entscheiden“ erhalten 50 Mädchen über 8 Monate eine Berufsorientierung, wobei hier insgesamt 7 Wochen Praktika in den jeweiligen angestrebten Berufen integriert sind. Schwerpunkte in der Maßnahme sind einerseits die kontinuierliche Begleitung sowie Bewerbungstrainings und Persönlichkeitsbildungen sowie bei Bedarf Mediation zwischen Arbeitgeber und den Mädchen anzubieten. Die Mädchen werden vom AMS Jugendliche zugebucht und anschließend einem Wissenstest unterzogen, damit homogene Gruppen bezogen auf das Wissensniveau gebildet werden können (für Allgemeinbildung oder Vorbereitung für Bewerbungstests). Das bedeutet, für diese Maßnahme müssen die Teilnehmenden eine gewisse formale Basisbildung vorweisen. Voraussetzung zur Aufnahme in die Maßnahme ist ein HS-Abschluss (Grundqualifikation) und eine Bereitschaft an der Maßnahme teilnehmen zu wollen sowie ausreichende Deutschkenntnisse.³⁸²

Der familiäre bzw. bildungsbezogene Hintergrund der Teilnehmerinnen wirkt sich maßgeblich auf die Qualität der eigenen formalen Bildungsabschlüsse aus (wobei ein positiver Pflichtschulabschluss als Mindeststandard die Voraussetzung zur Teilnahme an der Maßnahme bildet). Hier vor allem: das Ausmaß an Unterstützung von Seiten des Elternhauses, der eigene kulturelle/ethnische Hintergrund, aber auch das Alter (zwischen 15 und 21 Jahren). So sind in dieser Zielgruppe Teilnehmerinnen vertreten, die auch mit schwerwiegenden familiären Problemen konfrontiert sind (Verweis aus dem Elternhaus mit nachfolgender Unterbringung in einer betreuten Wohngemeinschaft), mitunter Sucht-/Drogenproblematiken haben, aber auch mit Stigmatisierungen bzw. Barrieren aufgrund ihres Migrationshintergrundes konfrontiert sind (z. Bsp. Kopftuch).³⁸³

Das (beruflich orientierte) Weiterbildungsangebot für Frauen in muslimischen Gemeinden (IGÖ) ist oft in Form eigener Frauenabteilungen organisiert, in denen Programme wie Koranlesen, spirituelles Erleben oder Sprachkurse (arabisch, deutsch) bedarfsorientiert durchgeführt werden. Die Deutschkurse werden vor Ort und vor allem nachfragebedingt am Vormittag angeboten. Zudem gibt es Zusammenschlüsse von verschiedenen Frauengruppen, wie bspw. dem Forum muslimischer Frauen in Österreich (FMFÖ), welche Weiterbildungsprogramme zu Gewalt oder Bildungsfragen offerieren, die teilweise auch von der Stadt Wien gefördert werden.³⁸⁴

Aus- und Weiterbildungskurse mit anschließender Arbeitsplatzgarantie werden selten in der Praxis angeboten, was jedoch von TeilnehmerInnenseite gewünscht wird, da die Absolvierung eines Kurses und anschließend längerer Arbeitsplatzsuche als vergeudete Zeit erachtet wird.

„Nach der Abschlussprüfung und dem Praktikum war in dieser Ausbildung vorgesehen, dass wir 2 Wochen lang Jobsuchen. Wir erhielten ganz große Unterstützung von unserer Soft-Skill-Trainerin. Bei manchen hat es geklappt, bei manchen nicht. Dann war die Unterstützung leider vorbei und seither muss man selbstständig nach einem Job weiterschauen. Das bedeutet, dass ich nun seit knapp 1 Jahr auf der Suche nach einem Job bin“³⁸⁵.

„Bei mir ist die Situation nun schlecht, dass 1 Jahr vergangen ist ohne dass ich einen Job gefunden habe. Das ist verlorene Zeit, obwohl ich beim AMS gesagt habe, ich brauche eine weitere Ausbildung, sofort nach meiner

³⁸¹ FK, Z 110

³⁸² vgl. KIZ, Z 37-55; 75-79; 120

³⁸³ KIZ, 11-16

³⁸⁴ vgl. AB, Z 143-148; Z 149-155

³⁸⁵ NP, Z 17-21

Ausbildung bei XY. Hätte ich das gemacht, hätte ich wahrscheinlich schon einen Job³⁸⁶.

Das abz*austria bietet bspw. im Rahmen der Aus- bzw. Weiterbildungsangebote keine Jobgarantie an, obwohl in manchen AMS-Projekten eine Integrationsquote in den Arbeitsmarkt von bis zu 50 oder 60% vorgeschrieben ist, die erfüllt werden sollte bzw. müsste. Die Umsetzung droht allerdings regelmäßig an zu knapp kalkulierten oder fehlenden Ressourcen zu scheitern, da neben der Organisation und Durchführung der Aus- bzw. Weiterbildungsangebote kein entsprechender Zeitrahmen mehr für die Pflege von Unternehmenskontakten zur Verfügung steht.

„Das Matching zwischen den Unternehmen und den Langzeitbeschäftigungslosen ist im Moment nicht so machbar, wie wir uns das als abz austria vorstellen würden und wie wir das auch schon gehabt haben. Nicht das wir die Tools nicht hätten und die Kontakte und die Möglichkeiten. Wir haben 17 Jahre Erfahrung in enger Zusammenarbeit mit Unternehmen, aber wir haben im Moment einfach die Ressourcen nicht“³⁸⁷.

Diese nicht zufriedenstellende Situation wird auf einen mangelnden Stellenwert von Aus-/Weiterbildung am Arbeitsmarkt bzw. in den Unternehmen zurückgeführt. Eine Veränderung kann laut Interview erst dann prognostiziert werden, wenn die Unternehmen merken, dass ihre Stellenausschreibungen personell nicht mehr besetzt werden können.³⁸⁸

Aus- und Weiterbildungsverständnis

„Frauen würde ich sagen sind auf jeden Fall beratungs- und bildungsaffiner unserer Erfahrung nach wie Männer. Da gibt es auf jeden Fall eine Gender-Dimension die man da berücksichtigen kann“³⁸⁹.

Grundsätzlich sind Frauen sehr engagiert was Aus- und Weiterbildung betrifft. Eine Expertin erwähnt, dass 50% bis 2/3 der Frauen bereit sind in ihrer Freizeit eine Weiterbildung zu absolvieren. Im Gegensatz dazu verhält sich das bei den Männern meist anders³⁹⁰, obwohl sich gender-relevante unterschiedliche Rahmenbedingungen bzw. Voraussetzungen für eine Teilnahme an Aus- und Weiterbildung zu Lasten weiblicher Lebenskontexte ergeben. Frauen werden noch immer in Bezug auf geförderte betriebliche Weiterbildung oder unbezahlte Familienarbeit, die zu geringeren Zeitressourcen führt, benachteiligt.³⁹¹

„Ein Mann kann viel leichter in einen öffentlichen Kurs am Abend gehen, weil er am Abend sicher nicht den gleichen Stress hat wie eine Frau“³⁹².

Im Projekt „*Chancen durch Bildung*“³⁹³ des bfi Wiens versucht man der Benachteiligung von Frauen hinsichtlich geförderter betrieblicher Weiterbildung entgegenzuwirken. Offensichtlich mit Erfolg: Der Frauenanteil beträgt in den offerierten Kursen im Rahmen des Projekts um die 65% (232 Teilnehmerinnen im ersten Halbjahr 2008³⁹⁴) vor allem, wenn die Kurse den Dienstzeiten entsprechend angeboten werden. Als Gründe wird die vorhin erwähnte Doppel- bzw. Dreifachbelastung im Bereich Haushalt, Kindererziehung und Beruf angenommen. Es werden Kurse, die eine Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Haushalt und Aus-/Weiterbildung ermöglichen, gebucht bzw. können dann überhaupt erst in Anspruch genommen werden. Ein Problem bei diesem Modell besteht lediglich darin, dass unter

³⁸⁶ NP, Z 308-311

³⁸⁷ MV, Z 241-245

³⁸⁸ vgl. MV, Z 245-251

³⁸⁹ MN, Z 239-240

³⁹⁰ vgl. US, Z160-162

³⁹¹ vgl. US, Z 162-165

³⁹² SuS, Z 325-326

³⁹³ siehe dazu auch Kapitel 2.5.3 „Weiterbildungsangebote & (Weiter-)Bildungsverständnis der Zielgruppe ältere ArbeitnehmerInnen“

³⁹⁴ Quelle: bfi Wien, Auswertung arbeitsmarktpolitischer Daten „Chancen durch Bildung“, 1.1.2008-30.6.2008

Umständen zu viele unterschiedliche Dienstzeiten der KursteilnehmerInnen oder ständig wechselnde Arbeitszeiten in Schichtbetrieben, die organisatorische Durchführung der Kurszeiten schwierig werden lassen. Hier ist eine hohe Flexibilität von Seiten der TrainerInnen notwendig.³⁹⁵ Ungeachtet der Genderdimension belegen die arbeitsmarktpolitischen Daten des Projekts „*Chancen durch Bildung*“ des *bfi* Wiens, dass 91% der Teilnehmenden (328 TeilnehmerInnen) einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen.³⁹⁶ Berücksichtigt man, dass ein Großteil der Teilzeitbeschäftigten am österreichischen Arbeitsmarkt weiblich sind³⁹⁷, so scheint es vor allem im Bereich der Teilzeitbeschäftigten relevante Potentiale für Aus-/Weiterbildungsmaßnahmen zu geben.

Die Herausforderung einer Vereinbarkeit von Weiterbildung und Familie wird auch von den interviewten Frauen im Rahmen der Studie von selbst zur Sprache gebracht, jedoch von keinem einzigen männlichen Interviewpartner. Eine Interviewte berichtet, dass vor allem intensiv geblockte Kurszeiten als belastend erlebt werden.³⁹⁸ Eine Erleichterung bedeuten in diesem Kontext öffentliche Einrichtungen wie Schule oder Kindergarten, wo die Mütter während ihrer Kursteilnahme ihre Kinder betreut wissen.³⁹⁹ Der Grund für die Belastungen liegt auch hier in der klassischen Aufgabenaufteilung, wo die Frauen für das Wohlergehen der Familie verantwortlich sind. Um an einer Aus- bzw. Weiterbildung teilzunehmen, werden familiäre/partnerschaftliche Unterstützung, Gesundheit sowie sich innerlich auf eine stressige und intensive Zeit einzustellen, als notwendig erachtet. Vor allem müssen alle so genannten Notfälle im Vorfeld abgeklärt sein, wie z.Bsp. wer kümmert sich um mein krankes Kind. Für Alleinerziehende gestaltet sich eine Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildung nochmals als schwieriger und hierbei werden Kinderbetreuungsplätze als eine unumgängliche Voraussetzung von einer Expertin⁴⁰⁰ artikuliert.

Bei diesen Interviewaussagen werden zwei bereits bekannte genderbasierte Paradigmen virulent: der Zeitfaktor und Doppel-/Dreifachbelastungen der Genusgruppe Frau. Bezüglich der Zeitthematik sind weibliche Lebenskontexte in einem patriarchal orientierten Gesellschaftssystem häufig mit einer zeitlichen Ressourcenknappheit konfrontiert. Es gelte, die verfügbare Zeit effizient einzusetzen, wobei Präferenzen zugunsten der Familie gelegt werden. „Zeit“ erhält in diesem Kontext die Bedeutung eines Werts, der gut investiert werden muss.⁴⁰¹ Eine Doppel- bzw. Dreifachbelastung resultiert aus der gesellschaftlich askribierten „weiblichen“ Hauptverantwortung in den Bereichen Berufstätigkeit, Familien- und Hausarbeit, die sich sehr wohl bei der Aus-/Weiterbildungsbeteiligung bzw. bei der Auswahl der Aus-/Weiterbildungsprogramme auswirken.⁴⁰² Diesbezüglich ist hier eine Geschlechterdisparität zu Lasten der Genusgruppe Frau erkennbar: Wollen bzw. müssen Frauen eine Aus- bzw. Weiterbildung besuchen, so haben sie zuvor alle Faktoren ihrer Reproduktionstätigkeiten selbst umzuorganisieren. Um diesen einseitig gelagerten Zusatzbelastungen entgegen zu wirken, wird von der interviewten Expertin des *abz*austria* die zur Verfügung Stellung von Kinderbetreuung während eines Aus- bzw. Weiterbildungskurses kritisch beurteilt und abgelehnt, weil dadurch die Doppel- und Dreifachbelastung der Frauen reproduziert wird. Ziel führend sei, laut der

³⁹⁵ vgl. SuS, Z 53-58

³⁹⁶ Quelle: *bfi* Wien, Auswertung arbeitsmarktpolitischer Daten „*Chancen durch Bildung*“, 1.1.2008-30.6.2008

³⁹⁷ Die Teilzeitbeschäftigung von Frauen lag im 1. Quartal 2008 bei mittlerweile 42% der unselbständig Beschäftigten. Zum Vergleich: Bei den Männern beträgt die Teilzeitquote 6,7% (vgl. Bammer/Völkerer/Ziegler 2008: 12 f.).

³⁹⁸ vgl. OR, Z 257-259; Z 193-200

³⁹⁹ vgl. MA, Z 49-52

⁴⁰⁰ vgl. FK

⁴⁰¹ vgl. Pichler / Steiner 2008: 03- 6; vgl. Strametz et al. 2006

⁴⁰² vgl. Gutknecht-Gmeiner 2008: 04-10

Interviewpartnerin, die Väter stärker in die Verantwortung der Kinderbetreuung bzw. Haushaltsführung zu ziehen. Berücksichtigt man dabei die Aussagen einiger Betroffenen bzw. einer Referentin⁴⁰³ so ist die Teilnahme der Väter aufgrund diverser Gründe (alleinerziehend, kein Kontakt zum Kindesvater, idealisierte Mutterrolle) nicht gewünscht bzw. aufgrund der Gegebenheiten von starren beruflichen Rahmenbedingungen schwer zu bewerkstelligen. Ergänzend existieren politische Forderungen, Rahmenbedingungen im Sinne weiblicher Lebenskontexte bzw. Rollenaufteilungen (zeitliche/räumliche Zugänge bzw. Betreuungsoptionen) bei Aus-/Weiterbildungsprogramme stärker zu berücksichtigen und anzubieten.⁴⁰⁴ Eine generalisierbare Lösung scheint angesichts der einander mitunter deutliche widersprechenden Argumentationsführungen auf den ersten Blick nicht möglich. Zweifelsohne braucht es strukturell differenzierende Veränderungen und Unterstützungen (Gesellschaft, Arbeitsmarkt, Bildungssektor), damit sich an der Doppel- und Dreifachbelastung von weiblichen Lebenskontexten etwas ändern kann.

Das Thema Weiterbildung stellt sich kaum bei der Gruppe der jungen Frauen, weil sie meist noch gar keine Ausbildung absolviert haben. Das Bewusstsein über den Stellenwert und die Notwendigkeit von Ausbildung bzw. in manchen Fällen gegenüber Weiterbildung ist laut der interviewten Referentin des „*abz get ready*“ jedoch sehr hoch und wird äußerst realistisch eingeschätzt. Denn mit einem Hauptschulabschluss oder Abschluss eines Polytechnikums sind die Chancen am Arbeitsmarkt einfach sehr gering.⁴⁰⁵

Das (Aus-/Weiter-)Bildungsverständnis der Teilnehmerinnen von „*Mädchen entscheiden*“ ist sehr unterschiedlich und reicht von jenen, die die Chance bereits erkennen, bis hin zu diejenigen, die noch nicht den Wert von Aus- bzw. Weiterbildungskursen oder Schule erfassen, so die Referentin von ppc training. Zuletzt genannte Gruppe ist am häufigsten vertreten, die jedoch im Laufe der Maßnahme eine Bewusstseinsveränderung erleben und schlussendlich die Bedeutung von Bildung dann doch erkennen.⁴⁰⁶

„Dann gibt es sehr viele, denen es noch nicht bewusst ist, dass Kurse und Schule etwas sind, wo ich etwas lernen kann und das mich weiterbringt im Leben. Und da sind wir mit unserer Langzeitmaßnahme, 8 Monate sind eine lange Zeit, auf einen wichtigen Platz. Denn gerade die jüngeren Mädchen mit 15/16 Jahren haben fast 1 Jahr, wo sie nachreifen können. Wo man auch merkt, da tut sich in der Pubertät noch sehr viel. Wo sie auch Zeit haben, zu sich zu finden und zu erkennen, dass es etwas Wertvolles ist, was sie da bekommen“⁴⁰⁷.

Ein didaktisch methodischer Bewusstseinsbildungszugang betrifft Exkursionen in Hauptbibliotheken bzw. Museen oder das wissensbezogene Recherchieren im Internet, wo es immer wieder zu so genannten Aha-Erlebnissen über öffentlich zugänglichen Möglichkeiten im Bildungsbereich kommt.

„Ein Beispiel, wir gehen jedes Jahr mit den Mädchen in die Hauptbibliothek und da haben die Mädchen Aha-Erlebnisse: So etwas gibt es? Da gibt es Bücher in türkisch, serbisch, etc.? Da kann ich in meiner Muttersprache etwas ausleihen? - Wie toll! Ich kann mir dort auch Musik anhören. Und von der Musik zum Hörbuch ist es nicht mehr weit. Deshalb ist eine Einrichtung wie die Hauptbibliothek ganz wichtig, um einen Zugang zu schaffen bzw. den Mädchen zu zeigen, dass es so etwas gibt“⁴⁰⁸.

Die Berufs- bzw. Ausbildungswahl in der Maßnahme „*Mädchen entscheiden*“ basiert auf dem Willen (Wunsch) und auf der Entscheidungsmöglichkeit der Teilnehmerinnen, auch wenn von Seiten der Fördergeber eine Berufswahl in

⁴⁰³ vgl. NP, FK, EB

⁴⁰⁴ vgl. Pirklbauer / Völkerer 2008: 186

⁴⁰⁵ vgl. FK, Z 185-192

⁴⁰⁶ vgl. KIZ, Z 83-104

⁴⁰⁷ KIZ, Z 87-92

⁴⁰⁸ KIZ, Z 99-104

Richtung Naturwissenschaft oder technische Berufe gewünscht ist.⁴⁰⁹ Die Praxis zeigt jedoch, dass eine solche Entscheidungsfreiheit nicht immer realisierbar ist, weil sich keine Lehrstelle finden lässt, wie im nachfolgenden Kapitel veranschaulicht wird.

Aus- und Weiterbildungsinteressen

„Die Möglichkeiten, sich für etwas zu interessieren, sind nicht für alle gleich, sondern strukturell ungleich verteilt (...)“⁴¹⁰. Anke Grotlüschen gibt hinsichtlich der Interessegenease zu bedenken, dass das „Interesse selbst bestimmt entsteht, jedoch nicht von selbst“. Soziale Einflüsse sowie kognitive Prozesse sind maßgeblich an der Entwicklung von Interesse beteiligt. Dabei kommt es zu „vier Erscheinungsformen: Zufall, Negation, Reflexion, Prävalenz“⁴¹¹. Im Wesentlichen ist zentral, dass das „Interesse ein Prozess ist, kein Zustand“⁴¹². Unter Einflüsse der sozialen Herkunft, in einem historischen, sozialen und ökonomischen Raum, im Kontakt/Austausch mit Dritten bzw. Anderen sowie ohne Zwänge, zumindest solche, die nicht als diese vom Individuum interpretiert werden, erfolgt eine Transformation von „gradueller Selbstbestimmung“ hin zu einer internalisierten „vermeintlichen Selbstbestimmung“⁴¹³. Im Kontext von Zwängen ist noch anzuführen, dass sobald sie für das „handelnde Subjekt einsichtig sind“⁴¹⁴ bzw. ihnen eine „Ausstiegsoption“⁴¹⁵ inhärent ist, wirken sich diese nicht als Bedrohung für die Interessegenease aus. Das heißt: ergeben Zwänge für das Subjekt einen Sinn, operieren sie im individuellen Interesse.

Relevant ist weiters, dass beim vermeintlich selbst bestimmten Interesse auch das „Vergessen“ von zentraler Bedeutung ist, und unter welchen Bedingungen und Einflüssen sich dieses vollzieht. Denn durch den Prozess des Vergessens konstruiert sich das Subjekt als selbst bestimmtes, frei entscheidendes Wesen.⁴¹⁶ In Anlehnung an das Habituskonzept von Pierre Bourdieu⁴¹⁷ werden Interessen unter der Bezeichnung „Geschmack“ (Lebensstilen), einer Ansammlung bzw. Zurückweisung von äußerlichen und innerlichen Merkmalen innerhalb einer Klasse, subsumiert, durch das eine Abgrenzung zu anderen (z.B. Elternhaus, Geschwister) erfolgt bzw. als Identitätszugehörigkeit konstruiert wird. Diese von Grotlüschen und Krämer deskriptive Darstellung der Interessegenease zwischen selbst bestimmt, vergessen und „einsichtigen Zwang“ aufgrund fehlender Lehr- bzw. Arbeitsstellen findet sich auch teilweise bei den Interviews mit den Betroffenen aus der vorliegenden Studie wieder, wie nachfolgend näher erläutert wird.

Bei den Betroffenen aus den Interviews der vorliegenden Studie ergibt sich bezüglich Aus- bzw. Weiterbildungsinteressen häufig eine Kluft zwischen Wunsch und Realität. So konnte bspw. der Berufswunsch einer Büro- oder Bankkauffrau nicht realisiert werden, weil kein Lehrplatz gefunden werden konnte. Dieser Wunsch besteht bei der Interviewten bereits von Kindheit an^{418,419}, weil „ich wollte einen eigenen Tisch, ein eigenes Handy,

⁴⁰⁹ vgl. KIZ; Z 130-133

⁴¹⁰ Grotlüschen / Krämer 2009, 36

⁴¹¹ vgl. Grotlüschen 2007, Vortrag: Interessegenease, Motivation und Weiterbildung. Exemplarische Ergebnisse aus qualitativen und quantitativen Zugriffen. Innovationskreis Weiterbildung, Ahlen November 2007. (Power-Point-Folien)

⁴¹² Grotlüschen / Krämer 2009, 19

⁴¹³ ebd.

⁴¹⁴ ebd., 31

⁴¹⁵ ebd., 32

⁴¹⁶ vgl. ebd., 22 f.; 26

⁴¹⁷ 1987, zit. n. Grotlüschen / Krämer 2009, 21 f.

⁴¹⁸ vgl. BL, Z 69

⁴¹⁹ Grotlüschen / Krämer definieren dieses Phänomen als „Kontinuitätszuschreibung“ (2009: 27), eine wiederkehrende Begegnung von handelnden Personen und interessanten Themen, die im Prozess des Vergessens als selbst bestimmte Entwicklung eines eigenen Interesses internalisiert wurden.

elegant anziehen im Büro. Das war immer schon mein Wunsch⁴²⁰. Deshalb wurde auch eine HAK besucht, die jedoch aufgrund negativer Schulnoten abgebrochen werden musste, obwohl die Interviewpartnerin laut eigenen Aussagen die beste in der Mittelschule war. Eine Nachhilfe wurde von der Interviewten nicht in Anspruch genommen, weil keine passende gefunden werden konnte. Als Alternative zur HAK-Ausbildung wurde nun eine Lehre als Bürokauffrau angestrebt.⁴²¹ Im Rahmen der Praktikumswochen der Maßnahme „Mädchen entscheiden“ konnte zwar ein Praktikumsplatz aber keine Lehrstellenzusage als Büro- oder Bankkauffrau erwirkt werden. Stattdessen wurde ein Lehrberuf im medizinischen Bereich⁴²² durch „Zufall“ gefunden und begonnen, obwohl nur 1/5 der Bewerbungen in diese Branche verschickt wurden. Im Juni 2010 wird diese Lehre nun in Form einer LAP abgeschlossen. Obwohl die Lehrstelle an sich positiv beurteilt wird, steht der Wunschberuf der Bürokauffrau bei der Interviewten nach wie vor im Vordergrund und wird immer wieder während des Interviews thematisiert.⁴²³

„Am Anfang wollte ich das nicht, dass ich XYZ werde. Ich wollte schon immer im Büro arbeiten. Deshalb habe ich auch gedacht, dass es nichts für mich ist. Dann ist aber die Zeit sehr schnell verlaufen und jetzt habe ich mich schon daran gewöhnt“⁴²⁴.

„Wenn ich keine Chance habe, im Büro weiterzumachen (Anm.: nach der LAP im medizinischen Bereich), dann will ich in die Zahnklinik, ins Spital. Dann wenigstens ins Spital“⁴²⁵.

Obwohl bei der Maßnahme „Mädchen entscheiden“ das Interesse und der Ausbildungswunsch der Teilnehmerinnen für die Berufswahl entscheidend sein soll, wie bereits erwähnt, lässt sich dieser Wunsch nicht immer realisieren. Die Entscheidungsfindung für einen Lehr- oder Schulausbildungsplatz ist grundsätzlich von anderen Faktoren abhängig, wie die Arbeitsmarktsituation bzw. die gesellschaftlichen, bildungspolitischen Rahmenbedingungen. So erwähnt BL, dass im Bereich Vermögensberatung und Bankwesen die Matura gewünscht bzw. gefordert ist. Hier kann die Betroffene noch so viel Engagement und Bereitschaft zur Aus- bzw. Weiterbildung zeigen, wenn die formalen Zugangsvoraussetzungen (Matura) nicht gegeben sind, besteht keine Arbeitsplatzchance.⁴²⁶ Das Nachholen der Matura in der Abendschule wurde bereits von der Betroffenen angedacht, aber die Vereinbarkeitsproblematik stellt sich auch hier als Barriere dar. Neben einer branchenfremden Vollzeitbeschäftigung gestaltet sich der Erwerb der Abendmatura als schlichtweg nicht durchführbar.

„Das kann ich auch in der Abendschule machen, das habe ich mir auch lange überlegt, wie ich das Praktikum im Büro gemacht habe, habe ich auch gesagt, ich würde die HAK-Abendschule machen und die Matura nachholen. Wenn ich dort bleiben hätte können, hätte ich das gemacht“⁴²⁷.

Denn grundsätzlich ist von der Interviewten schon ein Lerninteresse existent. Vorausgesetzt ist, dass der Inhalt ist von Interesse bzw. am beruflichen Alltag orientiert ist. Sonst muss auswendig gelernt werden.⁴²⁸

Eine andere Betroffene aus dem Interview formuliert den Wunsch einer Spitals- oder Heimtätigkeit nachgehen zu wollen. Dieser Berufswunsch bestehe schon seit der Schulzeit, wobei der Grund dafür nicht genannt werden

⁴²⁰ BL, Z 134-135

⁴²¹ BL, Z 28-31

⁴²² Aufgrund der Anonymisierung wird der genaue Lehrberuf nicht näher erläutert.

⁴²³ vgl. BL, Z 11-25; Z 63-64

⁴²⁴ BL, Z 42-44

⁴²⁵ BL, Z 73-74

⁴²⁶ vgl. BL, Z 16-17; 100-105

⁴²⁷ BL, Z 149-151

⁴²⁸ vgl. BL, Z 161-163

konnte^{429, 430} Obwohl der Berufszweig im Gesundheits- und Pflegebereich als zukunftssträftig für den österreichischen Arbeitsmarkt gilt⁴³¹, konnte die Interviewte noch keine adäquate Ausbildung absolvieren bzw. fehlt eine adäquate Berufsausbildung. Dieses Faktum überrascht insofern, als dass die Interviewpartnerin sehr motiviert sowie bildungsaffin erscheint. Es wurden bereits mehrere Weiterbildungskurse (EDV, Kommunikationsprozesse) über das AMS abgeschlossen⁴³² und zurzeit wird ein Deutschkurs im Rahmen einer betrieblichen Weiterbildung besucht; im Anschluss daran ist eine Pflegeausbildung mit Diplom angedacht.⁴³³ Die Persönlichkeit der Interviewten erscheint engagiert, interessiert und zielorientiert. Das persönliche Motto ist „besser und perfekt zu werden“, unabhängig ob im Haushalt, in der Schule oder im Beruf. Dieser Anspruch gelte als unverrückbar und ist auch nicht von konträren Meinungen aus dem familiären Umfeld beeinflussbar.

„Mein Mann hat gesagt, du hast schon 2a und 2b und du sprichst sehr gut Deutsch, was willst du noch? Ich habe gesagt, ich weiß nicht, aber ich will noch mehr. Ich denke mir, dass ist vielleicht gut für den Pflegekurs oder für eine Ausbildung hier im Spital. Ich glaube es ist besser, weiter zu machen. Ich sage immer weiter, weiter“⁴³⁴.

Motivation für den Erwerb eines Pflegediploms ist für die Interviewpartnerin nicht nur eine verbesserte berufliche Perspektive sondern auch die eigenen Kinder bzw. die Medien (Fernsehen). Die Interviewte möchte ein Vorbild für ihre Kinder sein und wünscht sich gleichzeitig, dass diese stolz sind auf sie.⁴³⁵

Die dritte Interviewte hat zuletzt eine Ausbildung in Personalverrechnung/ Buchhaltung sowie Sprachkurse bzw. Bewerbungstrainings über das AMS absolviert. Im Interview wurde eine grundsätzliche Vorsicht gegenüber dem AMS-Kursangebot geäußert, weil sich nicht alle Kurse als persönliche Bereicherung erwiesen haben. Über die Personalverrechnungs-/Buchhaltungsausbildung wird Zufriedenheit artikuliert, weil diese mit der ursprünglichen Berufsausbildung (Systemtechnikerin) im Herkunftsland bzw. mit der eigenen Vorliebe gegenüber Numerik im Einklang stehe, wengleich sich die Option zur Ausbildung „zufällig“ konstituierte.

„Das war ein Zufall. Ich habe beim AMS einen neuen Berater bekommen. Einen Mann. Der hat mir vorgeschlagen, einfach so: Wollen Sie nicht eine Ausbildung zur Buchhaltung und Personalverrechnung machen? Ich war sehr vorsichtig, da ich schon Kurse besucht habe, nicht Berufsorientierte sondern so Intensivjobsuche. Deshalb war ich so vorsichtig, weil ich nicht wusste, was bei dieser Ausbildung wirklich dahinter ist. (...) Weil ich wollte nicht einfach einen Kurs besuchen, der mir nichts bringt“⁴³⁶.

Für die individuelle Entscheidungsgrundlage zur Ausbildung in Personalverrechnung/Buchhaltung waren zukünftige berufliche Perspektiven bzw. Arbeitsplatzchancen/Arbeitsmarktentwicklungen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eben zuvor erwähntes inhaltliches Interesse zentral.⁴³⁷ Retrospektiv betrachtet ist die Ausbildung für die Interviewte sinnvoll gewesen, obwohl bis zum Zeitpunkt des Interviews noch keine adäquate Arbeitsstelle gefunden werden konnte. Laut der Interviewten selbst fehle es noch an weiteren Qualifikationen bzw. ist der Wert der absolvierten Ausbildung beim ab*austria bei den Unternehmen zu wenig bekannt. Auf massives, hartnäckiges Drängen der Interviewten wurde nun vom AMS eine weitere Ausbildung beim WIFI genehmigt.

⁴²⁹ vgl. MA, Z 11; Z 140-142

⁴³⁰ Auch an dieser Interviewaussage ist der Prozess des Vergessens und der Kontinuitätzuschreibung als selbst bestimmtes Subjekt nach Grotlückschen / Krämer 2009 erkennbar.

⁴³¹ vgl. Plaimauer / Fingerlos 2009, 118

⁴³² Der letzte Kurs war im Juli/August vorigen Jahres. Es wurden bereits ein EDV-Kurs, ein Verkaufstraining sowie ein Kommunikationskurs absolviert (vgl. MA, Z 8-10).

⁴³³ vgl. MA, Z 13-14

⁴³⁴ MA, Z 136-139

⁴³⁵ vgl. MA, Z 162-167

⁴³⁶ NP, Z 106-115

⁴³⁷ vgl. NP, Z 298-305

„Für Migrantinnen ist es sehr schwierig einen Job zu finden, weil wir keine Ausbildung in Österreich haben. Deshalb bin ich mir sicher, dass die Ausbildung beim WIFI für sich sehr bedeutend ist, weil diese Ausbildung von den Unternehmen her anerkannt ist“⁴³⁸.

In der oben zitierten Aussage wird ersichtlich, dass Aus-/Weiterbildung bzw. Lernen eine soziale und berufliche Funktion sowie einen Erkenntnisgewinn und eine Integrationschance in die Mehrheitsgesellschaft darstellen kann. Dieser Zugang ist gekennzeichnet durch eine hohe Bereitschaft neue Kenntnisse erwerben zu wollen sowie durch einen persönlichen Stellenwert von Aus-/Weiterbildung: „Weiterbildung spielt für mich wirklich eine große Rolle“⁴³⁹.

Bei zwei Interviewpartnerinnen konnte ein gewisses Informationsdefizit gegenüber Aus- bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten sowie teilweise fehlende inhaltsstiftende Effekte aufgrund der absolvierten Kurse festgestellt werden. Bei BL bspw. haben Lehrkräfte bzw. die eigenen Eltern die weiterführende Schule (HAK) ausgewählt, weil die Interviewte selbst darüber keine Kenntnisse hatte. Auch eine Berufsmesse oder ein berufliches Informationszentrum wurde in der Schule nicht besucht. Es kann hier eine gewisse Fremdbestimmung durch Einfluss der Eltern bzw. der Lehrkräfte sowie mangelnde berufliche Beratung eruiert werden.⁴⁴⁰

„Nein, auch nicht. Gar nichts (Anm: Besuch einer Berufsmesse, eines beruflichen Informationszentrums oder Informationen über Berufe erhalten). Aber die HAK ist eine kaufmännische Schule und von dem her hätte es schon gepasst. Auch in der Mittelschule hat eine Lehrerin gemeint, dass ich etwas Kaufmännisches weitermachen soll, weil ich schon damals ein Interesse dafür hatte“⁴⁴¹.

Darüber hinaus gibt es Fehlinformationen über Weiterbildungsmöglichkeiten nach der LAP, die im Kapitel „Perspektiven/ Weiterbildungsverständnis“ näher erläutert werden.

Für die angedachte Pflegeausbildung der Interviewpartnerin MA fehlen ebenfalls detaillierte Informationen über optionale Anbieter, wengleich bereits eine Beratung beim AMS eingeholt wurde mit dem Ergebnis, dass eine solche Ausbildung nicht finanziert wird – auch nicht zur Hälfte. Die Interviewte weiß über Alternativen, wie den WAFF, bescheid, weil der Ehemann dort ein Jahr zuvor einen Staplerführerschein finanziert bekommen hat. Die Interviewte ist sich noch unsicher aber merkt an, dass sie sich vielleicht nun selbst beim WAFF über Finanzierungsmöglichkeiten informieren lassen will.⁴⁴² Demgegenüber ist über den vermittelten Inhalt bzw. den Sinn eines bereits absolvierten Kommunikationskurses, der über das AMS zugebucht wurde, Unsicherheit existent. „Das weiß ich auch nicht. Der soll gut sein für den Job, weil man dadurch besser kommunizieren kann“⁴⁴³.

2.4.4 Barrieren bei der Teilnahme von Weiterbildung / KursabbrecherInnen

Weiterbildungsbarrieren für Mädchen erheben sich betonenswert deutlich über bisher im Schulbetrieb erlittenen negativen Erfahrungen: vor allem im Alter zwischen 15 und 17 Jahren steht gewissermaßen „das Schulerlebnis als Schreckgespenst stets im Hintergrund“⁴⁴⁴. Die Verknüpfung zwischen Schule und beruflicher Ausbildung führt daher mehrheitlich zu einer ablehnenden Grundhaltung. Mit zunehmendem Alter, zwischen 19 bis 21 Jahren, verändert

⁴³⁸ NP, Z 206-208

⁴³⁹ NP, Z 225

⁴⁴⁰ vgl. BL, Z 126-130

⁴⁴¹ BL, Z 140-142

⁴⁴² vgl. MA, Z 93-98

⁴⁴³ MA, Z 28-29

⁴⁴⁴ KIZ, Z 174

sich diese Einstellung schrittweise und „sie werden hungrig und durstig nach Ausbildung. Dann beginnen junge Frauen zu erkennen, dass die Jahre zuvor gewissermaßen als Suche gedient haben, was sie denn eigentlich tun wollen“⁴⁴⁵. Zudem wird ihnen bewusst, dass die Merkleistung nachlässt. Unter diesen Umständen steigt die Motivation, Aus-Bildungsangebote anzunehmen.⁴⁴⁶ Darüber hinaus spielt der Einfluss des Elternhauses auch hier eine zentrale Rolle: Ist das familiäre Umfeld gegenüber Bildung bzw. Wissen aufgeschlossen und wird selbst Weiterbildung/Lernen aktiv betrieben, so sind auch Jugendliche wesentlich aufgeschlossener und motivierter. Wenn das nicht der Fall ist, gibt es Barrieren oder Hemmschwellen zum Bildungs- und Lernprozess.

„Wenn die Eltern einen besseren Bildungsgrad haben, dann stehen die Eltern auch dahinter, dass ihre Kinder Chancen zur Weiterbildung bzw. Bildung nützen und positiv beurteilen. Aber wenn das umgekehrt ist, dann fehlt einfach der Zugang dazu“⁴⁴⁷.

Der Einfluss des Elternhauses wird auch im Interview mit BL thematisiert, wo eine familiäre kognitive bzw. mentale Unterstützung für den positiven Abschluss der weiterführenden Schule (HAK) ausblieb. Obwohl die Option einer externen Nachhilfe von den Eltern offeriert wurde, musste der Nachhilfeunterricht, aufgrund fehlender Sympathie gegenüber der Nachhilfe, abgebrochen werden. Grundsätzlich haben die Eltern den Schulbesuch befürwortet, aber wie es scheint, waren sie selbst nicht (mental) aktiv dahinter, dass ihre Tochter die Schule weiterhin besucht bzw. dass eine andere Nachhilfe gesucht wurde.⁴⁴⁸

Ein Weg Hemmschwellen abzubauen und Interesse für Lernen und Weiterbildung zu erhöhen besteht darin, den Teilnehmerinnen der Maßnahme „Mädchen entscheiden“ in eine Eigenverantwortung zu führen und Ängste abzubauen. Ziel ist es, einen positiven Bildungs- bzw. Lernprozess durch alltagsorientierte Zugänge (z.Bsp. Internet als Wissensvermittlung) näher zu bringen.⁴⁴⁹

„Wir versuchen dadurch die Mädchen stark in die Eigenverantwortung zu führen. Auch die Angst abzulegen, dass Internet nicht nur zum Chaten oder zum Musik runter laden ist, sondern dass es auch jede Menge an Informationen und einen Zugang an Wissen gibt. D.h. sie in das Recherchieren, in die Informationssuche einzuführen und ihnen vor Augen zu führen, dass das Internet ein großes Pool an Informationen und somit Weiterbildung bzw. Weiterentwicklung zur Verfügung stellt, wenn ich es richtig nutze – so wie mit dem Fernsehen“⁴⁵⁰.

Das Faktum jung zu sein und bereits ein Kind zu haben kann von einer interviewten Expertin aus der Praxis nicht eindeutig als Barriere für die Arbeitsplatz- oder Lehrstellensuche identifiziert werden. Es ist oft davon abhängig, wie die private, familiäre Situation von der Geschäftsführung beurteilt wird. Wobei grundsätzlich durchaus davon ausgegangen wird, dass ein Kind eine gewisse Barriere im Sinne einer Mehrbelastung darstellt, wenn gleich auch zusätzliche Kompetenzen durch das Kind (Verantwortung übernehmen, Organisationsfähigkeit) erworben werden, die auch für den beruflichen Kontext wertvoll sind.⁴⁵¹ Die größte Ausbildungsbarriere für junge Mütter heißt jedoch fehlende oder mangelnde Kinderbetreuung und alleinerziehend zu sein. Während der Zeit der Ausbildung bzw. Berufstätigkeit muss das Kind versorgt sein. Meist umfasst das verfügbare Kinderbetreuungsangebot nur einen halben Tag, wenn überhaupt ein solches vorliegt. Das Angebot an (ganztägigen) Kindergartenplätzen ist nach wie

⁴⁴⁵ KIZ, Z 176-177

⁴⁴⁶ vgl. KIZ, Z 173-178

⁴⁴⁷ KIZ, Z 187-189

⁴⁴⁸ vgl. BL, Z 28-31

⁴⁴⁹ siehe dazu Punkt „Aus-/Weiterbildungsverständnis“ in Kapitel 2.4.3 „Weiterbildungsangebote & (Weiter-)Bildungsverständnis der Zielgruppe“

⁴⁵⁰ KIZ; Z 216-221

⁴⁵¹ vgl. FK, Z 173-181

vor wesentlich geringer als die tatsächliche Nachfrage oder aber die verfügbaren Plätze werden jenen zugesprochen, die bereits über einen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz verfügen. Fehlt jedoch der Kinderbetreuungsplatz kann eine ganztägige Ausbildung bzw. ein Lehrberuf (eine Lehre bedeutet eine 40-Stunden Woche) erst gar nicht in Angriff genommen werden.

„Das macht es auch so schwierig für die Zielgruppe eine Ausbildung anzufangen oder sich genaue Vorstellungen zu machen, weil die Kinderbetreuung einfach gesichert sein muss. Zum einen gibt es Kinderbetreuungsplätze, die im Moment rar sind – sogar die Privatkindergärten haben lange Wartelisten. Von Kindergarten-Seite wird aber jenen der Vorrang gegeben, die schon berufstätig sind. (...) Und das AMS besteht ebenfalls darauf, dass die Kinderbetreuung gesichert sein muss, damit sich die Mädchen vormerken lassen können. Insofern gibt es vieles, was sich immer wieder spielt“⁴⁵².

Erleichterung bietet der Rückhalt bzw. die Unterstützung der Familie, die als beste Lösung beurteilt wird. Denn die Väter der Kinder sind meist selbst noch sehr jung, vorwiegend mit sich selbst beschäftigt und nicht präsent. Zudem werden sie auch viel weniger in die Verantwortung der jungen Mütter gezogen bzw. wird teilweise auch bewusst der Kontakt vermieden.⁴⁵³

Eine weitere Barriere betrifft das Spannungsverhältnis zwischen dem Zwang/Druck eine Ausbildung zu absolvieren und dem verfügbaren Zeit- und Energiebudget bzw. einem mehrheitlich sehr starken Verantwortungsgefühl gegenüber dem eigenen Kind. Gewissensbisse bzw. Schuldgefühle das Kind während einer Ausbildung bzw. Berufstätigkeit zu vernachlässigen und somit eine „Rabenmutter“⁴⁵⁴ zu sein, resultieren häufig daraus. Das bedeutet, es muss zuerst das gesamte persönliche Umfeld organisiert bzw. die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden sowie umfassende Unterstützung für die beruflichen Vorhaben angeboten werden, damit eine Ausbildung bzw. Lehre mit Aussicht auf Erfolg angegangen werden kann.⁴⁵⁵

Weitere Barrieren für junge Mütter sind, dass sie die Ausbildung an der Schule oder die Lehre vorzeitig aufgrund ihrer Schwangerschaft abbrechen mussten bzw. müssen. Die meisten Kundinnen von „*abz get ready*“ verfügen über einen Hauptschulabschluss oder evt. noch den Abschluss eines Polytechnischen Lehrgangs oder waren am Beginn einer Lehre. Die Chancen, die abgebrochene Ausbildung/Lehre abzuschließen, sind sehr gering, weil für eine Lehrstelle 15-Jährige bevorzugt werden. Viele jungen Frauen sind nach der Karenzzeit (meist 2 ½ Jahre) aber wesentlich älter. Das fortgeschrittene Alter durch die Karenzzeit und eine in derselben Zeitspanne eingetretene „Lernferne“⁴⁵⁶ stellen somit neben einer fehlenden/mangelnden ganztätigen Kinderbetreuung zentrale Hürden da.⁴⁵⁷ Vermehrte Bemühungen dennoch Möglichkeiten für einen Lehrabschluss anzubieten gibt es von Seiten des AMS Jugendliche, bspw. durch intensive Facharbeiterinnenausbildungen. Dort kann innerhalb von 1 ½ Jahren der LAP nachgeholt werden. Wenn genügend Berufserfahrung vorhanden ist, ist es auch möglich, eine außerordentliche LAP zu machen. „D.h. es ist nicht unmöglich, aber unglaublich schwieriger im Vergleich zu einer Nicht-Mutter, die 15 Jahre alt ist“⁴⁵⁸.

Das Alter wird auch von der Interviewpartnerin BL, obwohl ohne Kind, thematisiert, hinsichtlich ihres Schulabbruchs und der fehlenden Fachmatura für den Wunschberuf.

⁴⁵² FK, Z 79-94

⁴⁵³ vgl. FK, Z 99-102; Z 106-107

⁴⁵⁴ FK, Z 219

⁴⁵⁵ vgl. FK, Z 79-94

⁴⁵⁶ FK, Z 132-133

⁴⁵⁷ vgl. FK, Z 130-133

⁴⁵⁸ FK, Z 142-143

„Wenn ich jetzt nachdenke, sollte ich die HAK weitermachen und nicht abbrechen. Aber es ist schon zu spät. Weil wenn ich nicht abgebrochen hätte, hätte ich mehrere Möglichkeiten. Dann könnte ich auch in meinem Wunschberuf weitergehen. Dann hätte ich mehrere Möglichkeiten. Deswegen denke ich mir, hätte ich die Matura machen sollen. Ich könnte dann auch in der Bank arbeiten. Das wollte ich auch machen, aber in der Bank wird immer die Matura verlangt“⁴⁵⁹.

Abbrüche in der persönlichen Schulbiografie stellen sich oft als unwiederbringliche Mängel dar, wobei das spätere Nachholen eines höheren Schulabschlusses in der Regel während einer Vollzeitbeschäftigung als sehr unrealistisch eingeschätzt wird. Redewendungen wie „es ist schon zu spät“ oder „in meinem Alter“ werden häufig verwendet, obwohl die Interviewte erst 19 Jahre alt ist.

Allgemein kann abschließend noch mangelnde betriebliche Förderungen für Aus-/Weiterbildungen für die Genusgruppe Frau attestiert werden. Vor allem bei niedrigen formalen Bildungsabschlüssen können Benachteiligungen diesbezüglich festgestellt werden.

„Grundsätzlich und tendenziell kann man sagen, dass gilt im Prinzip für alle Förderungen: Je höher das Bildungsniveau ist, desto leichter ist der Zugang zur Bildung und zur Förderung. Das ist eine langjährige und kaum veränderbare Größe. Es wird aber von den Fördergebern mit diversen Projekten auch viel unternommen um das zu ändern. In den Betrieben ist es so, je höher die Funktion desto eher werden betriebliche Seminare, Ausbildungen finanziert, auch in der Arbeitszeit finanziert. Und eher Männer. Je niedriger das Bildungsniveau und die Arbeitsfunktion sind, desto weniger wird gefördert (...)“⁴⁶⁰.

Wie bereits erwähnt, ist die Zahl der KursabbrecherInnen in der Erwachsenenbildung vergleichsweise gering. Das abz*austria bspw. verweist selbstbewusst auf ihre geringen drop-out-Raten und gibt die TeilnehmerInnenzufriedenheit auf Grundlage eigener Erhebungen als „hoch“ an. Als Begründung werden die eigenen hohen Qualitätsansprüche genannt, ebenso wie ständige Adaptierungen des Angebotes aufgrund eigens durchgeführter Evaluierungen sämtlicher Kursangebote und Trainingsinhalte des abz*austria.⁴⁶¹ ⁴⁶²

In der Kursmaßnahme „Mädchen entscheiden“ werden unterschiedliche Gründe angegeben, weswegen Mädchen ihre Teilnahme an einer Maßnahme abbrechen. Einer der Gründe ist, dass sie nicht mehr jeden Tag verbindlich im Kurs sein wollen. Hingegen meinen nur ganz wenige, dass sie sich den Kurs anders vorgestellt hätten. Dann gibt es Fälle, wo die Mädchen aus dem System entschwinden aufgrund eines Langzeitkrankenstands oder Schwangerschaft. Weitere Gründe sind Drogen- bzw. Suchtprobleme oder familiäre Probleme, wo die Mädchen in WGs wohnen oder von den Eltern aus der elterlichen Wohnung verbannt wurden. „Dann organisieren wir für die Mädchen einen Schlafplatz – es ist einfach wichtig, dass jemand da ist“⁴⁶³. Wenn die Maßnahme abgebrochen wird, kehren die Mädchen in die AMS Betreuung zurück und werden dort einem neuen Kurs zugebucht. Die TrainerInnen der Maßnahme versuchen zwar den Kontakt zu den KursabbrecherInnen weiterhin aufrecht zu erhalten, wobei sich dieses Vorhaben als schwierig gestaltet.⁴⁶⁴

⁴⁵⁹ BL, Z 185-189

⁴⁶⁰ US, Z 92-97

⁴⁶¹ vgl. MV, Z 284-293; Z 292-293; Bei der Evaluierung zur TeilnehmerInnenzufriedenheit werden jedoch nur jene Frauen befragt, die tatsächlich die Aus-/Weiterbildungsmaßnahme abschließen.

⁴⁶² vgl. MV, Z 284-293; Z 292-293

⁴⁶³ KIZ, Z 96-97

⁴⁶⁴ vgl. KIZ, Z 66-74

2.4.5 Teilnahmemotivation & Erfolgsgories

Empfehlungen um die Teilnahmemotivation an einer Aus- bzw. Weiterbildung zu fördern betreffen zum einen fundierte und ausführliche Informationen über die geplante Aus- und Weiterbildungsmaßnahme vorab zur Verfügung zu stellen („Clearing“⁴⁶⁵). Zum anderen ist das Thema der Freiwilligkeit von Bedeutung, die jedoch gegenüber einem propagierten freiwilligen Zugang zu Aus- und Weiterbildungskursen in der Erwachsenenbildung und der Lebensrealität der Frauen divergiert. Denn Freiwilligkeit im Sinne von Entscheidungsfreiheit oder Willensfreiheit ist selten gegeben, wie bereits an anderer Stelle ausführlicher erörtert wurde⁴⁶⁶. Daher wird als grundsätzlicher Motivationsfaktor empfohlen, Informationen gut zu strukturieren, zielgruppenspezifisch aufzubereiten und genau über die Rahmenbedingungen sowie über die Aus- bzw. Weiterbildungsinhalte im Vorfeld zu informieren.⁴⁶⁷

Zum anderen gilt als Motivationsverstärker keinen Zwang auf die Teilnehmenden auszuüben sowie ihnen kein Misstrauen entgegenzubringen. Wichtig ist einen positiven Zugang zu LLL zu erreichen. Die Praxis des Bildungssystems divergiert jedoch zum Anspruch der Zwangsfreiheit und positiven Lernerfahrungen und impliziert Verbesserungspotential.

„Man muss sich überlegen, was zu tun ist, damit Frauen und Männer gerne kommen. Schon das Lernen in der Schule sollte anders gestaltet sein, nur dann wäre ein positiver Zugang zu LLL und Weiterbildung bei den Erwachsenen möglich. Das schulische Lernen zu verändern, die Erstbildungspolitik, ist meiner Ansicht nach die größte Baustelle im Moment in Österreich“⁴⁶⁸.

Praktizierende muslimische Frauen wird eine hohe Motivation, ihr Leben sinnvoll und aktiv zu gestalten, attestiert. Ehrenamtliche Tätigkeiten sowie das Bedürfnis sich über Kindererziehung, Behördengänge oder das eigene Leben auszutauschen werden fokussiert, an denen sich auch die Aus- und Weiterbildungsinteressen orientieren. Eine klassische Erwerbstätigkeit ist dann bei jenen Frauen, die erfüllt sie von ihren privaten/familiären und ehrenamtlichen Aufgaben, kein Thema bzw. nicht von Interesse.

„Die Frauen sind dann oft, wenn sie sich in diesem Setting wohl fühlen, so erfüllt davon, so ausgefüllt, weil sie fast selbstverwirklicht leben, dass ihnen wahrscheinlich ein Mangel nicht auffällt oder ein zurückgesetzt sein im Status gegenüber erwerbstätigen Frauen“⁴⁶⁹.

Eine andere Motivation bezieht sich auf ein Verantwortungsgefühl, eine Reife bzw. ein Weitblick an der beruflichen Situation etwas verändern zu müssen, weil man für das eigene Kind bzw. für die Kinder sorgen muss. Die Motivation bzw. Bereitschaft von Seiten junger Mütter Ausbildungen nachzuholen bzw. zu beginnen ist dahingehend hoch. In den Beratungen des „*abz get ready*“ ist diese Eigenmotivation bzw. dieses Engagement der jungen Frauen, an der beruflichen Perspektive bzw. am formalen Bildungsabschluss etwas verbessern zu wollen, eindeutig erkennbar. Im Rahmen der Beratungen können insofern kleine Erfolge erzielt werden, indem den Kundinnen spezifische Informationen angeboten werden, die ihre jeweiligen beruflichen Perspektiven erweitern. Der Informationszugang wäre für junge Menschen grundsätzlich schwieriger – so die Annahme. Für diese Zielgruppe wäre aus diesem Grund

⁴⁶⁵ MV, Z 302

⁴⁶⁶ siehe dazu Kapitel 2.2.5 „Teilnahmemotivation und Erfolgsgories“

⁴⁶⁷ vgl. MV, Z 297-304

⁴⁶⁸ MV, Z 307-310

⁴⁶⁹ AB, Z 166-169

eine längerfristige und ganzheitliche Betreuung anzustreben, weil zumeist kein gesamtes Lebenskonzept vorhanden sei.⁴⁷⁰

Die eigenen Kinder als Motivationsverstärker für die Absolvierung einer Aus- bzw. Weiterbildung wird auch von einer anderen Interviewpartnerin thematisiert. Bei der Interviewten bestehe die Erwartung bzw. Hoffnung, dass die Kinder stolz sein können auf die Mutter und diese somit ihrer beanspruchten Vorbildfunktion nachkommen könne. Zusätzlicher Beweggrund findet sich in einem persönlich motivierten Zugang („Ego“): Der Wille und ein Perfektionismus besser zu werden entscheidet darüber, dass Aus- bzw. Weiterbildungen intendiert sind.⁴⁷¹

„(...) dass ich etwas aus mir durch Bildung mache, auch für meine Kinder. Ich habe gesagt, du kannst ein Mensch sein, wenn du willst. Du musst das aber zeigen, du musst durchgehen mit dem Kopf nach oben und du darfst nicht sagen, ich bin fertig. Nein, das darfst du nicht“⁴⁷².

Ein weiterer Faktor, der sich förderlich auf die Teilnahmemotivation auswirkt, betrifft positiv beurteilte Qualitätskriterien von Kursen. Von den Interviewten, die bereits an diversen Aus-/Weiterbildungskursen teilgenommen haben, werden bspw. Freude und Spaß in den Aus- und Weiterbildungskursen sehr wertgeschätzt, indem die Lerninhalte anwendungsorientiert und spielerisch vermittelt werden. Wichtig sei auch eine persönliche Forderung aber keine Überforderung, um positive Lerneffekte zu erzielen. Für die Umsetzung einer guten Lernatmosphäre braucht es vor allem gute Trainerinnen, die diese Möglichkeiten bieten.

„Wir haben auch Spaß. Durch Sprechen, durch Lachen lernen wir und das finde ich sehr gut. Die Lehrerin ist einfach sehr gut. Wir lachen viel, aber das ist gut“⁴⁷³.

„Unsere Trainer waren alle sehr lieb und nett. Es hat mir einfach Spaß gemacht dorthin zu gehen. Wir haben immer Projekte und Praktikumswochen gemacht. Das war sehr lieb, weil wir konnten uns alle Berufe ansehen und kennenlernen“⁴⁷⁴.

In der Beurteilung der TrainerInnen wird besonders wertgeschätzt und als Vorteil erlebt, wenn diese auf konkrete Fragen der Teilnehmenden eingehen bzw. ihre Hilfe anbieten und zu Nachfragen ermutigen.⁴⁷⁵ Wenn in den Kursen Zeit für reflexive und zielorientierte Fragen bzw. Bewerbungshilfestellungen geboten werden, wird das als positiv und hilfreich erachtet.

„Die Projekte (Anm: bei Mädchen entscheiden) waren hilfreich. Dort musste man Ziele definieren und dabei habe ich meinen Weg ausgesucht. Dann haben wir auch noch verschiedene Sachen gemacht, um sich einmal über die Zukunft Gedanken zu machen, weil das habe ich zuvor noch nie gemacht“⁴⁷⁶.

Auch zwischenmenschliche, dem Kursklima förderliche Verhaltensweisen werden häufig thematisiert und erhalten somit einen wichtigen Stellenwert für die Teilnahmemotivation. Bei der Zielgruppe im Rahmen des Projekts *„Mädchen entscheiden“* ist auffallend, dass die Präferenzen eindeutig auf den persönlichen Umgang miteinander bzw. auf respektvolle Verhaltensweisen gelegt werden und hier also vor allem soziale Komponenten, die eine familiäre, fast freundschaftliche Beziehung zwischen TrainerInnen und den teilnehmenden Mädchen erkennen

⁴⁷⁰ vgl. FK, Z 116-118; , Z 227-234

⁴⁷¹ vgl. MA, Z 161-164

⁴⁷² MA, Z 145-148

⁴⁷³ MA, Z 108-111

⁴⁷⁴ BL, Z 88-91

⁴⁷⁵ vgl. NP, Z 135-136

⁴⁷⁶ BL, Z 118-120

lassen, in den Vordergrund gerückt werden. Berücksichtigt man das ursprünglich maßgeblich beeinträchtigte, persönlich-soziale Umfeld der Teilnehmerinnen⁴⁷⁷, lässt sich der dominante Stellenwert einer beinahe schon familiären, harmonisch-unterstützenden Lernatmosphäre bzw. Berufsorientierung nachvollziehen. Hier rückt die Gewichtung des konkreten Lerninhalts vergleichsweise in den Hintergrund.⁴⁷⁸

„Es war ein sehr netter Kurs. Wir waren nur Mädchen dort und das hat sehr viel Spaß gemacht (...) so wie wir miteinander waren, mit den Trainern und allen Mädchen gemeinsam, also unser Kontakt. Es waren alle sehr lieb alle miteinander, sehr höflich“⁴⁷⁹.

Empfohlen wird in diesem Kontext auch die Zusammenstellung homogener Kurse⁴⁸⁰ bezüglich ähnlicher Vorkenntnisse der TeilnehmerInnen. Denn wenn die Gruppe hinsichtlich des Wissensniveaus zu unterschiedlich ist, wenn zu oft nachgefragt wird, entsteht ein zu langsames Lerntempo, welches von anderen als nervenaufreibend aufgefasst wird. Darüber hinaus resultieren aus einem zu langsamen Lernfortschritt Zeitverzögerungen, wodurch meist nicht alle Inhalte durchgemacht bzw. umfassend geübt werden können. Dahingehend werden Möglichkeiten wie z.Bsp. einer neuen Gruppeneinteilung während einer Ausbildung in Fortgeschrittene und AnfängerInnen sowie eine gute und passende Zeiteinteilung des Kurscurriculums als wünschenswert erachtet. Auch die Option auf Follow-up Kurse wird grundsätzlich positiv beurteilt bzw. als Wunsch geäußert.⁴⁸¹

Von Bedeutung für Aus- und Weiterbildungen sind Prestige und Bekanntheitsgrad der Institution, weil damit auch der Wert der absolvierten Kurse sinkt bzw. steigt und damit das Vertrauen in die Qualität der abgeschlossenen Aus-/Weiterbildung.

„Bei den Vorstellungsgesprächen ist auch vorgekommen, dass die Unternehmen nicht wissen, was das XY ist. Das bedeutet, dass sie wahrscheinlich kein Vertrauen in die Ausbildung haben, weil sie nicht wissen, welche Qualität die Ausbildung hat. Wobei es von den Inhalten jenem vom WIFI entspricht“⁴⁸².

Positiv beurteilt werden auch Aus- und Weiterbildungskurse, die theoretische Einheiten mit Praktika oder Hausaufgaben koppeln, weil dadurch anwendungsorientierte Inhalte vertieft werden können. Praktika bieten den Vorteil, dass man bei den Bewerbungsprozessen Praxiserfahrungen vorweisen kann, was meistens in den Stellenausschreibungen gefordert ist. Voraussetzung ist, dass es sich dabei um ein qualitätsvolles Praktikum, im Sinne von verantwortlichen Aufgaben selbstständig übernehmen zu können, handelt.⁴⁸³ Wobei Praktika natürlich noch keinerlei Arbeitsplatzgarantie nach sich ziehen. Nichts desto trotz wirken sie sich meist positiv auf das Selbstbewusstsein und das Zutrauen in die eigenen, somit in der Praxis erwiesenen Fähigkeiten aus.

„Selbstverständlich hat sich etwas verändert. Erstens ich bin selbstbewusster geworden. Durch das Praktikum kann ich nun den Unternehmen etwas anbieten neben meiner Ausbildung in Buchhaltung und Personalverrechnung. Trotzdem, ich werde zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, aber in die zweite Runde werde ich dann nicht weiter eingeladen. Und ich weiß nicht warum“⁴⁸⁴.

⁴⁷⁷ siehe dazu Kapitel 2.4.2 „Zielgruppenzugang“

⁴⁷⁸ vgl. BL, Z 88-91; KIZ, Z 66-74; Z 96-97; Z 184-187

⁴⁷⁹ BL, Z 88; 95-96

⁴⁸⁰ Dies im Gegensatz zu anderslautenden, hier bereits mehrfach zitierten Forderungen, nämlich Kurse - und bereits wesentlich früher, also auch Schulklassen - möglichst inhomogen zusammensetzen, um so Gruppenbildungen und Ausgrenzungen zu vermeiden und einen größeren allgemeinen Zusammenhalt der Gruppe auch durch verstärkt auftretendes, unvoreingenommenes „zusammen lernen“ zu ermöglichen. Zudem kann gerade bei Geringqualifizierten der Wissensabstand bzgl. Vorkenntnisse nicht notwendig als eklatant oder unüberwindbar angenommen werden.

⁴⁸¹ vgl. NP, Z 50-55; Z 116-124; Z 132-135; Z 312-323

⁴⁸² NP, Z 120-123

⁴⁸³ vgl. NP, Z 129-132

⁴⁸⁴ NP, Z 155-158

Selbstwirksamkeit

Effekte durch absolvierte Aus- bzw. Weiterbildungen aus der Sicht von den interviewten Betroffenen sind vor allem in der Erweiterung der beruflichen Perspektiven bzw. der Chancen am (internationalen) Arbeitsmarkt erkennbar. Damit einhergehend erhöht sich das Selbstbewusstsein durch mehr Selbstständigkeit, einer verstärkten beruflichen Zielorientiertheit und durch neue Zukunftspläne.

„Wenn ich die Lehre abgeschlossen habe, kann ich noch eine Weiterbildung als Mundhygieneassistentin⁴⁸⁵ machen. Das will ich auch machen. (...) Dann bin ich auch eine Diplomassistentin“⁴⁸⁶.

„Ich sehe mich selbst in der Zukunft, dass ich im Büro sitze und die Debitorenbuchhaltung und Bankkontoauszüge bearbeite, das würde mir passen. Wenn ich bestimmte Aufgaben zu erledigen habe, das mache ich gerne“⁴⁸⁷.

„Ich weiß nicht, ich kann einfach nicht ruhig sitzen. Das ist das Problem. Ich wollte einfach immer in einem Spital arbeiten. Vielleicht mache ich später einen Pflegekurs. Ich habe auch beim AMS gefragt, aber das ist zu teuer. Die wollten nicht zahlen. Ich habe auch gemeint, in Ordnung, dann zahle ich die Hälfte. Aber es ging trotzdem nicht. Ich muss aber trotzdem zum WAFF gehen, weil die Ausbildung ist gut. Ich habe gehört, wenn ich ein Diplom bekomme, dann kann ich überall in der Welt arbeiten. (...) Ich kann mehr und ich will mehr. Und ich bin mir sicher, ich kann das“⁴⁸⁸.

Ein weiterer positiver Effekt betrifft auch den privaten Bereich, wo ein Stück weit eine höhere Selbstbestimmtheit und eine größere Unabhängigkeit erreicht werden.

„Ich kann sagen, in diesen sechs Jahren (Anm.: seit ich in Österreich bin) bin ich sehr stolz auf mich. Mit zwei Kindern bin ich in eine neue Welt gekommen und kann nun alles alleine machen. Meine Schwiegereltern sind auch hier, aber trotzdem. Ich kann das nicht, dass ich sage, du musst zu mir kommen und mir helfen oder auf die Kinder aufpassen. Ich will das lieber alleine machen. (...) Und ich brauche niemanden, der mit mir mitkommen muss. Wenn du deutsch kannst, das ist besser für mich und für alle. Ich kann alles fragen, was ich will“⁴⁸⁹.

2.4.6 Exemplarische Erfahrungen aus externen Studien

In unterschiedlichen feministisch-orientierten Studien wurde immer wieder konstatiert, „dass Frauen anders und Anderes lernen und andere Lern- und Rahmenbedingungen brauchen als Männer“.⁴⁹⁰ Mittlerweile gibt es eigene frauenspezifische Weiterbildungsangebote⁴⁹¹ und statistische Daten die belegen, dass der Anteil der Beteiligung von Frauen in der Weiterbildung höher liegt als der der Männer⁴⁹². So ist in der HörerInnenstatistik der österreichischen Volkshochschulen lesbar, dass Frauen stärker das Angebot der Volkshochschulen wahrnehmen: Mehr als drei Viertel der TeilnehmerInnen sind weiblich.⁴⁹³

Bezugnehmend auf das Alter und die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen erwähnen Kerschbaumer et.al 2006, dass „das Interesse an Weiterbildung mit steigendem Alter abnimmt“.⁴⁹⁴

⁴⁸⁵ Eine Recherche über Ausbildung zur Mundhygieneassistentin hat ergeben, dass die einschlägige Bezeichnung „DentalhygienikerIn“ lautet. Die formale Anforderung dieser Ausbildung bezieht sich auf die Tätigkeit einer/s Fachangestellten im Bereich zahnmedizinische Prophylaxe. Die Ausbildungsdauer beträgt 1 Jahr www.dentalhygienists.at (Zugriff: 21.12.2009). Leider konnten keine Informationen über eine Intensivausbildung von 1 Monat gefunden werden, wie im Interview erwähnt wurde.

⁴⁸⁶ BL, Z 48-50

⁴⁸⁷ NP, Z 216-218

⁴⁸⁸ MA, Z 93-97; Z 161

⁴⁸⁹ MA, Z 54-57; Z 63-70

⁴⁹⁰ vgl. Boser/Fetz 1994; Derichs-Kunstmann/Müthing 1993; Grell/Paul 2000 in Gutknecht-Gmeiner 2008: 3

⁴⁹¹ Wie bspw. frauenspezifische Weiterbildungsinstitutionen wie nowa-Netzwerk für Berufsausbildung oder abz*austria.

⁴⁹² vgl. Tippelt et.al 2003; Kerschbaumer et.al 2006

⁴⁹³ vgl. Gutknecht-Gmeiner 2008: 8

⁴⁹⁴ Kerschbaumer et.al 2006: 5

Weitere gender-sensible Analysen bringen ein etwas differenzierteres Ergebnis hinsichtlich der Beteiligung von Frauen an Weiterbildung zum Ausdruck, nämlich dass sich im Weiterbildungsverhalten die horizontale sowie die vertikale Segregation am Arbeitsmarkt widerspiegeln. Die horizontale Segregation bezieht sich bspw. auf „Bildungsgänge, Berufe oder Branchen“⁴⁹⁵ und die vertikale Segregation meint „die ungleiche Verteilung der Geschlechter auf Bildungsniveaus und berufliche Hierarchieebenen“⁴⁹⁶. Am Arbeitsmarkt bedeutet das, dass rund vier Fünftel aller erwerbstätigen Frauen in nur sechs verschiedenen Berufen tätig sind. Zudem ist die Verwertbarkeit von Bildungsabschlüssen bei Frauen deutlich geringer als bei Männern. So findet man Frauen in beruflichen Positionen, die unter ihrer formalen Qualifikationen liegen sowie die exorbitante Einkommensunterschiede bieten, die je nach Berechnungsmethode bei durchschnittlich 30% liegen.^{497 498} Angesichts dieser Fakten und einer inhärenten Inhomogenität in der Genusgruppe Frau (je nach beruflicher Position variiert das Weiterbildungsverhalten, z.Bsp. zwischen Ärztin und Reinigungskraft) ist es kaum vorstellbar, dass sich diese Situation nicht sowohl auf die „Weiterbildungsaspiration als auch auf die gewählten Kursthemen“⁴⁹⁹ auswirkt.

Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt die Studie über nicht-erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschulabschluss als höchstem Abschluss in drei unterschiedlichen Regionen in Österreich (Oberpullendorf, Bruck an der Mur und Innsbruck)⁵⁰⁰. Bei der Anpreisung gängiger Weiterbildungsangebote vermag die Zielgruppe laut der Studie den Nutzen der offerierten Weiterbildung nicht nachdrücklich zu erkennen. Informationen über Weiterbildungsprogramme werden vorwiegend aus einem familiären, sozialen bzw. arbeitsrelevanten Umfeld eingeholt. Zudem gelten mangelnde Deutschkenntnisse vor allem bei MigrantInnen, mehrjährige Abwesenheit von formalen institutionalisierten Weiterbildungsangeboten aufgrund von negativen Schulerfahrungen (Prüfungs- bzw. Versagensangst) oder Betreuungspflichten, das Alter oder finanzielle Engpässe aber auch physische und psychische Beeinträchtigungen als Weiterbildungsbarrieren. Basierend auf häufig anzutreffende existenzielle Problemlagen präferieren Frauen eine bezahlte Arbeitsstelle gegenüber Aus-/Weiterbildungen. Dementsprechend legen sie ihr Augenmerk auf die Arbeitsplatzsuche und nicht auf Bildungs-/Lernprozesse. Laut der Studie von Kapeller et al. trifft dies vorwiegend auf Frauen mit Migrationshintergrund zu.⁵⁰¹ Bezug nehmend auf das AMS wird seitens betroffener InterviewpartnerInnen einerseits einzelnen AMS-BeraterInnen gewisse Willkür unterstellt sowie andererseits das (ggf. zu hohe) Alter als hemmender Faktor bei der Vermittlung von Aus-/Weiterbildungen angegeben. Für die betroffenen Frauen ist häufig das AMS einzige Förderquelle, um eine Umqualifizierung bzw. Weiterbildung in Anspruch nehmen zu können. Der Indikator Alter ist hinsichtlich des Themas Lernen/Schulbildung in diesem Kontext ein interessantes Phänomen, das sich über alle Altersgruppen streut. Hier meinen viele, „dass es für sie selbst zu

⁴⁹⁵ Gutknecht-Gmeiner 2008: 4

⁴⁹⁶ ebd.: 4-5

⁴⁹⁷ vgl. Gutknecht-Gmeiner 2008: 5

⁴⁹⁸ vgl. Gutknecht-Gmeiner/Wieser 2004

⁴⁹⁹ Gutknecht-Gmeiner 2008: 5

⁵⁰⁰ vgl. Kapeller/Sladek/Stiftinger 2009. Die Studie wurde im Rahmen des Projekts „learnforever“ zwischen September 2007 und Dezember 2009 erstellt und aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur finanziert (www.learnforever.at). Das Design inkludierte 20 ExpertInneninterviews, 36 Interviews mit nicht-erwerbstätigen Frauen (maximal Pflichtschulabschluss) sowie 4 Workshops mit 22 nicht-erwerbstätigen Frauen mit Pflichtschulabschluss.

⁵⁰¹ vgl. Kapeller/Sladek/Stiftinger 2009: 21 ff.

spät sei (...)“⁵⁰². Bspw. hält sich eine 23-jährige Befragte zu alt für eine Lehrstelle. Ähnlich auch zwei Interviewte in vorliegender Studie, die ebenfalls meinten, dass die Chancen mit 19 Jahren noch einen Lehrplatz zu finden, verschwindend gering wären.⁵⁰³ Hier zeigt sich eine exorbitante Demobilisierung im Kontext des biologischen Alters aufgrund von Brüchen in der Erwerbs- bzw. Ausbildungsbiografie.⁵⁰⁴

Das Thema Betreuungspflichten divergiert bei Frauen die höher qualifiziert sind gegenüber Frauen mit niedrigerem formalem Bildungsabschluss. So kehren Frauen mit höherer Qualifikation tendenziell nach der Karenz häufig auf den Arbeitsmarkt zurück. Frauen mit Pflichtschulabschluss bzw. abgebrochener Ausbildung hingegen flüchten mehrheitlich in die Mutterschaft bzw. Kinderbetreuung. Nicht zu letzt auch deshalb, weil es den traditionellen Vorstellungen einer „guten Mutter“ entspricht sowie Betreuungs- und Unterstützungseinrichtungen fehlen. Aber auch fehlende berufliche Perspektiven, negative Erfahrungen in der bisherigen Arbeitsstelle sowie Erfolglosigkeit bei der Arbeitsplatzsuche führen dazu, dass sich (junge) Frauen für die Familiengründung und in der Folge für eine Nicht-Erwerbstätigkeit entscheiden. Hinzu kommt bei Frauen mit Migrationshintergrund, dass häufig die gesetzlichen Rahmenbedingungen fehlen, einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu dürfen, oder dass eine fehlende, da teilweise zu kostenintensive Nostrifikation über die abgeschlossene Ausbildung im Herkunftsland Frauen in niedrig qualifizierte Beschäftigungsbereiche mit fehlenden beruflichen Perspektiven drängt. Bezug nehmend auf eine fehlende Anerkennung von Bildungsabschlüssen befinden sich Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt in ähnlicher Situation wie Frauen mit österreichischer Herkunft und einem Pflichtschulabschluss. Außerdem gelten mangelnde Deutsch- bzw. Lese-/Schreibkenntnisse oder fehlende Arbeitserfahrungen sowie ein traditionelles Verständnis der Geschlechterrollen als Gründe für eine Nicht-Erwerbstätigkeit.⁵⁰⁵ Grundsätzlich kann der Umzug nach Österreich daher durchaus zu Brüchen in der Erwerbsbiografie und mitunter zu empfindlichen finanziellen und zeitlichen Einbußen führen, wie auch eine Interviewte aus unserer Studie erwähnte.⁵⁰⁶

Auch Gutknecht-Gmeiner 2008 hält fest, dass erwerbsbezogene Relevanz und somit die berufliche Segregation ein maßgebender Faktor für die Auswahl der Weiterbildungskurse, neben den Einflussgrößen „private Interessen und soziale Rollen“⁵⁰⁷ und nicht in erster Linie das Geschlecht ist.⁵⁰⁸ So sind bspw. geringqualifizierte Frauen aufgrund ihrer Zuschreibung gegenüber familiären Verpflichtungen mit speziellen Problemen hinsichtlich zeitlicher und finanzieller Ressourcen konfrontiert: Betreuungspflichten von Kindern verursachen Brüche in der Erwerbsbiografie, die auch finanzielle Einbußen mit sich bringen und/oder weniger Zeitressourcen für Aus-/Weiterbildung bieten.

⁵⁰² ebd.: 18

⁵⁰³ Wie hoch die Erfolgsaussichten de facto sind, mit 19 Jahren noch eine Lehrausbildung beginnen zu können, konnte im Rahmen dieser Pilotstudie selbstredend nicht erhoben, somit nicht mit diesen Einschätzungen in Bezug gesetzt werden. Es darf jedoch hypothetisch angenommen werden, dass ein derartiges Bestreben sich vglw. schwieriger und aufwändiger gestaltet, vermutlich einiger Überzeugungsarbeit an die Verantwortlichen der ausbildenden Betriebe bedarf, dennoch von vornherein nicht als „unmöglich“ angesehen werden kann.

⁵⁰⁴ siehe dazu auch Kritische Ausführungen zum Phänomen Wissensgesellschaft, Lebenslangeslernen und Bildungsprozesse in Kapitel 2.1 „Reflexion der Begriffe Aus-/Weiterbildung, Bildung und LifeLongLearning aus den Interviews“ und 2.2 „Allgemeines über „System-Bildungsbenachteiligte“ & Weiterbildungsabstinenten“

⁵⁰⁵ vgl. Kapeller / Sladek / Stiftinger 2009: 14 f.

⁵⁰⁶ vgl. Kapeller / Sladek / Stiftinger 2009: 11 f.; vgl. Interview NP, Z 206-208 in Kapitel 2.4.3 „Weiterbildungsangebot & (Weiter-) Bildungsverständnis der Zielgruppe Frauen“

⁵⁰⁷ Gutknecht-Gmeiner 2008: 8

⁵⁰⁸ vgl. ebd.: 7 ff.

Zudem werden Männer in Berufssparten mit (schwerer) körperlicher Arbeit bevorzugt, wobei diese beruflichen Tätigkeiten mittels diverser Erschwerniszulagen angemessen entlohnt und somit eine gewisse Attraktivität in sich bergen. Typische Frauenberufe für Geringqualifizierte sind hingegen „klassisch“ durch geringe Entlohnungsschemata markiert, wie der Bürobereich, Handel oder das Gastgewerbe, wo ein Großteil der Frauen ihre berufliche Verortung findet.⁵⁰⁹

In Punkto Erwerbstätigkeit ist zu berücksichtigen, dass die Erwerbstätigkeitsquote von Frauen mit Migrationshintergrund ebenfalls stark zu jener mit österreichischer Staatsangehörigkeit variiert. Waren 2007 rund zwei Drittel der Österreicherinnen erwerbstätig (29% Vollzeit; 36,6% Teilzeit), so lag der Anteil der Nicht-Österreicherinnen deutlich niedriger, bei 26,9% Vollzeit und 21,6% Teilzeit. Vor allem bei jenen Frauen aus der Türkei fiel der Anteil der Nicht-Berufstätigen exorbitant hoch aus und lag bei 68,8%. Insgesamt betrifft der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen (15-64 Jahre) nach Geburtsland für in Österreich geboren 66,3% und Nicht-Österreich 56,1% (Türkei 39,8%, Ehem. Jugoslawien 60,8%).⁵¹⁰ Dies ist insofern beim Thema Weiterbildung zu berücksichtigen, da erwerbsbezogene Weiterbildung, wie bereits erwähnt, mit der Position bzw. dem Status der Erwerbsarbeit korreliert. Daher ist anzunehmen, dass der Anteil der Weiterbildungsaktiven mit dem Anteil der Erwerbstätigkeit bzw. auch mit dem formalen Bildungsabschluss einher geht: Je mehr Erwerbstätige und je höher der Bildungsabschluss, desto mehr Weiterbildungsteilnahmen.

Auf europäischer Ebene ist der Anteil der Frauen Bezug nehmend auf das (Hoch-)Schulniveau in den meisten Ländern höher als jener der Männer. Nichts desto trotz sind die Rahmenbedingungen hinsichtlich Entlohnung, unregelmäßige Dienstzeiten bzw. prekäre Beschäftigungsbedingungen (Handel, Gastgewerbe, Tourismus), beruflicher Perspektiven und Arbeitslosigkeit bzw. Unterbeschäftigung (Teilzeit, gering qualifizierte Arbeitsplätze) ungleich zu Lasten der Genusgruppe Frau verteilt.⁵¹¹ Darüber hinaus kann eine „Bipolarisierung“ innerhalb der weiblichen Genusgruppe festgestellt werden: Ein Teil der Frauen findet einen ihrer Ausbildung adäquaten Arbeitsplatz, während der Großteil der Frauen „in der dienstleistenden Arbeitnehmerschaft konzentriert ist. Der Abstand zwischen den Frauen nimmt zu und die Ungleichheiten verstärken sich“⁵¹².

Bezug nehmend auf den Bereich der Arbeitslosigkeit ist eine dubiose Tendenz in einigen europäischen Ländern erkennbar: Hochqualifizierte Frauen sind von Arbeitslosigkeit signifikant häufiger betroffen als die männliche Vergleichsgruppe und dahin gehend ist der Tenor, dass die Arbeitslosigkeit mit steigendem Bildungsniveau sinkt, nicht mehr unhinterfragbar haltbar.⁵¹³

In zukünftigen Analysen wäre die Einbeziehung von „zusätzlichen soziodemographischen Variablen wie Alter, Siedlungsdichte (Stadt versus Land), Zugehörigkeit zu Minderheiten bzw. Migrationshintergrund etc.“⁵¹⁴ bedeutend. Weiters gilt es zu bedenken bzw. zu überprüfen, dass Fragestellungen zu Motivation, Erwartungen und Wirkungen von Weiterbildung von Frauen aufgrund ihres beruflichen Kontexts und den askribierten gesellschaftlichen Aufgaben

⁵⁰⁹ vgl. Dornmayr et.al 2008: 74

⁵¹⁰ vgl. Marik-Lebek et.al 2009: 40f.; 51

⁵¹¹ vgl. Maruani 2009: 163; 166 f..

⁵¹² Maruani 2009: 164

⁵¹³ vgl. Maruani 2009: 170.

⁵¹⁴ Gutknecht-Gmeiner 2008: 11

(Reproduktionsarbeit) unter Umständen semantisch different verstanden werden. In diesem Sinne empfiehlt es sich am unmittelbaren Lebenskontext anzuknüpfen.⁵¹⁵ Zudem sollte eine Schärfung der Begrifflichkeiten oder auch eine Validierung dieser Einschätzungen durch externe Quellen vorgenommen werden.

Notwendig wäre außerdem sich intensiver mit dem Merkmal „Qualifikationsniveau“ von Weiterbildung in entsprechenden Analysen zu beschäftigen bzw. auch mit „Opportunitätskosten der Weiterbildung (Verdienstentgang, Finanzierung der Weiterbildung) und (...) mit der sozialen Situation (familiäre Pflichten, Zeitressourcen, etc..)“⁵¹⁶ auseinanderzusetzen. Zudem ist die Frage über die Funktion von Weiterbildung im Dienste einer beruflichen Verwertbarkeit essentiell sowie Teilnahmebedingungen, Motivation und Erwartungen näher in Betracht zu ziehen. Denn es gilt schließlich auch „männliche Bildungsverlierer“⁵¹⁷ zu benennen.

2.4.7 Empfehlungen für die Erwachsenen- und Arbeitsmarktpolitik samt Ausblick

Für die nachfolgend konzipierten und grafisch dargestellten Empfehlungen wurden adäquate Ergebnisse aus den Interviews der vorliegenden Studie (Modul II und III) sowie zentrale Ergebnisse aus der Literaturstudie (Modul I) herangezogen.

Zielgruppenzugang

- Persönlicher, aktiver Kontakt von Beratungs- und Informationsstellen

In den Interviews mit den Betroffenen wird ein persönlicher Kontakt bei der Einholung von Informationen sowie während der Aus-/Weiterbildung sehr wertgeschätzt und gegenüber Internet oder telefonischer Auskunft präferiert. Dahingehend empfiehlt es sich genügend kompetentes Personal bei Beratungstätigkeiten, Informationsstellen sowie bei der Betreuung von Aus-/Weiterbildungskursen zur Verfügung zu stellen, damit eine persönliche Auskunft/Begleitung gewährleistet werden kann.

Bei der Zielgruppe der jungen Mütter bzw. jungen schwangeren Frauen braucht es speziell ein hinterher gehendes und dranbleibendes Verständnis von BeraterInnen-Seite, indem ein persönlicher Kontakt hergestellt und auf die jungen Frauen zugegangen wird. Denn wie bereits erläutert, stellt für diese Frauengruppe die Einhaltung von Beratungsterminen und damit einhergehenden beruflichen Möglichkeiten häufig eine Hürde dar. Mittels aktiven Kontaktstrategien steigt die Wahrscheinlichkeit junge Frauen in das Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarktsystem integrieren zu können.

- Niederschwelliges Beratungs- bzw. Aus-/Weiterbildungsangebot

Eine weitere Empfehlung betrifft die Forcierung eines niederschweligen Beratungs- bzw. Aus-/Weiterbildungsangebots indem Beratungen vor Ort, kostengünstige Kurse, kurze Kursmodule/-einheiten und die Vereinbarkeitsherausforderung Familie, Beruf und Aus-/Weiterbildung berücksichtigt werden. Ziel dieses Zugangs

⁵¹⁵ vgl. ebd.: 11

⁵¹⁶ Gutknecht-Gmeiner 2008: 12

⁵¹⁷ ebd.

betrifft vor allem die Erreichbarkeit von Frauen, die nicht im „System“ erfasst sind, sprich keiner Erwerbstätigkeit nachgehen sowie nicht beim AMS als arbeitssuchend gemeldet sind⁵¹⁸. Das bedeutet, es werden unterschiedlichste öffentliche Orte aufgesucht, wo die Zielgruppe vermutet wird: in Parks, vor Einkaufszentren, in Lokalen, bei anderen Beratungs- bzw. Gesundheitszentren, Bibliotheken, etc..

- Weiterbildungsträgerneutrale Kooperationen

In der Praxis haben sich beim Zielgruppenzugang auch Kooperationen mit Gate-Keepern, MultiplikatorInnen bzw. weiterbildungsträgerneutrale Bildungsberatungen in Form von Projekten bzw. cross-sellings bewährt. In diesem Zusammenhang fungiert das AMS Wien als wichtiger Player im Zugang zu Zielgruppen. Viele Beratungs- bzw. Aus-/Weiterbildungen werden über das AMS zugebucht, d.h. eine Teilnahme bedingt die „Registrierung“ der InteressentInnen beim AMS. Zudem tritt das AMS als Finanzierungs- bzw. Förderstelle für Aus-/Weiterbildungen auf. Da das AMS mit dem Arbeitsmarkt gekoppelt ist, werden vorwiegend Mädchen die eine Lehrstelle suchen über das AMS vermittelt. Die Gruppe der SchulabbrecherInnen hingegen finden laut einer Interviewten den Weg zum AMS meist erst über Umwege (Eltern bzw. Freundeskreis). Dahingehend sind verstärkt Kooperationen wie flächendeckende Informationskampagnen über die Angebote des AMS und weiteren Beratungsstellen aber auch Beratungsangeboten (Berufsberatungen) in Schulen, nicht nur in den Polytechnischen Lehrgängen oder Hauptschulen sondern auch in weiterführenden höheren Schulen, als sinnvoll zu erachten. Zudem empfiehlt es sich ein trägerübergreifendes Informationsdienstleistungsspektrum zielgruppenspezifisch aufzubereiten und zu bewerben.

- Ausbau von Finanzierungs- bzw. Förderprogrammen

Grundsätzlich haben alle Finanzierungs- bzw. FörderanbieterInnen für Aus-/Weiterbildungen (wie z.Bsp. der WAFF) eine zentrale Rolle beim Zugang zur Zielgruppe. Denn für bildungsbenachteiligte bzw. bildungssystemfremden Frauen/Mädchen ist die Sicherstellung der Finanzierung für eine Aus-/Weiterbildung eine Grundbedingung bzw. Zugangsvoraussetzung. In diesem Sinne empfiehlt es sich, Finanzierungs-bzw. Förderprogramme auszuweiten und einen präventiven Aus-/Weiterbildungsansatz zu forcieren.⁵¹⁹ Zudem steht die Überlegung im Raum, kostenlose Aus-/Weiterbildungen unter bestimmten Voraussetzungen, wie sozial bedürftig, alleinerziehend, Grad des formalen Bildungsabschlusses, Branche, etc., anzubieten.

- Empfehlungsmarketing im Freundes-, Familien- bzw. Verwandtenkreis (Umfeld einbeziehen!)

Die erfolgreichste Strategie die Zielgruppe Frauen/Mädchen zu erreichen ist eine Empfehlung aus dem Freundes-, Familien bzw. Verwandtenkreis für eine Aus-/Weiterbildung. Aus-/Weiterbildungen bzw. arbeitsmarktpolitische Maßnahmen die über das soziale Umfeld weiterempfohlen werden, werden erfahrungsgemäß motiviert und engagiert von den InteressentInnen in Anspruch genommen. Denn es entwickelt sich ein Bedürfnis, genau die gleiche Kursmaßnahme oder Aus-/Weiterbildung absolvieren zu wollen bzw. ähnlich gute Erfahrungen sammeln zu

⁵¹⁸ Dies gilt umso mehr, als sich Menschen, die keinen Anspruch auf Unterstützungszahlungen haben, auch nicht beim AMS anmelden. In diesem Kontext gilt es zu erwägen, ob die vordergründige „Beratungsdienstleistung“ des AMS für Arbeitsuchende hinreichend bekannt ist bzw. ob der Arbeitsstellen-Vermittlungsfähigkeit des AMS grundsätzlich ausreichend Vertrauen entgegengebracht wird.

⁵¹⁹ siehe dazu Ausführungen unter Punkt „Aus-/Weiterbildungsprogramme“ und „Veränderung des Systems im aus-/weiter-/bildungspolitischen Kontext“.

wollen („Herdenverhalten“).

„Man merkt es wird immer besser, weil wir werden immer etablierter und es verbreitet sich durch Empfehlungen innerhalb des Freundeskreis und dann wollen die anderen auch daran teilnehmen. Von daher sage ich, das funktioniert am besten, dieses Empfehlungsmarketing“⁵²⁰.

Damit sich jedoch strukturenverändernde/-adaptierende Empfehlungen seriös in die Praxis umsetzen lassen, bräuchte es einen großzügigeren Zeitrahmen für eine praxisbezogen durchdachte, kurz-, mittel- und langfristige, Implementierung, die in dieser Phase ausreichend flexibel für unmittelbare spezifische Evaluierungen und, wenn nötig, Adaptierungen gehalten werden muss, die jedoch in den gegenwärtig viel zu kurz bemessenen Projektlaufzeiten seriös in keiner Weise realistisch erscheint. Als diesbezüglich grundlegendes Problem bei sämtlichen arbeitsmarktpolitischen, bildungspolitischen und sozialwissenschaftlichen Projektausschreibungen stellt sich heraus, dass das geforderte Innovationselement zugleich mit starren von vornherein begrenzten Projektlaufzeiten einhergeht, wie eine Expertin⁵²¹ kritisch anmerkt. Diesbezüglich ist ein Umdenken wünschenswert.

Aus-/Weiterbildungsprogramme

- Aus- und Weiterbildungskurse mit Arbeitsplatzgarantie

Aus- und Weiterbildungskurse mit anschließender Arbeitsplatzgarantie sind einerseits motivationsfördernd und andererseits häufig der Grund für die Teilnahme an einer Aus-/Weiterbildung. Dieser Zugang kann sich aber auch als Nachteil erweisen, wenn die berufliche Qualifizierung auf eine reine arbeitsmarktpolitische Verwertbarkeit fokussiert wird. Denn beruflich orientierte Qualifizierungen sind einem immer schneller werdenden Wandel im Zeitalter der Technisierung und Globalisierung unterworfen, die eine zeitlich beschränkte berufliche Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt zur Folge haben. Als Bsp. eignet sich hierfür die IT-Branche, die in den 90er Jahren als zukunftssträchtige Branche galt und in der nun 20 Jahre später Arbeitsplätze sukzessive abgebaut werden. Zudem sind berufliche Aus-/Weiterbildungen häufig in Form von kurzfristigen Qualifizierungen oder intensiven Ausbildungen (komprimiert auf 1-2 Jahre) nach einem defizitorientierten Ansatz konzipiert. Das bedeutet, fehlende formale Qualifizierungen für den Arbeitsmarkt werden vermittelt. Einige ExpertInnen empfehlen einen kompetenzorientierten Ansatz zu verfolgen, bei dem sowohl formale als auch informelle Kompetenzen anerkannt und ggf. für eine Aus-/Weiterbildung bzw. für eine Berufsplanung berücksichtigt werden.

- Vereinbarkeit Beruf, Familie und Aus-/Weiterbildung

Das Thema Vereinbarkeit Beruf, Familie und Aus-/Weiterbildung wird als schwierig und als zusätzliche Belastung von weiblichen Betroffenen erlebt. Denn die Genus-Gruppe Frau ist wie bereits erwähnt mit Doppel- bzw. Dreifachbelastung im Bereich Haushalt, Kindererziehung und Beruf konfrontiert. Das heißt bei der Zielgruppe Frauen/junge Mütter empfiehlt es sich das Umfeld abzuklären und die benötigten zielgruppenspezifischen Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen. Vor allem junge Mütter bedürfen ganzheitliche Unterstützungen

⁵²⁰ KIZ, Z 256-258

⁵²¹ vgl. MN, Z 349-356; Z 357-365

aufgrund ihrer oft schwierigen Lebenssituation (Alleinerzieherin, Familienprobleme, Wohnung/Existenzprobleme, Verantwortung für das Kind, uvm.). Erleichterungen bzw. teilweise überhaupt Voraussetzungen zur Teilnahme an Aus-/Weiterbildungen bieten bspw. Kinderbetreuung oder wenn die Kurszeiten an Dienstzeiten angepasst werden. Wobei das Thema Kinderbetreuung während der Aus-/Weiterbildung für Frauen auch auf Kontroverse stößt. Denn dadurch erfolgt eine Re-Konstruktion der gesellschaftlich askribierten weiblichen Hauptverantwortung für Reproduktionstätigkeiten, so die Meinung. Aber für Alleinerziehende bzw. junge Mütter ist die Kinderbetreuung eine Grundvoraussetzung, um überhaupt eine Aus- bzw. Weiterbildung absolvieren zu können.

- Informationsdefizite (Mangel an Berufsberatungen) in Schulen überwinden

Zugänge zu Informationen über Aus-/Weiterbildungen bzw. Beratungsstellen oder eine flächendeckende Berufsberatung in Schulen können aus den Interviews mit mangelhaft bzw. verbesserungswürdig beschrieben werden. Es sei zu empfehlen, dass junge Menschen durch aktiven und persönlichen Kontakt angesprochen werden (Informationsvermittlung) sowie eine flächendeckende Berufsberatung vor Ort in allen Schulen durchgeführt wird.

- PR-Aktivitäten für Aus-/Weiterbildungsangebote von Erwachsenenbildungseinrichtungen

Verbesserungen im PR-/Marketingbereich für Aus-/Weiterbildungsangebote der Erwachsenenbildungsinstitutionen außerhalb der „großen“ Anbieter, wie z.Bsp. WIFI oder BFI, werden als Empfehlung genannt. Denn es gestaltet sich als notwendig den Bekanntheitsgrad und den Wert der Institutionen und deren Aus-/Weiterbildungsprogramme zu steigern, sowie eine Vergleichbarkeit der Curricula zwischen den Anbietern herzustellen. Damit soll unterbunden werden, dass die dort absolvierten Aus-/Weiterbildungen mehr oder weniger als „wertlos“ für den Arbeitsmarkt von Unternehmen etikettiert werden.

In diesem Kontext wird ebenfalls empfohlen, den Wert von Lernen und Aus-/Weiterbildung (nicht-erwerbstätigen) bildungsbenachteiligten Frauen als Chance (Bereicherung) näher zu bringen und somit den Zugang zu Lern- bzw. Bildungsprozessen für alle Lebensbereiche, unabhängig des biologischen Alters und des beruflichen Status, zu erleichtern.⁵²²

- Aus-/Weiterbildungsprogramme mit Finanzierungs- bzw. Fördermöglichkeiten koppeln

Um die finanzielle Hürde für eine Teilnahme an Aus-/Weiterbildungskursen zu überwinden, müssen Finanzierungs- bzw. Fördermöglichkeiten für Aus- bzw. Weiterbildungen beibehalten bzw. erweitert werden. Zudem sei die Förderung bzw. Finanzierung nicht nur im Falle einer Arbeitslosigkeit sondern bereits präventiv zur Verfügung zu stellen. Der Zugang zu Förderungen bzw. Finanzierungen soll hierbei als grundlegend legitimer Anspruch des Menschen auf Aus-/Weiterbildung verstanden werden.

- Zeitoptimierung bei Kursmodulen

Als notwendig wird erachtet, dass das Ausmaß der Aus-/Weiterbildungscurricula mit der anberaumten Zeitdimension in Einklang stehe. In der Praxis tritt die Problematik zutage, dass die Kursdauer zu gering bemessen

⁵²² vgl. Kapeller / Sladek / Stiftinger 2009: 31

wurde, um alle veranschlagten Kursinhalte auch vermitteln zu können. Dahingehend sollte eine zeitliche Optimierung (längere Kursdauer) zu den konzipierten Kursmodulen hergestellt werden. Wobei von einer Interviewten angemerkt wurde, dass für die Vermittlung des gesamten Kurscurriculums auch das Wissensniveau der Gruppe ausschlaggebend sein kann. Diesbezüglich wären wissenshomogene Gruppen⁵²³ von Vorteil.

- Einzelberatung bzw. Möglichkeit für Einzelgespräche⁵²⁴

Im Sinne einer individuellen Unterstützung und Begleitung während der Aus-/Weiterbildung sind Einzelberatungen bzw. Einzelgespräche empfehlenswert, vor allem für Frauen, die als bildungsbenachteiligt bezeichnet werden müssen. Denn für einen Lernerfolg bei Beginn bzw. Abschluss einer Aus-/Weiterbildung können Lehr- und Lernbegleitpersonen eine zentrale Rolle einnehmen.

Teilnahmemotivation

- umfassendes „Clearing“ im Vorfeld

Um die Motivation an Aus-/Weiterbildungskursen zu erhöhen, wird ein umfassendes „Clearing“ im Vorfeld über das Aus-/Weiterbildungsangebot empfohlen. Dabei soll ausführlich über Inhalte, Anforderungen und Rahmenbedingungen bzw. anschließenden realen Arbeitsmarktchancen informiert werden. Dieser Zugang sei noch vor der Freiwilligkeit an Aus-/Weiterbildungsprogramme teilzunehmen, zu stellen, weil Freiwilligkeit nicht in der absoluten Form gegeben ist (Willens-/Entscheidungsfreiheit ist meist determiniert). Wichtig ist, dass der zukünftigen Teilnehmerin bewusst und bekannt ist, was sie im Rahmen der Aus-/Weiterbildung erwartet.

- Kinder als Motivationsverstärker

In den Interviews werden fast immer die eigenen Kinder als Grund, sei es implizit oder explizit, für Aus-/Weiterbildungen genannt. Dabei sind Themen wie Existenzsicherung, Vorbildfunktion / Role Model oder Verantwortung, auch im Hinblick auf die Schulbildung der Kinder und deren zukünftigen beruflichen Perspektiven, zentral. An diesem Motivationszugang könnte bei der Erreichung der Zielgruppe der nicht-erwerbstätigen Frauen oder jungen Mütter angeknüpft werden, um die Aus-/Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen.

- Persönlichkeitseigenschaften

Das eigene „Ego“ hat einen wesentlichen Einfluss auf die Teilnahmemotivation. Hierbei werden Eigenschaften wie Eigeninitiative, Perfektionismus, Streben nach Selbstverwirklichung und beruflichen Perspektiven oder Wissbegierde aus den Interviews erkennbar. Darüber hinaus wirken sich auch pragmatische/opportunistische Zugänge der Individuen, wie bessere Arbeitsmarktchancen oder gar eine Arbeitsplatzgarantie, positiv auf eine Teilnahme an Aus-/Weiterbildungen aus.

⁵²³ siehe dazu Punkt „Teilnahmemotivation“ in diesem Kapitel.

⁵²⁴ vgl. Kapeller / Sladek / Stiftinger 2009: 27

- Zielgruppenspezifisches bzw. teilnehmerInnenorientiertes Kurssetting

Als empfehlenswert in Punkto Motivationssteigerung wird ein teilnehmerInnenorientiertes Kurssetting genannt. Ziel sind Erfolgserlebnisse den Teilnehmenden nach Möglichkeit zu garantieren, um ggf. negative Lern- bzw. Schulerfahrungen zu überwinden. In diesem Zusammenhang ist auch ein Lehr- und/oder Lernbegleitungspersonal empfehlenswert, welches in Einzelberatungen bzw. –gesprächen auf individuelle Ängste eingehen und bei der Aufarbeitung Unterstützung anbieten kann. Denn „Frauen österreichischer Herkunft assoziieren mit Lernen meist Prüfungen und Schule während der Begriff „Lernen“ für Frauen mit Migrationshintergrund sehr positiv bewertet wird (...)“⁵²⁵. Einen wesentlichen Einfluss auf die Gestaltung eines angenehmen, angstfreien Lernsettings haben auch die TrainerInnen selbst. Dabei werden Hilfestellungen, ein wertschätzender zwischenmenschlicher Kontakt zu den KursteilnehmerInnen sowie auf konkrete Fragen einzugehen von den interviewten Betroffenen sehr positiv beurteilt. Dafür braucht es professionell geschultes Personal, welches über Bildungs- und Lernbedürfnisse der Zielgruppen Bescheid weiß und über entsprechendes Know-How verfügt.

Auch homogene Kursgruppen hinsichtlich des Wissensniveaus und ein netter, kollegialer Umgang unter den KurskollegInnen wirken sich förderlich auf das Lernsetting aus.

- Kursinhalte mit Praktika/an Alltagswelt koppeln

Als sehr wertvoll werden Aus-/Weiterbildungskurse mit Praktika beurteilt, weil damit anwendungsorientierte, beruflich verwertbare Erfahrungen/Erkenntnisse angeeignet werden können, die als sinnvoll bzw. nützlich für die darauf folgende Stellensuche erachtet werden. Denn am derzeit gängigen Arbeitsmarkt werden von den jeweiligen Bewerberinnen häufig entsprechende Berufserfahrungen erwartet, die durch Praktika (zumindest teilweise) behauptet werden könnten. Nichts desto trotz ist ein Praktikum/sind Praktika keine Gewährleistung rasch einen Arbeitsplatz finden zu können (Schlagwort „Generation Praktikum“). Vor allem für jene ohne langjährige Berufserfahrungen gestaltet sich der (Wieder-)Einstieg dennoch als schwierig.

Empfehlenswerte Kursinhalte für Frauen die nicht-erwerbstätig und bildungsbenachteiligt sind, sind Themen aus der Alltagswelt, wie Behördengänge, Deutschkenntnisse, Schulalltag der Kinder oder der Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien.⁵²⁶

- Einfluss der horizontalen und vertikalen Segregation auf Aus-/Weiterbildungsinteressen

Aus-/Weiterbildungsinteressen sind vor allem von horizontaler und vertikaler Segregation abhängig. Das bedeutet je nach Status, Branche bzw. Position im beruflichen Kontext wird die Auswahl des Aus-/Weiterbildungskurses beeinflusst.⁵²⁷ Auch in den Interviews aus unserer Studie sind für die Aus-/Weiterbildungsinteressen die damit verbundenen beruflichen Perspektiven markant. Im Vordergrund steht hierbei meist den eigenen Arbeitsplatz behalten zu können bzw. einen finden zu wollen oder einen Lehrabschluss vorweisen zu können.

⁵²⁵ Kapeller / Sladek / Stiftinger 2009: 43

⁵²⁶ vgl. Kapeller / Sladek / Stiftinger 2009: 19

⁵²⁷ vgl. Gutknecht-Gmeiner 2008

Selbstwirksamkeit

- Steigerung des Selbstbewusstseins

In einigen Interviews wird die Bedeutung einer Selbstwirksamkeit durch Aus-/Weiterbildungskurse in Richtung persönliche Entwicklung thematisiert. Es gelte dabei nicht nur auf eine berufliche Verwertbarkeit Bezug zu nehmen sondern auch den Stellenwert einer Persönlichkeitsentwicklung zu beachten und zu inkludieren. So werden in den Interviews ein höheres Selbstbewusstsein durch Erweiterung der beruflichen Perspektiven/Zukunftspläne sowie mehr Selbstbestimmung bspw. durch eigenständig durchgeführte Behördengänge, finanzielle Unabhängigkeit oder durch eine Integration in die Mehrheitsgesellschaft formuliert.

- Neue Erkenntnisse/Erfahrungen durch Lernprozesse (Erfolgserlebnisse)

Positive Lernerfahrungen können durch Erfolgserlebnisse, wie den Abschluss von Aus-/Weiterbildungskursen, erreicht werden. Dieser Zugang an positiv erlebten Lern- bzw. Bildungsprozessen gelte es weiter zu verfolgen bzw. auszubauen. Denn dadurch steigt die Wahrscheinlichkeit auf weitere Aus-/Weiterbildungsaktivitäten der Betroffenen.

- Formale Bildungsabschlüsse erweitern berufliche Perspektiven

Den interviewten Betroffenen ist bewusst, dass formale Bildungsabschlüsse (z.Bsp. Matura, Ausbildung zur Buchhaltung/Personalverrechnung bzw. Pflegediplom) relevant sind, um bessere Möglichkeiten am Arbeitsmarkt vorzufinden. Häufig stellen das Nachholen von Bildungsabschlüssen jedoch zeitliche, emotionale, familiäre sowie finanzielle Hürden dar. Hier kann eine Vereinbarkeitsproblematik und Demobilisierung attestiert werden, wo bildungs- bzw. arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf virulent wird.

Veränderung des aus-/weiter-/bildungspolitischen Systems
--

- Erhöhung des politischen sowie wirtschaftlichen Stellenwerts der Erwachsenenbildung

Kritisiert wird die gängige Förderpolitik von Aus-/Weiterbildungsmaßnahmen. Gewünscht wird, dass nicht erst im Falle einer Arbeitslosigkeit eine (Fach)Qualifizierung finanziell gefördert wird und daher in Anspruch genommen werden kann. Vielmehr mache es Sinn einen präventiven Ansatz zu verfolgen, mit dem Ziel, den eigenen Arbeitsplatz erhalten zu können. Dahin gehend seien Menschen für eine (Aus-/Weiter-)Bildung verstärkt zu fördern.⁵²⁸ Gefordert wird die Option auf ein kostenloses Nachholen von Bildungsabschlüssen von der Basisbildung bis hin zur Sekundarstufe II inklusive der abzusichernden Verfügbarkeit entsprechender Rahmenbedingungen (z.B. Kinderbetreuung).

⁵²⁸ vgl. MV, Z 254-267

- Verbesserung der Zusammenarbeit und Vernetzung zwischen Playern der Arbeitsmarktpolitik und Politik

Eine Empfehlung fokussiert auch hier Verbesserungspotential auf Informations- bzw. Kooperationsebene zwischen unterschiedlichen AkteurInnen in der Arbeitsmarktpolitik und in Bezug auf längere Projektlaufzeiten vor allem auf EU-Ebene. Denn wie bereits erwähnt, benötigt eine nachhaltige Implementierung eine größere Zeitdimension.

- Verbesserung der Erstausbildung (Kindergarten, Schule)

Das Bildungssystem müsste sich in eine qualitative, innovative und zeitgemäße Richtung verändern, indem bspw. die Mittelschule eine Ganztagschule wird, die Motivation der Lehrpersonen erhöht wird, eine Kinderbetreuungsmöglichkeit ab dem Alter von 1 ½ Jahren bis zum 14. Lebensjahr angeboten wird und eine zeitgemäße Methodik in der Wissensvermittlung zur Anwendung kommt. Dadurch würde sich auch die Motivation der Menschen in der Erwachsenenbildung erhöhen und ein größeres Lernengagement erkennbar werden.⁵²⁹

Darüber hinaus wird auch Potential für eine Integration von bildungs- bzw. sozial-benachteiligten Jugendlichen durch wertvolle pädagogische Bildungsprojekte gesehen, indem ein gegenseitiges Lernen ermöglicht und der systematische Abbau von Vorurteilen leichter bewerkstelligt werden könnte.

- Umfassende und adäquate Erstberatung im AMS-Bereich

Die Arbeit der AMS-BeraterInnen wird von einer Interviewpartnerin sehr wertgeschätzt, weil die Rahmenbedingungen für die Beratungsleistung bekannt sind. Aber für die Klientel, sowohl für die Jungen als auch für die Älteren, wäre es notwendig, dass im AMS-Bereich bei den Beratungsgesprächen mehr Zeit zur Verfügung gestellt wird. Es bräuchte eine umfassende (Erst-)Beratung, vor allem bei jenen, die zum ersten Mal das AMS aufsuchen, da sonst der Kontakt mit dem AMS als frustrierend erlebt werden kann.⁵³⁰ Laut den Schilderungen aus den Interviews wird der Umgang mit KundInnen seitens des AMS bzw. die gängige Beratung als verbesserungswürdig eingestuft, denn die erlebte Kontrolle bzw. das Misstrauen, dass man als Betroffene nicht arbeiten will, oder eine Unwissenheit über die Biografie (als Nummer behandelt worden) sowie als sinnlos empfundene Aus-/Weiterbildungsmaßnahmen werden als unzumutbare Schikanen bewertet.

- Ganzheitliches Lebenskonzept und Unterstützung bei der Re-Integration von jungen Müttern in den Arbeitsmarkt

Für die Zielgruppe der jungen Mütter sind bestehende punktuelle Maßnahmen sehr sinnvoll und auch wichtig, so die Referentin. Aber es braucht noch ein ganzheitliches Grundkonzept, welches die gesamte Lebenssituation mitberücksichtigt, bspw. wie die Integration von jungen Müttern in den Arbeits- aber primär in den Ausbildungsprozess möglich ist. Vor allem das Thema der Kinderbetreuung ist für junge Frauen die Mütter sind eine große Hürde, die aber gelöst werden muss, damit einer Berufstätigkeit oder Ausbildung nachgegangen werden kann. Aber auch Herausforderungen wie Wohnungssuche, Behördengänge, Informationen über Kindererziehung, Partnerschaftsangelegenheiten, etc. müssen im Vorfeld geklärt sein. Zudem wird gewünscht, dass junge Mütter

⁵²⁹ vgl. MV, Z 316-321

⁵³⁰ vgl. KIZ, Z 268-276

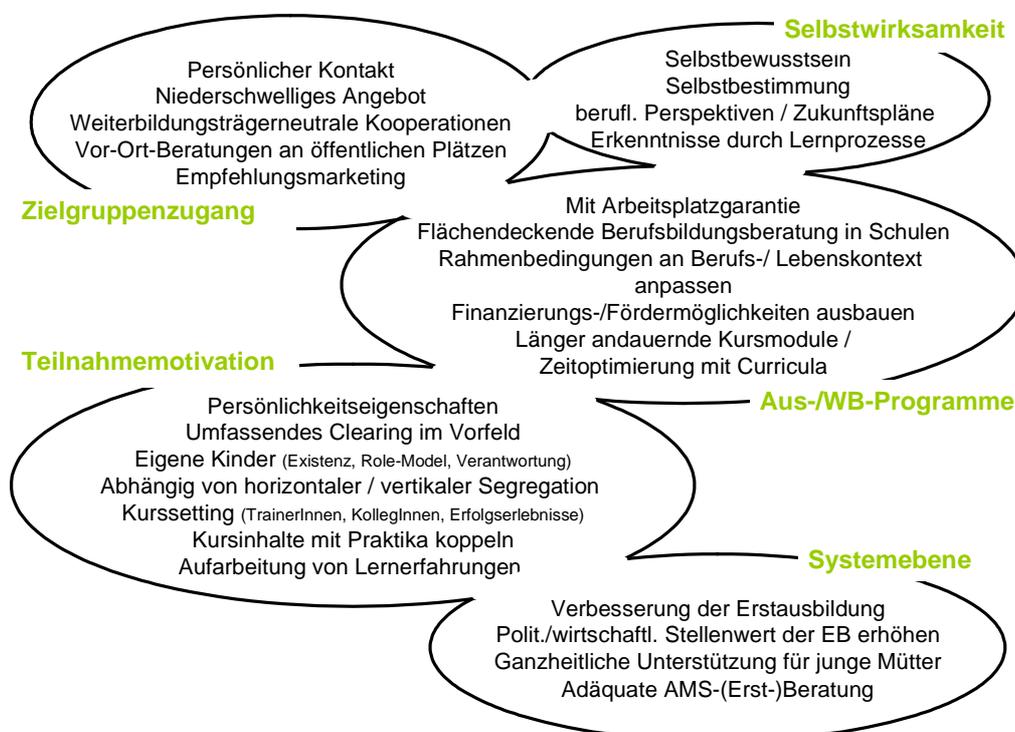
mehr in der Öffentlichkeit präsent sind und dort eine Bewusstseins sensibilisierung stattfindet, was diese Frauen alles leisten und dass sie dahingehend auch besondere, ganzheitliche Unterstützung brauchen.⁵³¹ Dahin gehend werden Konzepte gefordert, die eine langfristige Betreuung und Unterstützung vorsehen sowie eine Ansprechperson für den ganzen Aus- oder Weiterbildungsprozess, von der Beratung bis hin zur Reintegration in den Arbeitsprozess. Dies erfordert mehr finanzielle und zeitlichen Ressourcen sowie entsprechendes, professionelles Personal.

- Soziodemografische Variablen mit Lebenskontexte für Aus-/Weiterbildungsinteressen fokussieren

Aus-/Weiterbildungsinteressen, die die Lebenskontexte von Frauen unter Bezugnahme von soziodemografischen Variablen wie Alter, Siedlungsdichte, Bildungsabschluss, Profession/(nicht-)Erwerbstätigkeit oder Familiensituation berücksichtigen, wurden bis jetzt noch nicht erhoben. Empfehlenswert ist, dementsprechende Bedürfnisse zu analysieren und daran orientierte Aus-/Weiterbildungsangebote zu konzipieren.

Vor allem Bezug nehmend auf das Alter sei ein Bewusstsein zu erzeugen, dass es für Bildungsprozesse nicht zu spät sein kann (was jedoch von Betroffenen häufig erwähnt wird). Dies kann erreicht werden, in dem der Sinn/Nutzen von Aus-/Weiterbildungen vor allem Frauen, die nicht-erwerbstätig und bildungsbenachteiligt sind, näher gebracht werden. Dahingehend sei auch eine gesellschaftliche Bewusstseinsbildung, vertretend bei allen arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen, zu initiieren, diese Zielgruppe „aus der Unsichtbarkeit und Isolation herauszuholen“⁵³².

Abb.: Empfehlungen für die Erwachsenen- und Arbeitsmarktpolitik
Zielgruppe: Frauen und Mädchen



⁵³¹ vgl. FK, Z 196-207; Z 273-277

⁵³² Kapeller / Sladek / Stiftinger 2009:32

Anknüpfungspunkte für Follow-up-Projekte und Ausblick

- Entwicklung von Modellen und Implementierungsstrategien für junge Mütter beim (Wieder-)Einstieg ins Erwerbsleben bzw. beim Nachholen formaler Bildungsabschlüsse

Die Zielgruppe der jungen Mütter ist mit besonderen Herausforderungen am österreichischen Arbeitsmarkt konfrontiert und durch vielschichtige Problemlagen gekennzeichnet. Bspw. umfassen diese Lehr-/Schulabbrüche bzw. fehlende formale Bildungsabschlüsse und Berufserfahrungen, fehlende Kinderbetreuungsplätze, die eine Vereinbarkeit mit Beruf bzw. Ausbildung gewährleisten, meist Alleinerzieherinnen-Status und frühe/alleinige Verantwortung für das Kind und/oder existenzielle Probleme. Durch die schwierigen Lebensumstände benötigen diese Frauen eine umfassende, ganzheitliche Unterstützung, um den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben bzw. zurück in die vormals abgebrochene, wiederaufzunehmende Ausbildung finden zu können. Dahin gehend wäre ein Forschungsprojekt von gesellschaftlicher Relevanz, welches sich mit den Bedürfnissen der Betroffenen im Kontext von Ausbildungen bzw. Berufseinstiegen auseinandersetzt. Ziel ist es in Form eines qualitativen Forschungsdesigns mit Betroffenen sowie mit Beratungseinrichtungen konkrete praxis- und anwendungsorientierte Modelle und deren Implementierung zur Erhöhung der Re-Integration von jungen Müttern am Arbeitsmarkt zu entwickeln.

- Erschließung neuer Zielgruppen: Frauen mit Migrationshintergrund, im fortgeschrittenen Alter sowie nicht-erwerbstätige Frauen

Potentiale für neue Zielgruppenzugängen werden bei Frauen mit Migrationshintergrund und im fortgeschrittenen Alter sowie bei den nicht-erwerbstätigen Frauen attestiert. Essentiell sei es, den Zugang zu Lern-/Bildungsprozessen zu ermöglichen, indem Aus-/Weiterbildungsinteressen unter Berücksichtigung des Lebenskontextes von Frauen unter Bezugnahme von soziodemografischen Variablen wie Alter, Siedlungsdichte, Bildungsabschluss, Profession/(nicht-)Erwerbstätigkeit bzw. Familiensituation erschlossen werden. Ziel ist die Motivation für Aus-/Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen (Inspirationen zu erzeugen). Zentrale Fragekomplexe in einem qualitativ angelegten Forschungsprojekt können in Richtung Vermittlung des Werts von Aus-/Weiterbildungen, Lern-/Kurssetting sowie Curricula anknüpfend an den Lebenskontext formuliert werden.

- Bekanntheitsgrad von Aus-/Weiterbildungsinstitutionen erweitern

Das Image bzw. der Bekanntheitsgrad von Aus-/WeiterbildungsträgerInnen bzw. von Beratungsstellen scheint einen zentralen Stellenwert sowohl für die Aus-/Weiterbildungsbeteiligung als auch für die Arbeitsmarktchancen der Absolventinnen zu haben. Es empfiehlt sich deshalb gerade bei jenen AnbieterInnen, die über noch keinen hohen Bekanntheitsgrad am Aus-/Weiterbildungssektor verfügen, vergleichbare Qualitätsstandards des Aus-/Weiterbildungsangebotes gegenüber den allseits bekannten Anbietern, wie WIFI und BFI, zu entwickeln. Das Ziel in einem Nachfolgeprojekt könnte deshalb die Entwicklung von Qualitätsstandards (Curriculum, Zertifikate) inklusive einer Strategieentwicklung für PR-Aktivitäten sein, die das Image von Aus-/Weiterbildungskursen der Aus-/WeiterbildungsträgerInnen abseits des Mainstreams sowohl bei Bildungsbenachteiligten als auch bei Unternehmen forcieren.

Damit einhergehend wäre es auch nahe liegend Zugänge für neue Zielgruppen, wie bspw. jene der nicht-

erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen, durch „verstärkte regionale Kooperationen mit Berufsgruppen, die Kontakt zur Zielgruppe sowie durch Verbesserung des Images Beratungsstellen aufzusuchen“⁵³³ zu erschließen. Die Koordination dieser Vernetzung auf inhaltlicher und operativer Ebene ist ebenfalls in einem Nachfolgeprojekt als forschungsrelevant im Kontext des Lebenslanglernens zu erachten.

- AMS-Umstrukturierung: mehr Zeit für und kompetente/wertschätzende Erst-Beratungen (Strategieentwicklung)

Bezug nehmend auf die in der Studie seitens mancher InterviewpartnerInnen mitunter sehr kritisch formulierten Anmerkungen gegenüber der Struktur und „Kultur“ des AMS, wären gewissen Verbesserungs- bzw. Veränderungspotentialen vor allem hinsichtlich des Bekanntheitsgrades und somit zugleich auch der Treffsicherheit vorhandener Angebote für die KlientInnen größere Aufmerksamkeit zu schenken. Die Frage stellt sich, welche konkreten Veränderungsvorschläge sich als sinnvoll und realistisch erweisen können und wie diese in der Praxis umsetzbar wären. In Form eines Evaluierungsprojektes könnte dieser Frage gezielt nachgegangen werden um evidenzbasierte Empfehlungen für Umstrukturierungen zu erarbeiten.

⁵³³ Kapeller /Sladek / Stfitinger 2009: 33

2.5 Zielgruppe: Ältere ArbeitnehmerInnen

Interviewquellen: WAFF Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds, *bfi* Wien, VHS, ppc training, Betriebsrat, Betroffener

2.5.1 Zielgruppenbeschreibung

Die Zielgruppe ist laut den Interviews mit ganz spezifischen Herausforderungen am Arbeitsmarkt konfrontiert. Zum Teil müssen Lese-, Schreib- und Rechenprobleme attestiert werden, die eine nachholende Basisbildung in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit rücken. Zudem kann bereits die Anmeldung für einen Aus-/Weiterbildungskurs eine große Überwindung bedeuten, wenn von den Betroffenen seit Schulabschluss keine Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahme mehr besucht wurde. Dahin gehend werden niederschwellige Aus- bzw. Weiterbildungsangebote, zeitlich überschaubare, v.a. jedoch arbeitsmarktnahe Qualifizierungsmaßnahmen bzw. Implacement-Modelle⁵³⁴, persönliche Begleitung und individuelle Beratung vor und auch während der Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen sowie der einleitende Kontakt über BetriebsrätInnen als zentral und erfolgversprechend beim Zielgruppenzugang⁵³⁵ beurteilt.

Darüber hinaus sind ältere ArbeitnehmerInnen, so bald sie zusätzlich von Arbeitslosigkeit betroffen sind, häufig mit Zugangsbarrieren am Arbeitsmarkt aufgrund ihres Alters oder möglicherweise auch noch ihres jeweiligen Migrationshintergrundes konfrontiert, die meist mit einer längeren Erwerbslosigkeit⁵³⁶ oder einer Dequalifizierung der Berufsausbildung am österreichischen Arbeitsmarkt einhergehen. Auch Schulden bzw. Existenzprobleme und Kündigungen sind häufig Themen, die nur ein Ziel kennen: So schnell als möglich wieder ins Erwerbsleben einzusteigen. Dahingehend blockieren monetäre Überlegungen bzw. schlichtweg existenzielle Probleme die Entscheidung Aus-/Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen. Hierbei wird oft der Zusammenhang zwischen beruflicher Qualifizierung und erhöhten Chancen bei der Reintegration in den Arbeitsmarkt übersehen. Aus diesem Grund sind Überzeugungsarbeit für eine Aus-/Weiterbildung zu leisten bzw. das Aufarbeiten des vergangenen Berufslebensabschnitts mittels professioneller Hilfe notwendig. Auch hier erscheint der Einsatz entsprechender, in jedem Fall glaubwürdiger Role-Models⁵³⁷ aus der Zielgruppe älterer ArbeitnehmerInnen, die nach erfolgreicher Absolvierung einer geförderten Weiterbildungsmaßnahme ihre Position im Arbeitsleben entsprechend verbessern konnten, in den Marketing-Strategien in hohem Maße als erfolgversprechend.

Die Gruppe der älteren ArbeitnehmerInnen wird in der vorliegenden Studie auch durch die „*Offene Arbeitsstiftung Wien*“ und des Projekts „*Chancen durch Bildung*“ repräsentiert, wobei selbstverständlich nicht nur ältere ArbeitnehmerInnen (40+ bzw. 50+) an diesen Maßnahmen teilnehmen und dieser Auszug nur im Sinne der vorliegenden Pilot-Studie repräsentativ sein kann.

⁵³⁴ Für eine Erläuterung der Implacement-Modelle siehe Kapitel 1.3.2 „Kurzdarstellung der Institutionen aus den Interviews“

⁵³⁵ siehe dazu Kapitel 2.5.2 „Zielgruppenzugang“

⁵³⁶ siehe dazu Kapitel 2.6 „Langzeitarbeitssuchende / SozialhilfeempfängerInnen“

⁵³⁷ Als ausdrückliches „Negativbeispiel“ bezüglich der Glaubwürdigkeit für alle bildungssystemfremde Zielgruppen werden bspw. die TV-Werbeinschaltungen eines weithin bekannten Fernlehreinstituts beurteilt.

Die Zielgruppe im Projekt „*Chancen durch Bildung*“⁵³⁸ sind Menschen, die kaum einen oder einen erschwerten Zugang zu betrieblicher Aus-/Weiterbildung haben. Mittlerweile gibt es 7.000 Teilnahmen.⁵³⁹ Differenziert auf die Altersstruktur lag der höchste Anteil der Teilnehmenden im ersten Halbjahr 2008 bei den 50-59-Jährigen mit rund 39% (138 TeilnehmerInnen). Insgesamt beträgt der Anteil der TeilnehmerInnen in der Altersgruppe der 40–60-Jährigen 56%⁵⁴⁰.

Die beruflichen bzw. branchenbedingten Hintergründe der TeilnehmerInnen aus dem Projekt sind sehr heterogen und umfassen Handel, Produktion, Hotel- und Gastgewerbe, Reinigung oder Gesundheitsbereich (Krankenhäuser). Die Berufsgruppen bspw. in der Produktion sind hauptsächlich FacharbeiterInnen und HilfsarbeiterInnen (z.Bsp. Bereich Küche). Im Fokus stehen dabei Berufstätige in Schichtbetriebe, denn aufgrund der unregelmäßigen Arbeitszeiten können selten Kurse zu regulären Zeiten absolviert werden. Zudem gibt es sehr viele Frauen, die einen Kurs im Rahmen des Projekts „*Chancen durch Bildung*“ besuchen, weil diese aufgrund ihrer familiären Pflichten nur eingeschränkte Zeitressourcen zur Verfügung haben und somit mit erschwerten Zugängen zu Aus-/Weiterbildungskursen konfrontiert sind.⁵⁴¹ Zudem lässt sich der Überhang an weiblichen TeilnehmerInnen auch anhand der Branchen erklären. So gibt es bspw. einen hohen Anteil an Mitarbeiterinnen in Krankenhäusern.⁵⁴²

Bei den Deutschkursen ist der Anteil der MigrantInnen sehr hoch, die teilweise auch ein Hochschulstudium abgeschlossen haben, aber in Österreich Hilfstätigkeiten verrichten müssen. Denn diese Gruppe verfügt meist nicht über die benötigten finanziellen Mitteln, um ihren formalen Bildungsabschluss im Herkunftsland in Österreich nostrifizieren lassen zu können. Diesen Hochqualifizierten bleibt keine andere Möglichkeit als in fremden Berufssparten zu arbeiten, z.Bsp. sind ausgebildete ÄrztInnen in Krankenhäusern als PflegehelferInnen tätig.⁵⁴³

Die Zielgruppe der „*Offenen Arbeitsstiftung Wien*“ (WAFF) ist hinsichtlich Branche, Alter und beruflichen Status sehr vielfältig. Bspw. reichen die Branchen von der Elektronik-Branche bis hin zum Pharma-Bereich. Das Profil der TeilnehmerInnen in der „*Offenen Arbeitsstiftung Wien*“ ist letztendlich davon abhängig, aus welchem Grund ein Unternehmen Personal abbaut. Es gibt Fälle, wo Teile des Unternehmens (Abteilungen) still gelegt werden oder wo hauptsächlich ältere MitarbeiterInnen, z.Bsp. weil zu teuer, gekündigt werden.⁵⁴⁴

2.5.2 Zielgruppenzugang

Beim Zugang zur Zielgruppe wird grundsätzlich auf eine Kontaktaufnahme über Betriebe gesetzt, um die betriebliche Weiterbildung bzw. das Nachholen von Bildungsabschlüssen bzw. einer Basisbildung zu forcieren. Im Rahmen der Basisbildung sind ältere ArbeitnehmerInnen von Lese-, Schreib- oder Rechenproblemen nicht unwesentlich betroffen. Um diese für eine Grund- und Basisbildung zu gewinnen, ist eine Enttabuisierung dieses Phänomens notwendig sowie eine Kontaktaufnahme über Betriebe, entweder über Vorgesetzte, BetriebsrätInnen oder über die

⁵³⁸ Das Projekt „*Chancen durch Bildung*“ wurde von der AK initiiert und vom WAFF gefördert und läuft bereits seit 10 Jahren.

⁵³⁹ vgl. US, Z 194-200

⁵⁴⁰ Quelle: *bfi* Wien, Auswertung arbeitsmarktpolitischer Daten „Chancen durch Bildung“, 1.1.2008-30.6.2008

⁵⁴¹ siehe dazu auch 2.4.3 „Weiterbildungsangebote & (Weiter-)Bildungsverständnis der Zielgruppe Frauen und Mädchen“

⁵⁴² vgl. MD, Z 50-53

⁵⁴³ vgl. SuS, Z 81-91

⁵⁴⁴ vgl. KE, Z 40-44

Gewerkschaft, angedacht. Welche Strategie bzw. Herangehensweise sich in der Praxis bewähren wird, wird sich aber erst in Zukunft feststellen lassen.

„(...) grundsätzlich glaube ich sind Betriebe ein wichtiger Ansatzpunkt, auch über das konkrete Thema der Basisbildung hinaus“⁵⁴⁵.

Der Zielgruppenzugang bei der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme „*Chancen durch Bildung*“ des *bfi* Wiens erfolgt durch eine persönliche Kontaktaufnahme und Beratung mit den BetriebsrätInnen von Seiten des *bfi* (Projektleitung). Diese Beratung vor Ort ist von zentraler Bedeutung und hat sich die letzten 10 Jahre sehr bewährt, so die interviewte Expertin. Denn im Kursprogramm oder in Form einer Postwurfsendung findet der Betriebsrat/die Betriebsrätin von sich aus erfahrungsgemäß selten das passende Angebot und das Informationsmaterial wird häufig bei Seite gelegt. Im Rahmen eines persönlichen Gesprächs wird diese Barriere überwunden, indem Überzeugungsarbeit geleistet werden kann, dass die Kursangebote der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme eine Serviceleistung für die Belegschaft sind, die die BetriebsrätInnen wiederum für sich als Eigenwerbung nützen können. Dieser persönliche, regelmäßig durchgeführte Kontakt gestaltet sich aber als sehr aufwendig, wofür genügend Zeit- und Personalressourcen notwendig sind.⁵⁴⁶

In den Betrieben selbst werden InteressentInnen mittels bestehenden Organisationsstrukturen, entweder über einen Aushang oder über Empfehlungen vom Betriebsrat/ von der Betriebsrätin selbst, über das niederschwellige betriebliche Weiterbildungsangebot informiert. Die Kursteilnahme erfolgt meist auf freiwilliger Basis, außer die fehlende Qualifikation trägt zur mangelhaften Ausübung der beruflichen Tätigkeit bei. In diesem Fall wird die Kursteilnahme als „eine Art freiwillige Zwangsverpflichtung der/dem ArbeitnehmerIn nahe gelegt. Also wenn der Betriebsrat sieht, da gehört etwas gemacht, dann organisiert er das von sich aus und ruft bei mir an“⁵⁴⁷.

Bei der „*Offenen Arbeitsstiftung Wien*“ des WAFF erfolgt der Zugang zu den Zielgruppen auf unterschiedliche Art und Weise. Einerseits ist das Programm schon bekannt bzw. konnte sich der WAFF als Ansprechpartner für Angelegenheiten im Rahmen von Arbeitsstiftungen bereits etablieren. So wird der WAFF z.Bsp. vom Betriebsrat oder von der zuständigen Gewerkschaft selbst kontaktiert, um über die Möglichkeit einer Arbeitsstiftung zu informieren, zu beraten und im Falle einer Umsetzung zu unterstützen. Andererseits ist der WAFF selbst aktiv bzw. erhält entsprechende Informationen vom AMS Wien.

Die Gründung einer Arbeitsstiftung basiert auf „(...) Information und auf Überzeugung (Nutzen der Stiftung), den Gekündigten nicht nur Geld (Abfertigung) mitzugeben sondern eine Chance zu geben, dass sie bei der Arbeitssuche unterstützt werden oder sich aufqualifizieren können. (...) Wichtig ist in der Folge, sich im Einzelfall anzusehen, ob eine Stiftung wirklich für die/den Einzelne/n sinnvoll ist“⁵⁴⁸. So berichtet auch ein ehemaliger Teilnehmer der Arbeitsstiftung, dass er über die Firma, welche zugesperrt hat, die Möglichkeit aufgrund seines Alters (über 50 Jahre) erhalten hat, in die Arbeitsstiftung eintreten zu können. Ausschlaggebend für die Teilnahme an der „*Offenen Arbeitsstiftung*“ war letztendlich ein vorangegangener Besuch beim AMS, der als unpersönlich und als Zwang bzw.

⁵⁴⁵ MR, Z 184-185

⁵⁴⁶ vgl. SuS, Z 125-127; Z 135-137

⁵⁴⁷ SuS, Z 105-109

⁵⁴⁸ KE, Z 82-87

durch Stellenangebotsvermittlungen, für die die notwendigen Qualifikationen fehlten auch als sinnlos⁵⁴⁹ empfunden wurde.

„Es war so, wie ich arbeitslos geworden bin, bin ich auf das Arbeitsamt gegangen und habe mich dort einmal gemeldet. Das ist so total unpersönlich, habe ich gefunden. Ich gehe dort rein, die nehmen das alles auf, dann gibt der mir gleich 3 Zettel für Vorstellung. Dann sag ich: Horchen's zu, was ist da los? Naja gut, wir müssen das so machen. Ich lese mir die Zettel durch und dort sind Forderungen drauf gestanden, die habe ich eigentlich noch gar nicht gehabt. EDV usw. So etwas drückt der mir in die Hand. Da habe ich gesagt: aus, weg damit. Und habe mich dann in die offene Arbeitsstiftung gemeldet und habe sofort mit März dort einen Platz bekommen“⁵⁵⁰.

Kritik gegenüber dem AMS wurde in dieser Studie häufig seitens der betroffenen InterviewpartnerInnen der verschiedenen Zielgruppen geäußert. Gehäuft wird eine unpersönliche Haltung im Kontakt mit den Arbeitssuchenden bemängelt, andererseits Ignoranz gegenüber der entsprechenden Lebensläufe der KundInnen behauptet, vor allem jedoch werden Vermittlungen in diverse bzw. auch oft in ein und dieselben Aus- und Weiterbildungskurse (z.Bsp. Jobcoaching, Bewerbungstrainings oder EDV-Kurse) als sinnlose Schikanen oder Beschäftigungstherapie erlebt.⁵⁵¹

2. 5.3 Weiterbildungsangebote & (Weiter-)Bildungsverständnis der Zielgruppe

Die Kursarchitektur im Projekt „*Chancen durch Bildung*“ ist einerseits durch kleine Kursmodule gekennzeichnet, um einerseits Erfolgserlebnisse aufgrund absolvierter Kurse zu garantieren und andererseits in kürzeren Abständen über eine Kursfortsetzung entscheiden zu können.⁵⁵² Andererseits ist die zeitliche Rahmgestaltung der Kurse sehr unterschiedlich, je nachdem wie die Betriebsrätin/der Betriebsrat das innerhalb seines/ihrer Betriebes verhandelt. So finden die Kurse entweder gleich vor oder nach Dienstschluss, während der Arbeitszeit, mit Bezahlung vom Betrieb dafür außerhalb der Dienstzeit, uvm. statt. Falls der Betrieb für die Kurskosten aufkommt, kann es jedoch erfahrungsgemäß passieren, dass diesem Kurs weniger Wert zugemessen wird und dementsprechend verhält sich die Teilnahmefrequenz sehr unregelmäßig. Empfohlen wird bei diesem Modell von der interviewten Expertin, dass die Teilnehmenden den Kursbeitrag vorfinanzieren müssen und bei positivem Kursabschluss den Betrag zurückerstattet bekommen.⁵⁵³ „Das finde ich ganz gut. Denn alles was gratis ist, hat so den Touch: Das kann nichts heißen“⁵⁵⁴.

Ähnliche Befürchtungen hinsichtlich einer Wertlosigkeit von geförderten Kursen hat es auch, laut einer interviewten Expertin, im Rahmen der Basisbildungsangebote gegeben, die sich aber als haltlos herausstellten. Denn im Falle eines wiederholten Fernbleibens von der Kursmaßnahme erfolgte ein persönliches Rückfragen hinsichtlich des Beweggrundes. Im Zuge dieses persönlichen Kontakts wurde auch nochmals auf die Bedeutung und den Stellenwert von finanzierten Aus-/Weiterbildungskursen durch die öffentliche Hand hingewiesen und dadurch konnte ein Teilnahme-Bewusstsein bewirkt werden.⁵⁵⁵

⁵⁴⁹ vgl. GS, Z 44-45

⁵⁵⁰ GS, Z 45-51

⁵⁵¹ siehe dazu Kapitel 2.6 „Langzeitarbeitssuchende / SozialhilfeempfängerInnen“

⁵⁵² vgl. US, Z 194-200; Pkt. „Aus- und Weiterbildungsverständnis“

⁵⁵³ vgl. SuS, Z 37-43; Z 289-293

⁵⁵⁴ SuS, Z 289-293

⁵⁵⁵ vgl. ED, Z 208-213

Weitere Rahmenbedingungen der Aus-/Weiterbildungskurse im Rahmen des Projekts „Chancen durch Bildung“ sind:⁵⁵⁶

- kleine Gruppengröße (mindestens 6 bis maximal 10-12 TeilnehmerInnen)
- Mischgruppen, d.h. mit unterschiedlichen Vorkenntnissen und/oder betriebsübergreifende MitarbeiterInnen. Wegen der kleinen Gruppengröße lässt sich eine individuelle Förderung von Seiten der TrainerInnen bewerkstelligen.
- kurze Kurseinheiten, entsprechend eines langen und schweren Dienstes: 2 UE pro Woche mit jeweils 45 Minuten; bei Sprachkursen insgesamt 14 UE.
- günstige Kurspreise: Je nach Kurs und Dauer zwischen 20,- Euro für Sprachkurse und 50,- Euro für ECDL-Kurse
- die Umsetzung ist auch leichter, wenn der Betrieb größer ist, weil sich die MindestteilnehmerInnenzahl leichter gefunden werden kann. Zielgruppe sind daher Betriebe zwischen 100 bis 150 Beschäftigten.

Die Konzeption und Organisation des Weiterbildungsangebots im Rahmen des Projekts „Chancen durch Bildung“ erfolgt sehr betriebsnah. Die Betriebsrat/die Betriebsrätin ist für die Bewerbung der Kurse, für die Erhebung des Weiterbildungsbedarfs (Bildungsbedarfsanalyse) sowie für die Kursorganisation bzw. für die Organisation eines Nachfolgekurses zuständig. Zudem besteht ein enger Kontakt mit der Projektleitung des *bfi*.

Inhaltlich basiert das Aus-/Weiterbildungsangebot entsprechend des Ergebnisses aus der Bildungsbedarfsanalyse oder entsprechend der Vorschläge von InteressentInnen-Seite und ist somit sehr betriebsorientiert, im Sinne einer beruflichen Verwertbarkeit, angelegt. Das Nachholen von Bildungsabschlüssen ist ebenfalls im Projektangebot möglich, wird jedoch bis jetzt nicht angenommen, weil es einerseits schwierig ist, die Voraussetzungen von mindestens 4 TeilnehmerInnen für einen bestimmten Bildungsabschluss in einem Betrieb zu finden. Andererseits gibt es weitere Möglichkeiten den Bildungsabschluss über das AMS Wien oder den WAFF nachzuholen. 75% des Projekt-Kursangebots sind Sprachkurse, die auch von der Geschäftsleitung unterstützt werden. Denn durch die besseren Sprachkenntnisse profitiert auch der Betrieb.⁵⁵⁷

Für die Durchführung der Kurse gibt es einen bestimmten TrainerInnen-Pool (so um die 20 TrainerInnen) des *bfi* Wiens, die sehr flexibel agieren und sich mit dem Projekt identifizieren müssen. Deshalb werden meist die gleichen TrainerInnen aus dem Pool herangezogen. In einem monatlich stattfindenden TrainerInnenforum besteht die Möglichkeit eines Erfahrungsaustausches sowie die Planung weiterer Kurse.⁵⁵⁸

In der „Offenen Arbeitsstiftung Wien“ sind die Aus- und Weiterbildungsangebote sehr vielfältig und individuell, je nach den Bedürfnissen der/des Stiftungsteilnehmerin/s, gestaltet. Von Interesse sind die Vorkenntnisse sowie die Erfahrungen der StiftungsteilnehmerInnen. Ziel ist es, die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Während der Stiftungsteilnahme werden die TeilnehmerInnen begleitet.

„Hauptziel der Arbeitsstiftung ist, dass wir den Struktur- bzw. Technologiewandel abfedern wollen. D.h. dass Menschen die im Zuge dieses Wandels ihren Arbeitsplatz verlieren, aufgefangen werden und große bzw. bessere Chance haben, wieder Arbeit zu finden“⁵⁵⁹.

⁵⁵⁶ vgl. SuS, Z 61-75; 98-100; 149-165; 242; 333-334; Quelle: *bfi* Wien, Auswertung arbeitsmarktpolitischer Daten „Chancen durch Bildung“, 1.1.2008-30.6.2008

⁵⁵⁷ vgl. SuS, Z 121-133; Z 177-181; Z 239-240

⁵⁵⁸ vgl. SuS, Z 24-29

⁵⁵⁹ KE, Z 33-35

Finanziert wird die Arbeitsstiftung einerseits vom Unternehmen (Pauschalsumme pro StiftungsteilnehmerIn), für WienerInnen vom Land Wien in Form einer Landesförderung (Aus- und Weiterbildungskosten werden damit unterstützt) und vom AMS (der Arbeitslosengeldanspruch wird ruhend gestellt und dafür ein Schulungsarbeitslosengeld während der ganzen Stiftungszeit von maximal 3-4 Jahren ausbezahlt). Die Arbeitsstiftung bietet ein finanzielles, sicheres Netz, welches sich an der Höhe des Arbeitslosengeldes orientiert. Die Dauer der Stiftung ist jedoch individuell verschieden und von der Aus-/Weiterbildungsdauer im Bildungsplan bzw. vom Alter abhängig. Denn für ältere StiftungsteilnehmerInnen (50+) gibt es die Möglichkeit länger in der Arbeitsstiftung zu bleiben und Implacement-Modelle⁵⁶⁰ in Anspruch zu nehmen.⁵⁶¹

„Unsere Erfahrung zeigt, dass wir mit Implacement, vor allem bei den über 50-Jährigen gute Chancen haben, weil dadurch oft vorherrschende Vorbehalte über ältere ArbeitnehmerInnen wegfallen. Man gewöhnt sich aneinander, sieht die Leistungen und mögliche Vorurteile werden dadurch ganz klein. Und die Menschen kriegen dann wirklich die versprochene Anstellung“⁵⁶².

Die Schwerpunkte der Arbeitsstiftung gliedern sich zuerst in einen Berufseinstiegsplan (dauert bis zu 6 Wochen), der vom AMS mitgetragen wird. Dann erfolgt eine Berufsorientierung bzw. die Phase der beruflichen Neuorientierung. Die Berufsorientierung dauert für alle gleich, außer es findet jemand davor schon eine Arbeitsstelle. In diesem Fall gilt die Teilnahme an der Arbeitsstiftung als beendet.⁵⁶³

In der Berufsorientierung wird in Gruppen (15-18 Leute) oder in Ausnahmefällen in Einzelcoachings das Berufsziel bzw. das Wunschziel am Arbeitsmarkt erarbeitet. Im Bildungsplan sind verschiedene Aus- und Weiterbildungskurse festgehalten, die das Ziel haben, die Chancen am Arbeitsmarkt für die Arbeitssuchenden zu erhöhen und ihnen die Möglichkeit zu bieten, benötigte Qualifikationen nachzuholen. Die Gruppen der Stiftung sind meist hinsichtlich Alter und Gender bzw. Branchen sehr gemischt. Zudem werden etwaige Betreuungspflichten oder das frühere Ausmaß der Arbeitszeit in die Rahmenbedingungen der Stiftung mitberücksichtigt.⁵⁶⁴

„Das war recht interessant, weil da waren Leute aus den verschiedensten Branchen. Wir waren 12-13 Leute. Das Interessante war, dass du von jedem etwas mitgekriegt hast, was er machen will und was er noch braucht an Qualifikationen. Das war wirklich nur alles intern. Das war recht interessant und viel besser als jedes AMS wo du sowieso nur eine Nummer bist“⁵⁶⁵. Das hat wirklich funktioniert“⁵⁶⁶.

Bei der Erstellung des Bildungsplanes ist von jeder/jedem TeilnehmerIn hohes Eigenengagement und hohe Selbstorganisation verlangt. Alle Informationen hinsichtlich Kursangebote, Kurszeiten, Kursort, Kostenvoranschlag, etc. müssen von jeder/m selbst organisiert werden. Darauf aufbauend wird der Bildungsplan mit Rücksprache einer Ansprechperson aus der Arbeitsstiftung konzipiert und genehmigt. Ein Interviewpartner berichtet, dass seine KollegInnen und er sich das ursprünglich anders vorgestellt haben. Sie sind davon ausgegangen, dass alles vom *bfi* organisiert wird. Die geforderte Eigenständigkeit bei der Entwicklung des Bildungsplanes wird aber positiv beurteilt.⁵⁶⁷

⁵⁶⁰ zwecks Erläuterung der Implacement-Modelle siehe Kapitel 1.3.2. „Kurzdarstellung der Institutionen aus den Interviews“

⁵⁶¹ vgl. KE, Z 68-74; Z 128-141

⁵⁶² KE; Z 137-141

⁵⁶³ vgl. GS, Z 160-163

⁵⁶⁴ vgl. KE, Z 103-106; Z 111-113; Z145-156

⁵⁶⁵ Kritik am AMS wird mehrmals während des Interviews mit dem Betroffenen geübt: Dass man keine adäquate Beratung erhält, nur eine Nummer ist und schikaniert wird (siehe dazu nachfolgende Ausführungen aus den Interviews).

⁵⁶⁶ GS, Z 58-61

⁵⁶⁷ vgl. GS, Z 92-100

Aus- und Weiterbildungsverständnis

Das Aus- bzw. (Weiter-)Bildungsverständnis der Zielgruppe ist geprägt von opportunistisch und/oder ökonomisch orientierten Zugängen und läuft oft diametral zu den Intentionen von Seiten der WeiterbildungsträgerInnen bzw. FördergeberInnen. Das Ziel bspw. des Projektes „*Chancen durch Bildung*“ ist neben der fachlichen Qualifizierung einen positiven Diskurs von LLL zu transportieren⁵⁶⁸. Nur bei den TeilnehmerInnen scheint dieser Gedanke nicht zentral zu sein. Es sind vor allem pragmatische bzw. finanzielle Überlegungen ausschlaggebend, dass ein Aus- bzw. Weiterbildungskurs absolviert wird. Erst nach Absolvierung von mehreren Kursen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass die TeilnehmerInnen im Sinne von LLL agieren.

„Die nehmen das Angebot einen günstigen Englischkurs zu besuchen gerne an und machen den Kurs, weil um das Geld krieg ich ihn sonst nicht. Aber die denken nicht, ich muss jetzt LLL damit ich weiterkomme. Es steht zwar auch im Folder drinnen, aber den wenigsten Teilnehmern und BetriebsrätInnen ist das bewusst. (...) Der Betriebsrat will einfach für seine Leute etwas machen und erst als zweites denkt er sich, LLL ist wichtig und verkauft es dann auch so. Erst wenn sie so 3 bis 4mal einen Kurs gemacht haben, dann kommen sie auf den Geschmack, weil bildungsfern ist auch ein wichtiger Punkt“⁵⁶⁹.

Bei Bildungsbenachteiligten besteht die Herausforderung, dass diese oft seit Schulabschluss keinen Aus- bzw. Weiterbildungskurs mehr absolviert haben. Insofern bedeutet der Schritt, sich für einen Kurs anzumelden, eine große Überwindung. Minimiert wird diese Barriere, indem die Kurszeiten bzw. Kursdauer reduziert werden sowie wenn KollegInnen auch den Kurs besuchen. Sobald die TeilnehmerInnen mit dem Lernprozess vertraut sind und die ersten Erfolgserlebnisse erkennbar werden, werden meist weitere Kurse gebucht.⁵⁷⁰ „Deshalb ist es ganz wichtig, dass die Leute dieses Erfolgserlebnis haben“⁵⁷¹.

Auch in der „*Offenen Arbeitsstiftung*“ nehmen Menschen teil, die seit Schulabschluss bzw. mehrere Jahre keinen Aus- oder Weiterbildungskurs mehr absolviert haben. In diesem Fall wird der Vorteil von Gleichgesinnten im Kurs, die gleiche Vorkenntnisse haben, angesprochen, wodurch sich die Lernatmosphäre bzw. der Zugang zum Lernen entspannt. Auch TrainerInnen tragen für diese Erleichterung exorbitant bei.⁵⁷² Weiters ist in der „*Offenen Arbeitsstiftung*“ zentral, dass zuerst der alte Berufsabschnitt sowie vergangene Bildungserfahrungen verarbeitet werden müssen, damit ein neuer „Berufslebensabschnitt“⁵⁷³ in Angriff genommen werden kann. Notwendig ist es, den vergangenen Berufsabschnitt sowie berufliche und lernbezogene Erfahrungen in einem geschützten Rahmen aufzuarbeiten, damit anschließend mit voller Konzentration der neue Bildungsprozess begonnen werden kann.⁵⁷⁴

Für die StiftungsteilnehmerInnen steht die Arbeitsplatzsuche bzw. deren erfolgreicher Abschluss im Zentrum. Wurde ein Arbeitsplatz gefunden oder wurden die dafür benötigten Qualifikationen erworben, halten sich weitere Aus- und Weiterbildungspläne in durchaus überschaubaren Grenzen.⁵⁷⁵

„Ich habe auch noch Stöße an Unterlagen von meinen Schulungen. Es ist dir immer selbst überlassen, inwieweit interessiert mich das dann wirklich. Ich hätte die Zeit und ich bräuchte nur meine ganzen Unterlagen vom Englisch-

⁵⁶⁸ siehe dazu 2.1 „Reflexion der Begriffe Aus-/Weiterbildung, Bildung, LifeLongLearning aus den Interviews“

⁵⁶⁹ SuS, Z 174-184

⁵⁷⁰ vgl. SuS, Z 186-190

⁵⁷¹ US, Z 202-203

⁵⁷² vgl. GS, Z 119-120; Z 150-152; Z 196-197

⁵⁷³ KE, Z 161

⁵⁷⁴ vgl. KE, Z 166-168

⁵⁷⁵ vgl. GS, Z 173-179

Kurs etc. in die Firma mitnehmen und hätte dort einige Zeit zur Verfügung wo ich lesen und nacharbeiten könnte. Aber wie gesagt, es ist jedem selbst überlassen, wieweit es ihm noch interessiert. (...) Ich könnte ja auch bei uns in XYZ günstige Kurse besuchen, wenn ich das im Sinn hätte. (...) Aber nein, im Moment bin ich froh, dass ich meinen Job habe. Das ist einmal das Wichtigste⁵⁷⁶.

2.5.4 Barrieren bei der Teilnahme von Weiterbildung / KursabbrecherInnen

Das Problem bei der Organisation der betrieblichen Weiterbildung im Rahmen des Projekts „*Chancen durch Bildung*“ ist durch einen hohen zeitlichen Aufwand für die Projektleitung des *bfi* Wiens sowie für den/die Betriebsrat/Betriebsrätin, trotz Unterstützung von Seiten des *bfi*, gekennzeichnet.⁵⁷⁷

„(...) weil das ist halt schon ein wahnsinniger Aufwand. Das nimmt halt schon extrem viel Zeit in Anspruch, weil du musst mal informieren, dann kommen sehr viele Anfragen von den KollegInnen die genauere Informationen haben wollen. Dann wollen die Leute vielleicht einen Kurs weitermachen und das ist vom organisatorischen wieder ein Aufwand, weil gewisse Dinge sagen sie mir nicht sondern nur dem Trainer. Ich bin immer gerne bereit, das in Bahnen zu legen, aber es Bedarf immer eines Zeitaufwandes. Und je mehr Kurse du machst, desto mehr Zeitaufwand ist gegeben, das potenziert sich halt“⁵⁷⁸.

Aufgrund des Zeitaufwandes ist es wichtig, die BetriebsrätInnen für das Kursangebot zu gewinnen und von dessen Nutzen zu überzeugen. Denn die Erfahrung zeigt, dass es zu Fortsetzungskursen kommt, sobald einmal ein Kurs über diese Projektschiene angeboten und durchgeführt wurde. Das Verhältnis gliedert sich in etwa in 80% Fortsetzungskurse zu 20% Erstkurse.⁵⁷⁹

Bei den Bildungsbenachteiligten selbst wird von einigen ExpertInnen als Barriere die Angst sich vor anderen zu blamieren attestiert. Vor allem bei jenen, die seit Absolvierung des Schulabschlusses keine Aus- bzw. Weiterbildung mehr besucht haben. Interessanter Weise wirkt sich bei dieser Gruppe eine Kursteilnahme von KollegInnen bzw. Bekannten förderlich auf einen eigenen Kursbesuch aus, wie bereits erwähnt wurde. Darüber hinaus können sowohl niedrige formale Bildungsabschlüsse (Lernen ist eine ungewohnte Tätigkeit) als auch finanzielle Mehrbelastungen durch die Kursgebühren als Barrieren identifiziert werden. Vor allem für Menschen mit Migrationshintergrund bzw. die erst seit kurzem in Österreich sind, sind Aus- oder Weiterbildungskurse finanziell oft nicht leistbar. Potentiale zur Überwindung dieser Barrieren werden in günstigen Kursangeboten oder betrieblichen Weiterbildungskursen konstatiert.⁵⁸⁰

Eine weitere Barriere sind in seltenen Fällen Vorgesetzte, wenn diese ihre Belegschaft nicht im Bereich Aus- bzw. Weiterbildung fördern. Dahinter stehen meist Befürchtungen vor Gehaltsforderungen der MitarbeiterInnen sobald eine Aus-/Weiterbildung absolviert wurde, „weil dann wollen sie vielleicht mehr bezahlt bekommen“⁵⁸¹. Die Expertin meint jedoch bezogen auf das Projekt „*Chancen durch Bildung*“, dass sehr selten Probleme mit den ArbeitgeberInnen existent sind. „Die meisten begrüßen es. Wenn der Betriebsrat das auch gut rüber bringt, die Vorteile aufzeigt, dann passt das“⁵⁸².

⁵⁷⁶ GS, Z 177-179; 197-201

⁵⁷⁷ SuS, Z 234-238

⁵⁷⁸ MD, Z 58-64

⁵⁷⁹ SuS, Z 234-238

⁵⁸⁰ vgl. SuS, Z 194-205

⁵⁸¹ SuS, Z 248

⁵⁸² SuS, Z 250-252

Die nächste Barriere betrifft lange oder anstrengende Dienstzeiten, die die Bereitschaft für eine Kursteilnahme reduzieren. Vor allem dann, wenn der Kursort separat nach Dienstschluss aufgesucht werden muss oder wenn aufgrund von Dienstverschiebungen, bspw. als Ersatz für eine Kollegin die krank wurde, Kursabende verpasst werden. Diese Umstände können sich hemmend auf eine Kursteilnahme auswirken.⁵⁸³

Als Barriere bei der „*Offenen Arbeitsstiftung*“ werden Wertekonflikte zwischen Geld (monetärer Nutzen) im Falle einer Abfertigung oder beruflicher Aus- bzw. Weiterbildung erwähnt. Häufig wird das Abfertigungsgeld verwendet, um Schulden abzudecken und nur sehr selten wird dieses in eine Aus- bzw. Weiterbildung investiert. Denn für die Betroffenen gilt als oberste Prämisse, so schnell als möglich einen neuen Arbeitsplatz zu finden und schuldenfrei zu sein. Dass eine neue Arbeitsstelle meist mit einer guten Qualifizierung und an einem arbeitsmarktrelevanten Netzwerk gekoppelt ist, wie jenes der Arbeitsstiftung, ist vielen anfänglich nicht bewusst. Dahingehend braucht es Bewusstseinsbildung bei den Betroffenen.⁵⁸⁴

„Somit ist wirklich die Schuldenproblematik ein Hindernis und auch für Menschen, die weniger verdienen. Für diese Menschen hat das Abfertigungsgeld ganz einen anderen Wert. Noch dazu, wenn sie nicht sehr bildungserfahren sind, dann messen sie dem Geld einen anderen Wert zu als der Bildungschance bzw. der Arbeitsstiftungschance. (...) D.h. eine Einschränkung in der Motivation kann durch äußere, persönliche Zwänge gegeben sein“⁵⁸⁵.

Die Quote der KursabbrecherInnen im Projekt „*Chancen durch Bildung*“ ist gering und beträgt um die 6%. Bei den Fortsetzungskursen verhält sich der Anteil der AbbrecherInnen etwas diffiziler und ist häufig von der/dem TrainerIn oder einer/einem KursteilnehmerIn abhängig. Bei einem TrainerInnenwechsel wird die/der neue TrainerIn manches Mal abgelehnt oder ein/e der TeilnehmerInnen wird als „QuerulantIn“ eingestuft. In diesen Fällen beenden durchschnittlich 2-3 TeilnehmerInnen den Kurs. Ein anderer Grund ist, dass das Limit der förderbaren Unterrichtseinheiten im Rahmen des Projekts erreicht ist (84 UE pro TeilnehmerIn).⁵⁸⁶ Der Betriebsrat erwähnt ergänzend noch das Problem genügend sowie passende InteressentInnen hinsichtlich des Wissensniveaus bzw. der Vorkenntnisse zu finden: Ist die Gruppe hinsichtlich der erforderlichen Vorkenntnisse zu heterogen, brechen einige TeilnehmerInnen ebenfalls den Kurs ab.

„Ja, die gibt es und das hat meistens damit zu tun, weil die Leistungsprofile, das Niveau (Vorkenntnisse) der KursteilnehmerInnen schlecht zusammen passen: Die einen sind überfordert, die anderen sind unterfordert. Das war auch in der Planung immer schwierig, dass du 5-6 Leute mit einem Niveau zusammenbringst - weil das war nie möglich. Deshalb haben wir gesagt, egal, es sollen mal alle hingehen und falls es nicht passt, dann sollen sie aufhören. Der Grund ist nicht, weil es schlecht ist, sondern einfach, weil es nicht zusammenpasst“⁵⁸⁷.

Ein Austritt aus der „*Offenen Arbeitsstiftung*“ ist grundsätzlich jederzeit möglich und kann, wenn auch selten, in der Praxis beobachtet werden. Prinzipiell sind die Drop-out-Raten jedoch vergleichsweise sehr gering. Die Gründe für einen Abbruch der Maßnahme sind häufig maßgebliche persönliche Veränderungen, wie akut gewordener Pflegebedarf innerhalb der Familie oder aber auch das Ereignis einer Schwangerschaft. Sehr selten betrifft es eine Überforderung der StiftungsteilnehmerIn, weil im Vorfeld detailliert über die Rahmenbedingungen der Stiftung informiert bzw. das Aus-/Weiterbildungsvorhaben mit der/dem TeilnehmerIn gemeinsam erarbeitet wird. Zudem

⁵⁸³ vgl. MD, Z 113-117

⁵⁸⁴ vgl. KE, Z 214-223

⁵⁸⁵ KE, Z 178-181; Z 223

⁵⁸⁶ vgl. SuS, Z 257-264

⁵⁸⁷ MD, Z 82-87

existiert „die Möglichkeit, das Aus- und Weiterbildungsprogramm, das Berufsziel bzw. den Ausbildungsweg bei Bedarf zu verändern“⁵⁸⁸, damit die Arbeitsstiftung fortgesetzt werden kann.

2.5.5 Teilnahmemotivation & Erfolgsgories

Motivationsfaktoren für eine Kursteilnahme im Rahmen des Projekts „*Chancen durch Bildung*“ ist sowohl die berufliche Verwertbarkeit als auch der geförderte Kursbeitrag. Es wird als einmalige Gelegenheit betrachtet, Kurse unter finanziell begünstigten Bedingungen in Anspruch nehmen zu können. Oft entsteht ein Weiterbildungskurs auf Drängen der InteressentInnen, weil sie sich selbst verbessern wollen. Es gibt auch Fälle, wo auf Leitungsebene einzelnen MitarbeiterInnen ein Kurs nahe gelegt wird.

„Bei den Sprachkursen, Deutschkursen, ist es so, dass wir viele MigrantInnen⁵⁸⁹ haben und die sind sprachlich wirklich nicht so gut und da ist es oft so, dass die Stationsleiter die Leute ansprechen, ob sie nicht einen Deutschkurs besuchen wollen“⁵⁹⁰.

Laut dem interviewten Betriebsrat wird seit etwa 5 bis 6 Jahren das Kursangebot einer betrieblichen Weiterbildung über das *bfi* Wien im Rahmen dieses Projekts offeriert. Anfänglich konnte eine starke Nachfrage an diesen Kursen verzeichnet werden, die in letzter Zeit als rückgängig zu beurteilen ist und damit einhergehend auch die Anzahl der angebotenen Kurse. Die Gründe können laut Betriebsrat nur errahnt werden und beziehen sich auf eine reduzierte Aktivität dieses Angebot innerhalb der eigenen Organisation zu bewerben und auf die Tatsache, dass ein Großteil der Belegschaft entsprechende Kurse bereits absolviert hat.⁵⁹¹

In der „*Offenen Arbeitsstiftung Wien*“ wirken sich laut einem interviewten Betroffenen hilfreiche und kompetente TrainerInnen und das Gefühl, etwas Sinnvolles zu machen (z.Bsp. Lebenslauf verfassen), als Motivationskatalysatoren aus. So wird die Berufsorientierung als persönliche Bereicherung betont, weil ein Lebenslauf und eine Bewerbung schnell und professionell mit Unterstützung der TrainerInnen verfasst werden konnte.

Ein weiterer Motivationsfaktor betrifft eine zeitliche und organisatorische/koordinatorische Komponente. Der ehemalige Stiftungsteilnehmer äußert im Interview eine hohe Wertschätzung gegenüber TrainerInnen, die sich Zeit für die Anliegen der StiftungsteilnehmerInnen nehmen oder ihre Hilfe anbieten. Auch involvierte Institutionen der Arbeitsstiftung, die aufeinander abgestimmt sind, werden positiv beurteilt. Lediglich das AMS wird auch hier seitens der betroffenen Person kritisiert.

„In der Berufsorientierung (Anm.: der offenen Arbeitsstiftung), die Trainer und Trainerinnen, dass rechne ich ihnen hoch an, die haben sich wirklich so viel Zeit für dich genommen und haben so viel gemacht. Das war wirklich ganz, ganz toll dort. Da war z. Bsp. ein Lebenslauf zu verfassen, eine Bewerbung zu schreiben. Die haben sich wirklich sehr intensiv mit jedem einzelnen befasst. (...) Und dann kommen wirklich so wunderbare Sachen heraus, da ist jedes Jahr detailliert, da ist Weiterbildung und alles was du bist jetzt gemacht hast dabei. Das muss ich denen hoch

⁵⁸⁸ KE, Z 193-195

⁵⁸⁹ Die beruflichen Tätigkeiten von KollegInnen mit Migrationshintergrund sind häufig in der Pflege, als Abteilungshelferin, in der Wäscherei oder im Depot (Hilfstätigkeiten).

⁵⁹⁰ MD, Z 35-39

⁵⁹¹ vgl. MD, Z 47-48; Z 55-64

anrechnen, die Berufsorientierung, das BFI auch das Zusammenspiel mit der Arbeitsstiftung war sehr gut. Da kann ein AMS nicht einmal mitreden⁵⁹².

Die Kritik am AMS wird hier nach spezifischen Erfahrungen des Interviewten im Zuge seiner Meldung als Arbeitsuchender geäußert. Der Betroffene wollte eine berufliche Umschulung angehen, da die bisherige körperliche Schwerarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr durchgeführt werden konnte bzw. somit der Wunsch geäußert wurde, diese nicht mehr durchführen zu müssen. Das AMS habe jedoch bereits beim Erstkontakt mit dem Interviewten ausschließlich Stellenausschreibungen in jenem nicht mehr erfüllbaren Berufszweig angeboten, was den Interviewpartner verärgert und ihn darauf hin zur Teilnahme an der „*Offenen Arbeitsstiftung Wien*“ veranlasst hätte. In der Berufsorientierung der Arbeitsstiftung wurde das Berufsziel des Hausarbeiters oder Portiers definiert.⁵⁹³ Über informelle Informationskanäle erfuhr der Interviewpartner, dass ein Bekannter in Pension gegangen wäre, so konnte sehr schnell eine Anstellung als Haustechniker gefunden werden. Der Interviewpartner ist darauf sehr stolz, weil das in seinem Alter, mit 55 Jahren, nicht einfach ist. Betont wird im Interview, dass viele in diesem Alter die Voraussetzungen für eine Pensionierung zugesprochen bekommen, was auch als Kritik hörbar ist, weil der interviewte Betroffene bereits 40 Berufsjahre vorweisen kann, aber dennoch noch nicht die geforderten Pensionsansprüche erfüllt.

„Und das in meinem Alter, weil es ist nicht einfach mit 55 Jahren eine Arbeit zu bekommen. Ein anderer geht mit 54 in Pension und du musst dir mit 55 Jahren eine Arbeit suchen. Ich meine, ich sehe das auch von dieser Seite. Es war sicher ein wenig Glück dabei, sage ich. Aber ich habe auch dazu etwas gemacht. Ich habe mich wirklich interessiert und habe noch ein paar Kurse zusätzlich gemacht. Also ich bin sicher nicht auf der faulen Haut gelegen und das haben die dort wirklich akzeptiert“⁵⁹⁴.

Dass der berufliche Wechsel erfolgreich war, zeigt einerseits ein Zusammenspiel zwischen Selbstengagement und einer Bereitschaft bzw. einem Interesse zusätzliche Qualifikationen für den neuen Beruf erwerben zu wollen. Andererseits führte wohl auch der Zufall Regie, da der Bekannte zeitgleich als Haustechniker in den Ruhestand gegangen war und die dadurch frei gewordene Funktion vom rechtzeitig informierten Interviewten sodann übernommen werden konnte.

Die interviewten ExpertInnen konnten ebenfalls weitere Beispiele an Erfolgsgeschichten von TeilnehmerInnen im Rahmen ihrer Aus- bzw. Weiterbildungsprogramme erwähnen.

Im Projekt „*Chancen durch Bildung*“ konnte das Interesse an Weiterbildung bei einzelnen TeilnehmerInnen in erfreulicher Weise geweckt werden. Zum Beispiel in Form eines Cambridge-Abschlusses, den eine Teilnehmerin mit zuvor mäßigen Englischkenntnissen absolviert hat. Ein anderer Teilnehmer hat durch seinen Cambridge-Abschluss ein interessantes Jobangebot in der Außenstelle innerhalb des Unternehmens angeboten bekommen, obwohl er kurz vor der Kündigung, aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen, stand. Zudem wird von MitarbeiterInnen berichtet, die ein höheres Gehalt zugesprochen bekommen haben, sobald der Cambridge-Abschluss positiv absolviert wurde.⁵⁹⁵

Aus der „*Offenen Arbeitsstiftung*“⁵⁹⁶ lässt sich berichten, dass eine Frau ihren langjährigen Beruf (25 Jahre) als Software-Entwicklerin abbrach und in den Gesundheitsbereich wechselte, obwohl das Bewusstsein durchaus

⁵⁹² GS, Z 157- 163

⁵⁹³ vgl. GS, Z 13-14

⁵⁹⁴ GS, Z 66-82

⁵⁹⁵ vgl. SuS, Z 295-319

⁵⁹⁶ vgl. KE, Z 227-260

vorhanden war, dass in dieser Branche die Verdienstmöglichkeiten um einiges geringer ausfallen würden, als in der IT-Branche. Als weiteres Beispiel wird von einer 49jährigen Teilnehmerin berichtet, die zuvor als Sachbearbeiterin in einem Elektronikunternehmen in Wien tätig war und nun in Form eines Implacements ihre Mitarbeit in einem Kosmetikgroßhandelsunternehmen anbieten konnte. Sie verfügt bereits über eine Einstellungszusage für ein Vollzeitverhältnis nach Abschluss entsprechender Qualifizierungsmaßnahme.

Grundsätzlich gibt es in der „Offenen Arbeitsstiftung“ hohe Erfolgsquoten bei der Arbeitsstellensuche. Die Erfolgsquote lag vor einem Jahr noch bei 70% bei denjenigen, die während der Arbeitsstiftung einen Arbeitsplatz gefunden haben. Vor einem Jahr im Sommer lag der Anteil der positiven Arbeitsstellensuchenden sogar bei 85%. Nach Ende der Stiftung können etwa weitere 10% der TeilnehmerInnen eine Stellenzusage erreichen. Voraussetzung ist laut einem Experten jedoch, dass die Arbeitsmarktlage keiner (wirtschaftlichen) Krise unterworfen ist.

„Durch die Wirtschaftskrise ist die Quote natürlich etwas herunter gegangen, weil es einfach schwieriger wird, auch wenn ich die Weiterbildung habe, einen Arbeitsplatz zu finden, wenn es die Arbeitsplätze nicht gibt. Da kann ich, auch als gut Qualifizierter nicht sofort eine Arbeit am Arbeitsmarkt finden. Wir sind aber nach wie vor bei unseren 70% und sind sehr stolz darüber“⁵⁹⁷.

Meist finden jene keinen Arbeitsplatz, die keine Gehaltseinbußen akzeptieren wollen oder die persönliche Schwierigkeiten beim Bewerben haben (in der Wirkung benachteiligt sind).⁵⁹⁸

2.5.6 Exemplarische Erfahrungen aus externen Studien

In der Studie von Schmid et.al wird erwähnt, dass die „beruflich (und privat) motivierte Weiterbildungsbeteiligung“⁵⁹⁹ bei älteren ArbeitnehmerInnen (45+) sukzessive abnimmt. Es sind nachfolgende Prämissen hinsichtlich des Weiterbildungsverhaltens von älteren TeilnehmerInnen feststellbar:⁶⁰⁰

- Kurspräferenzen in EDV und Sprachen
- kürzere und kostengünstigere Kursbesuche werden eher in Anspruch genommen
- geringer Anteil an innerbetrieblicher Weiterbildung
- häufig private Finanzierungen (kaum Kursförderungen)
- Bedeutung des informellen Lernens steigt

Die Motivation einen Weiterbildungskurs zu besuchen verändert sich auch dahingehend, dass die Wissensaktualisierung eine zentrale Rolle spielt. Im Gegensatz dazu stehen bei „Jüngeren“ berufliche Aufstiegschancen und Sicherung des Arbeitsplatzes im Fokus. Dahingehend scheint das Weiterbildungsverhalten vom beruflichen Kontext bzw. der beruflichen Perspektive beeinflusst zu sein.⁶⁰¹ Bezugnehmend auf den beruflichen Kontext liegt die Erwerbstätigkeitsquote der 55- bis 64jährigen von 2007 in Österreich mit Migrationshintergrund (im

⁵⁹⁷ KE, Z 247-250

⁵⁹⁸ vgl. KE, Z 255-260

⁵⁹⁹ Schmid et.al 2008: 5

⁶⁰⁰ vgl. Schmid et.al 2008: 5f.

⁶⁰¹ vgl. ebd.: 6

Ausland geboren) bei 40%. Im Vergleich dazu beträgt der Anteil der in Österreich Geborenen 38%. Ein Gender-Gap konnte diesbezüglich nicht festgestellt werden. Nach Geburtsland differenziert lässt sich der Anteil der in der Türkei Geborenen mit 22% und der im ehemaligen Jugoslawien bzw. der im Nicht-EU-Ausland Geborenen mit 44% beziffern.⁶⁰²

Bei den geringqualifizierten älteren Erwerbstätigen können geringere Erwartungshaltungen gegenüber Weiterbildung attestiert werden als bei Männer und Frauen bis 34 Jahre. Zudem spielen frühere Weiterbildungserfahrungen eine essentielle Rolle für die zukünftige Weiterbildungsaktivität⁶⁰³ sowie berufliche Lernaspirationen. Die Problematik ist, dass geringqualifizierte Ältere teilweise mit Vorurteilen bezugnehmend auf Sprach- oder Gesundheitsprobleme sowie mit stigmatisierenden Verhaltenszuschreibungen wie veränderungsresistent, „nicht belastbar und oft krank“⁶⁰⁴ von UnternehmerInnenseite konfrontiert sind. Diesbezüglich gibt es mittlerweile jedoch gerade hinsichtlich dieser Zielgruppe die Möglichkeit der Abnahme eines Anstellungsrisikos:

„Firmen sagen dann, ich würde diese Person anstellen, wenn ihr mir das Anstellungsrisiko abnehmt und damit ist dann natürlich auch wieder eine Förderung verbunden. Es gibt dann eben auch kein Krankenstandsrisiko für die Firmen, was dann eben immer das gängige Vorurteil ist, dass ältere ArbeitnehmerInnen öfter krank wären und wir können eben dann dafür sorgen, dass diese Personen dann eben dauerhaft bei einer Firma beschäftigt sind“⁶⁰⁵.

Wenn jedoch diese Maßnahme im Vorfeld nicht im erforderlichem Ausmaß kommuniziert wird, sinkt auch die Bereitschaft dieser Zielgruppe auch an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. An dieser Stelle muss nachdrücklich darauf hingewiesen werden, dass bei der Betrachtung von Weiterbildungsaktivität bzw. Weiterbildungsabstinenz und Alter zu berücksichtigen ist, dass sich die Altersvariabel alleine nicht dermaßen bedeutend herausstellte als ihre positive Korrelation mit den Variablen Geschlecht, formaler Bildungsabschluss, berufliche Position, allfälliger Migrationshintergrund sowie Branchenunterschiede.⁶⁰⁶ Somit sind die Gründe für eine Nicht-Teilnahme von älteren ArbeitnehmerInnen an Weiterbildung mitunter sehr komplex, jedenfalls aber einzelfallbezogen, somit differenziert zu betrachten.

Im Falle einer in Aussicht stehenden Pensionierung bspw. wird kein beruflicher Weiterbildungsbedarf mehr gesehen, wobei keinerlei entsprechende Motivation mehr erwartet werden kann. Zudem werden auch als Gründe für eine Weiterbildungsinaktivität fehlende zeitliche sowie finanzielle Ressourcen, ein nicht erkennbarer Nutzen für einen selbst oder bestehende Kinderbetreuungspflichten bzw. familiäre Verpflichtungen angeführt.⁶⁰⁷ Die Kombination eines niedrigen Ausbildungsniveaus mit bisher kaum/bis gar keine Absolvierung von Weiterbildungsmaßnahmen wird als Hauptgrund für das Vorliegen entsprechender „Lernschwierigkeiten und –ängste“⁶⁰⁸ erwähnt. Es verändert sich auch die Lernweise vom Kurzzeitgedächtnis hin zum Langzeitgedächtnis, welches längere Lernpausen, Entspannungsmöglichkeiten und Konzentrationsübungen erfordert.⁶⁰⁹

⁶⁰² vgl. Marik-Lebek et.al 2009: 50f.

⁶⁰³ vgl. Kerschbaumer et.al 2006: 4

⁶⁰⁴ Dornmayr et.al 2008: 77

⁶⁰⁵ TR, Z 204-208

⁶⁰⁶ vgl. Schmid et.al 2008: 6f.

⁶⁰⁷ vgl. ebd.: 10; 165

⁶⁰⁸ ebd.: 12

⁶⁰⁹ vgl. AMS Info 129: 3

Divergenz besteht bei den Aussagen der interviewten ExpertInnen in der Studie von Schmid et al. ob ein spezielles Kursangebot für Ältere (45+) konzipiert werden sollte oder ob es empfehlenswert erscheint, zielgruppenspezifische Bedürfnisse in bestehenden Angeboten zu integrieren.⁶¹⁰ In der Studie von Krenn et al. sehen die Befragten „altershomogene Kurse“⁶¹¹ als Vorteil, da die Lebenssituation und somit die Erfahrungen bzw. Herausforderungen ähnlich sind.

Grundsätzlich lässt sich die Motivation für erwerbsbezogene Weiterbildung erhöhen, indem der individuelle bzw. betriebliche Nutzen verdeutlicht wird, Vorbereitungsgespräche geführt und Erwartungen abgeklärt werden sowie Vereinbarungen hinsichtlich der eigenen Entwicklung im Unternehmen zwischen Vorgesetzten und WeiterbildungsteilnehmerInnen getroffen werden.⁶¹² Zudem würden „Abend-/Wochenendkurse, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, ein leichter erreichbares Bildungsangebot, Ausbau des Tele-Learnings (Kursbesuch und Fernlernen) sowie vermehrte betriebliche Bildungs-Freistellung“⁶¹³ eine Zugangserleichterung darstellen. Weitere Anreize für Weiterbildung sind: „Höheres Gehalt, beruflicher Aufstieg, interessanteres berufliches Tätigkeits- und Aufgabenfeld sowie Sicherung des Arbeitsplatzes“⁶¹⁴.

Eine ganz spezielle Situation hinsichtlich der Motivation stellen Kursangebote von Seiten des AMS dar, da solche Kurse stets unter dem Damokles-Schwert der Bezugssperre verpflichtend zu absolvieren sind und somit stets mit Druckausübung und Zwang assoziiert werden. Im Falle einer Kurszubuchung entsteht bei den Betroffenen mitunter das Gefühl, primär dem ästhetischen Anspruch einer künstlich niedrig gehaltenen Arbeitslosenstatistik zu dienen („Zahlen-Kosmetik“⁶¹⁵). Bei Verweigerung oder Abbruch einer AMS-Kursteilnahme droht der „Verlust des Arbeitslosengeldes“⁶¹⁶. Manche von den Befragten in der Studie von Krenn et al. haben bereits mehrere Kurse über das AMS absolviert. Dabei zeigte sich gewisse Willkür der AMS-BetreuerInnen bei Kursgenehmigungen: Manchen Arbeitssuchenden werden bestimmte Kurse bewilligt, anderen nicht bzw. können manche ihren Kurswunsch realisieren und andere wiederum nicht, weil dieser von der AMS-Beraterin/vom AMS-Berater abgelehnt wird. Meist werden „berufsspezifische Ausbildungen“, wie etwa für Lagerarbeiten, oder „ein spezieller Programmierkurs“⁶¹⁷ bzw. Berufsorientierungskurse bezahlt.⁶¹⁸

Problematisch gestaltet sich die Anwendung des erworbenen Wissens im Rahmen der AMS-Kurse in der beruflichen Praxis aufgrund eines fehlenden Arbeitsplatzangebots. Denn die Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt nach Absolvierung einer AMS-Kursmaßnahme ist gering, bedingt durch das „fortgeschrittene“ Alter und der dadurch geringen Chance einen Arbeitsplatz zu finden.⁶¹⁹ Zudem wird die Kursdauer zu gering eingeschätzt. Denn zum Erwerb des Wissens in das Langzeitgedächtnis sowie ein anwendungs- und praxisorientiertes Lernen wird eine längere Lernphase⁶²⁰ bzw. überhaupt eine Praktika-Phase benötigt.

⁶¹⁰ vgl. Schmid et.al 2008: 12

⁶¹¹ Krenn et.al 2007: 80

⁶¹² vgl. Schmid et.al 2008: 12

⁶¹³ ebd.: 178

⁶¹⁴ ebd.: 10

⁶¹⁵ Krenn et.al 2007:79

⁶¹⁶ ebd.: 78

⁶¹⁷ ebd.: 78

⁶¹⁸ vgl. ebd.: 79

⁶¹⁹ vgl. ebd.: 82

⁶²⁰ vgl. AMS Info 129: 3

Auch wenn der Erfolg nach Absolvierung einer AMS-Kursmaßnahme für den Arbeitsplatz gering ist, wird die Funktion dieser Kursangebote darin gesehen, die Kursteilnehmenden „psychisch zu stabilisieren, aus ihrer sozialen Isolation zu finden und unter Menschen zu kommen und wieder Selbstbewusstsein oder Selbstvertrauen zu gewinnen“⁶²¹.

Bezug nehmend auf den erkennbaren Aus-/Weiterbildungsdiskurs, vor allem in Bezug auf ältere ArbeitnehmerInnen, stellt sich die Frage, wofür und für wen wird aus-/weitergebildet? Der derzeitige Trend geht in Richtung ökonomischer Verwertbarkeit und führt dazu, dass kurze (komprimierte) und an den arbeitsmarktpolitischen Bedarf orientierte Qualifizierungen, häufig unter der Bezeichnung Aus-/Weiterbildung, offeriert werden. Davon profitieren häufig einzelne WeiterbildungsträgerInnen durch eine steigende Anzahl an Aus-/WeiterbildungsteilnehmerInnen und somit Kursgebühreneinnahmen sowie einzelne Unternehmen, die entsprechend ihrem derzeitigen Personalbedarf „maßgeschneiderte“ qualifizierte MitarbeiterInnen einstellen können. Aber wie sieht die Situation für die TeilnehmerInnen aus? - Allzeit bereit, neue Aus-/Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen, in der Hoffnung den eigenen Arbeitsplatz nicht zu verlieren bzw. so rasch als möglich eine Stellenzusage zu erhalten? Wo bleibt in diesem Kontext das Recht auf eine humanistische Aus-/Weiterbildung im Sinne einer Allgemein- und Persönlichkeitsbildung bzw. einer Wahlfreiheit, sich einem permanenten Qualifizierungsdruck zu entziehen?

2.5.7 Empfehlungen für die Erwachsenen- und Arbeitsmarktpolitik samt Ausblick

Für die nachfolgend konzipierten und grafisch dargestellten Empfehlungen wurden adäquate Ergebnisse aus den Interviews der vorliegenden Studie (Modul II und III) sowie zentrale Ergebnisse aus der Literaturstudie (Modul I) herangezogen.

Zielgruppenzugang

- Persönliche Beratung und Begleitung

Der Zugang zur Zielgruppe der älteren ArbeitnehmerInnen erfordert sehr viel persönlichen und aktiven Kontakt von Seiten der Bildungs- bzw. BeratungsexpertInnen bzw. BetriebsrätInnen. Erfolge bieten zudem Vor-Ort-Beratungen, d.h. die Bildung kommt zu den Menschen an öffentlichen Plätzen, Vereinen oder in die Bezirke.

In der persönlichen Beratung und Begleitung von älteren ArbeitnehmerInnen ist auch teilweise Überzeugungsarbeit für eine berufliche Qualifizierung anstelle eines monetären Nutzens zu leisten. Es gelte eine Bewusstseins sensibilisierung zu erwirken, dass mittels gezielter Aus-/Weiterbildung die Chancen für eine Reintegration am Arbeitsmarkt steigen. D.h. es braucht eine Abklärung des Werts von Bildung und eine Sensibilisierung darüber, welchen Nutzen Aus-/Weiterbildung bringt. Gleichzeitig ist von Bedeutung dem derzeitigen Trend am Arbeitsmarkt nüchtern entgegen zu blicken, der für ältere ArbeitnehmerInnen nur wenig Stellenangebote zur Verfügung stellt – und dies trotz aller Qualifizierungsaktivitäten. Entsprechende Erfolgsquoten eines gegenwärtig von *Jobtransfair* durchgeführten Pilot-Projektes stellen sich jedenfalls einigermaßen ermutigend dar, wenngleich betont wird, dass man offensichtlich nicht einmal mit diesen höchst bescheidenen Ergebnissen gerechnet hat:

⁶²¹ Krenn et.al 2007: 82

„Diese Leute sind vom Konzept des Projektes her keine Langzeiterwerbslosen, sondern da ist das Alter der Teilnehmenden das Kriterium und dieses Projekt ist zudem auch gar nicht so sehr auf Vermittlung ausgelegt, sondern es wird davon ausgegangen, dass eine Person in diesem Alter schwer bis gar nicht mehr vermittelbar ist. Deswegen geht es darum, dass diese Personen, wenn sie noch arbeiten wollen, was bei sehr vielen der Fall ist, wenn sie eine klare Option sehen, auch bis zu ihrer Pensionierung beschäftigt werden und dadurch Versicherungsjahre für die Pension sammeln und ganz einfach in der Gesellschaft integriert sind und nicht ganz einfach vom System aus mit dem sogenannten Übergangsgeld bezahlt werden. Hier hat sich herausgestellt, dass entgegen dem, was wir erwartet haben, doch einige Vermittlungen stattgefunden haben. Ich glaube heuer waren es an die 15 Personen, die in dieser Phase direkt zu einer Firma gewechselt haben“⁶²².

Eine kompetente AMS-Erstberatung bei der Arbeitsstellensuche wird als notwendig und wichtig betont. Oftmals behauptet die geäußerte Kritik am AMS verfehlte Beratungsleistung und die Vermittlung unpassender Kurse bzw. Stellenausschreibungen. An diesem Punkt wird die Nutzung erkannter Verbesserungspotentiale eingefordert.

- Kontakt über Betriebe bzw. über das AMS

Betriebskontakten wird ein wichtiger Stellenwert im Zugang zur Zielgruppe der älteren ArbeitnehmerInnen attestiert. Wie dieser Kontakt konkret hergestellt werden soll, über BetriebsrätInnen und/oder Vorgesetzte, müsste noch einer eingehenden Untersuchung unterzogen werden.

Bei der Zielgruppenerreichung der älteren Arbeitssuchenden (45+) nimmt auch das AMS eine zentrale Rolle ein. In diesem Kontext stellt sich die Frage, wie jene Arbeitssuchenden mit Aus-/Weiterbildungsprogrammen erreicht werden können, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben und dementsprechend selten bis gar nicht das AMS aufsuchen.

- Aufarbeitung und Abklärungen

Damit sich ältere ArbeitnehmerInnen auf einen neuen Lernprozess einlassen können, sind zuerst die Rahmenbedingungen abzuklären. In manchen Fällen ist bspw. die Aufarbeitung und Abklärung gesundheitlicher (physische/ psychische) und/oder familiärer sowie existenzieller (Schulden) Probleme bzw. des vergangenen Berufslebensabschnitts notwendig, bevor eine Aus-/Weiterbildung begonnen werden kann.

Aus-/Weiterbildungsprogramme

- Personalressourcen und TeilnehmerInnenzahl beim Projekt „Chancen durch Bildung“

Für die Umsetzung von Aus-/Weiterbildungskursen im Rahmen des Projekts „Chancen durch Bildung“ auf betrieblicher Ebene sind zusätzliches Personal sowie die Reduktion der MindestteilnehmerInnenzahl pro Kurs wünschenswert. Im Gegenzug wird vom Betriebsrat vorgeschlagen, dass die Kursgebühr etwas angehoben wird, um die reduzierte TeilnehmerInnenzahl damit ausgleichen zu können.⁶²³ Die Projektleitung des *bfi* Wiens äußert zudem den Wunsch, dass viele BetriebsrätInnen zu den Informationsveranstaltungen kommen und das Angebot von geförderten betrieblichen Weiterbildungen in Anspruch nehmen sollen.⁶²⁴

⁶²² TR, Z 191-201

⁶²³ vgl. MD, Z 101-110

⁶²⁴ vgl. SUS, Z 354-355

- „Offene Arbeitsstiftung“ in Wien

Ziel der „Offenen Arbeitsstiftung“ ist die Re-Integration in den Arbeitsmarkt. Dahin gehend werden individuelle Berufsberatungen, Gruppenarbeit, Aufarbeitung des vergangenen Berufslebensabschnitts sowie berufliche Qualifizierungen angeboten. Für die „Offene Arbeitsstiftung“ wird gewünscht, dass sie weiterhin sehr unbürokratisch und mit hoher Qualität angeboten werden kann.⁶²⁵

- Lernerfolg garantieren

Kurze Kursmodule mit der Option auf Nachfolgekurse stellen für nicht Lernerfahrene empfehlenswerte Rahmenbedingungen dar, da so positive Lernerfahrungen gewährleistet werden und in der Folge somit das bzgl. Lernprozesse einigermaßen angeschlagene Selbstbewusstsein der Betroffenen gestärkt werden kann. Aber auch kostengünstige Kurse und Kurszeiten, die an den Dienstzeiten orientiert sind, werden empfohlen. Eine entsprechende Umsetzung gestaltet sich jedoch schwierig, da zu unterschiedliche Dienstzeiten (SchichtarbeiterInnen!) der KursteilnehmerInnen die Regelmäßigkeit der Kurse, somit die Aufrechterhaltung eines gleichmäßigen Lernprozesses enorm erschweren.

Weiters ist von Relevanz, dass eine wertschätzende und angenehme Lernatmosphäre geschaffen wird. Hinsichtlich eines teilnehmerInnenorientierten Vorgehens und auf individuelle Lernbedürfnisse eingehen zu können, sind professionelle TrainerInnen und kleine Gruppengrößen notwendig. Auch KurskollegInnen mit ähnlichen Vorkenntnissen wirken sich meist positiv auf die Lernumgebung aus und vermitteln ein motivierendes Lerngefühl, dass man nicht alleine ist.

Eine Kontroverse wäre in diesem Zusammenhang noch abzuklären und zwar die Frage nach altershomogenen versus altersheterogenen Kursen. Ungeachtet dessen scheint eines unabdingbar zu sein: Kleine Gruppengrößen und kompetente TrainerInnen, die teilnehmerInnenorientiert agieren können.

- Optionen für betriebliche Aus-/Weiterbildungen erweitern

Bildungsbenachteiligte sind mit finanziellen Engpässen konfrontiert. Aus diesem Grund erleichtern betriebliche Aus-/Weiterbildungen bzw. kostengünstige Kursangebote den Zugang sowie die Teilnahme an Aus-/Weiterbildungen. Für die Umsetzung empfiehlt es sich ein Bewusstsein in den Führungsetagen, bspw. durch den Betriebsrat/die Betriebsrätin, zu schaffen, dass gut aus-/weitergebildete MitarbeiterInnen wertvoll für das Unternehmen sind und nicht eine Belastung bzw. Bedrohung darstellen. Gleichzeitig ist es notwendig, dass zusätzliche Personalressourcen zur Verfügung gestellt werden, damit betriebliche Aus-/Weiterbildungen organisiert bzw. koordiniert werden können.

- Flexibel gestaltbare Aus-/Weiterbildungskurse

Zu heterogene Kursgruppen bezüglich der Vorkenntnisse (Wissensniveau) und/oder ein Wechsel des/der Trainerin/s können sich negativ auf die Fortsetzung von Aus-/Weiterbildungskursen auswirken. Dahin gehend empfiehlt es sich, dass Fortsetzungskurse mit der gleichen Personalbesetzung zur Verfügung gestellt werden

⁶²⁵ vgl. KE, Z 266-268

sowie TeilnehmerInnen hinsichtlich ihres annähernd vergleichbaren Wissens- bzw. Lernniveaus in Gruppen eingeteilt werden.

Empfehlenswert sind außerdem flexibel gestaltbare Aus-/Weiterbildungsprogramme, die auf private Veränderungen reagieren und dementsprechend angepasst/verändert werden können.

Teilnahmemotivation

- Motivationsbedingte Teilnahmefaktoren für Aus-/Weiterbildungen sind:
 - Perspektiven und Sinn bieten, indem nach der Aus- bzw. Weiterbildung die Option eines Arbeitsplatzes („Arbeitsplatzgarantie“) geboten wird. Sinnstiftend ist in diesem Kontext eine berufliche Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt nach Absolvierung Aus-/Weiterbildung, die mit einem Selbstengagement und einer Bereitschaft für den Lernprozess gekoppelt ist. Es erfolgt somit ein Zusammenspiel zwischen Arbeitsmarktsystem und Subjekt.
 - Vereinbarungen betreffend der eigenen Entwicklung im Unternehmen zwischen Vorgesetzten und WeiterbildungsteilnehmerInnen: Aussicht auf Gehaltserhöhung, einen beruflichen Aufstieg, ein interessanteres berufliches Tätigkeits- und Aufgabenfeld sowie die Sicherung des Arbeitsplatzes.⁶²⁶
 - Rahmenbedingungen für den Aus-/Weiterbildungsprozess entsprechend dem eigenen Lebenskontext abklären bzw. abstimmen.
 - Geförderte Kursbeiträge, kostengünstige Kursangebote sowie kurz angelegte Kursmodule erleichtern den Zugang zur Aus-/Weiterbildung und erhöhen die Chancen auf Erfolgserlebnisse und auf eine Fortsetzung der Aus-/Weiterbildungsmaßnahme.
 - Freiwilligkeit für die Teilnahme am bzw. optimale Informationen im Vorfeld über das Aus- bzw. Weiterbildungsprogramm (individuelle Gestaltungsmöglichkeiten).
 - Das Thema Pension steht im Vordergrund. Für dieses Ziel werden Umqualifizierungen absolviert, in der Hoffnung bald eine Stellenzusage zu erhalten und damit möglichst rasch die gesetzlichen Pensionsansprüche zu erfüllen.

„Ich sage es ganz ehrlich. Wenn ich einen Wunsch frei hätte dann – ich geniere mich auch nicht, ich kann sagen, ich habe 40 Jahre lang gearbeitet. Was ein anderer nie zusammenbringt. Da kann es doch mein Wunsch sein, dass ich in Pension gehen kann“⁶²⁷.

- Qualitätsstandards der „Offenen Arbeitsstiftung“

Qualitätskriterien der „Offenen Arbeitsstiftung“ aus Sicht der InterviewpartnerInnen sind professionelle und kompetente TrainerInnen, die auf individuelle Bedürfnisse der TeilnehmerInnen eingehen sowie bei Bedarf Hilfestellungen anbieten. Zudem gelten gut koordinierte Institutionen, die im Rahmen der Arbeitsstiftung involviert

⁶²⁶ vgl. Schmid et al. 2008: 10; 12

⁶²⁷ GS, Z 252-255

sind, als weiterer Qualitätsfaktor. Insbesondere vom AMS erwarten die Betroffenen⁶²⁸ in diesem Bereich Verbesserungen der Beratungsqualität durchzuführen: Treffsicherheit, Wertschätzung gegenüber den KundInnen und Berücksichtigung von Berufs-/Aus-/Weiterbildungswünschen der Arbeitssuchenden sind zusammenfassend jene Punkte aus den Interviews, an denen Verbesserungspotentiale erkennbar werden.

Selbstwirksamkeit

- Reflexion über vergangene Berufswahl ist Luxus

Wünsche hinsichtlich der Berufswahl vor 40 Jahren werden von dem interviewten Betroffenen anfänglich keinerlei Vorstellungen artikuliert, weil er „so einen Gedanken noch nicht verschwendet hat“⁶²⁹. Dahingehend wird es als Luxus betrachtet, sich eine hypothetische Frage hinsichtlich der Berufswahl zu stellen.

- Verbesserte Arbeitsbedingungen durch berufliche Umqualifizierung

Zur gegenwärtigen beruflichen Situation meint der Interviewpartner, dass er selbstverständlich froh ist, nicht mehr in der Stahlbranche arbeiten zu müssen, weil es körperlich bereits sehr mühsam und schwer war. „Ich habe viele Jahre bei extremen Bedingungen Schicht gearbeitet“⁶³⁰. D.h. durch die Möglichkeit einer Umqualifizierung im Rahmen der „Offenen Arbeitsstiftung“ konnte eine berufliche Umorientierung am Arbeitsmarkt erfolgreich abgeschlossen werden. Darüber existiert ein Bewusstsein (Stolz) sowie Erleichterung.

- Positive Auswirkungen von Auf-/Umqualifizierungen

Abschlüsse von Aus-/Weiterbildungen, wie bspw. das erwähnte Cambridge-Zertifikat oder Umqualifizierungen von der IT-Branche in den Gesundheitsbereich, können berufliche Perspektiven erweitern und sich somit positiv auf die Erwerbsbiografie auswirken (Anstellungszusage anstelle von Arbeitslosigkeit).

Veränderung des aus-/weiter-/bildungspolitischen Systems

- Kostenloses Nachholen der Basisbildung

Für die Gruppe der älteren ArbeitnehmerInnen wird empfohlen und gefordert, dass Bildungsabschlüsse bzw. bei Bedarf eine Basisbildung kostenlos nachgeholt werden können.

- Zuständigkeitsbereich des AMS

Anhand der geäußerten Kritik aus den Interviews wird die Empfehlung formuliert, den Aufgabenbereich des AMS neu zu überdenken und Qualitätsstandards in Bezug auf arbeitsmarktpolitische Beratung und Vermittlung. Vor allem ist

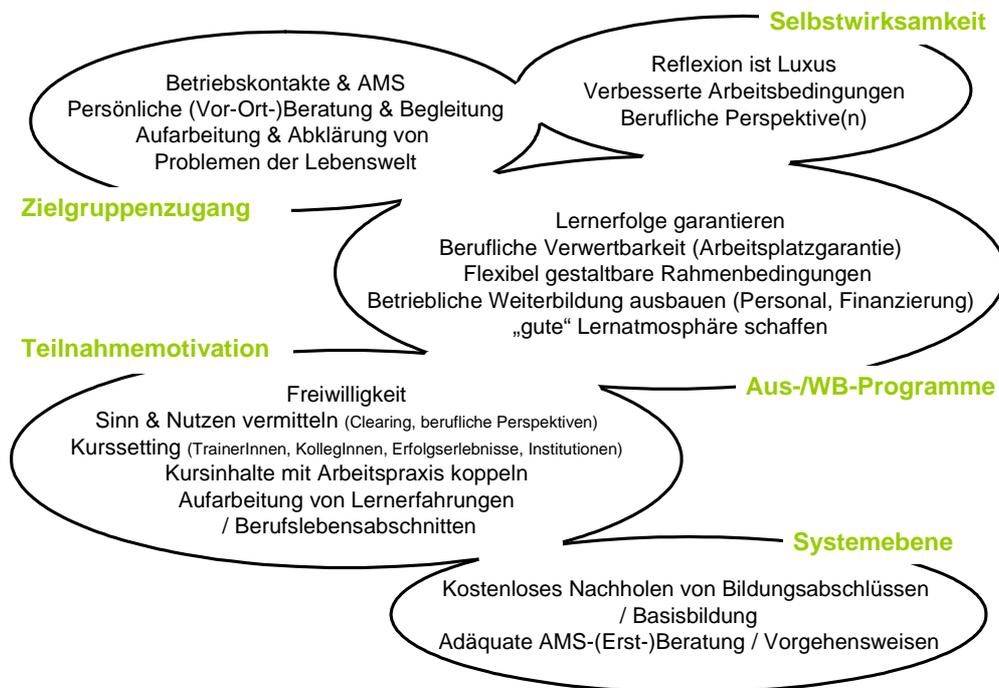
⁶²⁸ Diese Aussage wird allerdings fallweise auch von jenen befragten ExpertInnen, die mit Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bzw. Vermittlungen von Langzeiterwerbsarbeitslosen/SozialhilfeempfängerInnen in den SÖB beauftragt sind, bestätigt.

⁶²⁹ GS, Z 212

⁶³⁰ GS, Z 214-215

die derzeit gängige Praxis beim KundInnenkontakt neu zu überdenken (Misstrauen, Sperrung des Arbeitslosengeldbezugs, Treffsicherheit in der Beratung) sowie das Androhen bzw. Durchführen von Sanktionen bei Nicht-Inanspruchnahme von Weiterbildungen durch Kürzung oder ruhend Stellung des Arbeitslosengeldbezugs.

Abb.: Empfehlungen für die Erwachsenen- und Arbeitsmarktpolitik
Zielgruppe: Ältere ArbeitnehmerInnen



Anknüpfungspunkte für Follow-up-Projekte und Ausblick

- Empfehlungen zur Vorgehensweise für Betriebskontakte

Bezüglich der empfohlenen Kontaktaufnahme über Betriebe für den Zielgruppenzugang älterer ArbeitnehmerInnen im Kontext von beruflicher Aus-/Weiterbildung, ist bis dato noch ungeklärt, wie dieser Kontakt in der Praxis bestmöglich realisiert werden sollte. Dahin gehend würde sich in einem Forschungsprojekt die Entwicklung von Zugangsempfehlungen für unterschiedliche Organisationsstrukturen bzw. -kulturen anbieten. Anhand von Best-practice Beispielen und Interviews mit ExpertInnen könnten bereits bewährte Zugangsstrategien zur Zielgruppe bzw. Risiken und Verbesserungsvorschläge im Bereich betriebliche Aus-/Weiterbildungsangebote analysiert werden. Daraus ableitend sollen Strategieempfehlungen definiert werden, die eine Erreichbarkeit von älteren ArbeitnehmerInnen Bezug nehmend auf Aus-/Weiterbildungsangeboten erleichtern.

- Aus-/Weiterbildungsinteressen, Lernbedürfnisse und Zugänge arbeitsmarktsystemfremder älterer Menschen (Arbeitssuchende bzw. Nicht-Erwerbstätige)

Ein weiterer relevanter Forschungsbereich betrifft die Erreichbarkeit von älteren Arbeitssuchenden bzw. Nicht-Erwerbstätigen mit Aus-/Weiterbildungsprogrammen, die nicht im Arbeitsmarktsystem erfasst sind, d.h. die keinen

Anspruch auf Arbeitslosengeld haben und dementsprechend selten oder gar nicht das AMS aufsuchen. Auch hier wären Fragestellungen des Zielgruppenzugangs und darüber hinaus die der Aus-/Weiterbildungsinteressen sowie der Lernbedürfnisse anhand von qualitativen Forschungsmethoden relevant.

2.6. Zielgruppe: Langzeitarbeitssuchende/SozialhilfeempfängerInnen

Interviewquellen: Caritas, Caritas - SÖB, Jobtransfair, Volkshilfe Beschäftigung

„Wer von Langschläfern oder sozialer Hängematte spricht, dürfte sich selbst schon im Winterschlaf befinden oder die Augen verschließen und schwarz sehen. Über 300.000 Menschen dürfen derzeit täglich gar nicht aufstehen um zu arbeiten, sie haben in der Wirtschaftskrise keinen Job. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der Erwerbslosen um ein Drittel angestiegen. Von den verantwortlichen PolitikerInnen wird hier eine Debatte auf dem Rücken der Ärmsten geführt, die die ÖsterreicherInnen mit Halbwahrheiten verunsichert. Gerade jetzt, in der Wirtschaftskrise, verlieren immer mehr Menschen ihren Arbeitsplatz. Im September waren 234.505 Personen arbeitslos gemeldet. Zusammen mit rund 68.450 Personen in Schulungen waren rund 303.000 Menschen ohne Job. Auf eine offene Stelle kommen derzeit zehn Arbeitssuchende“⁶³¹.

„Der Begriff „Arbeitslosigkeit“ suggeriert, dass Arbeit und Erwerbsarbeit eins sind. Dem ist nicht so. Das „Ganze der Arbeit“ ist mehr als Erwerbsarbeit und ihr gesellschaftlicher Nutzen lässt sich nicht danach beurteilen, ob sie bezahlt wird oder nicht. Nach wie vor ist es die Erwerbsarbeit, die zentral für Selbstbewusstsein, soziale Anerkennung und gesellschaftliche Teilhabechancen ist. Sie spielt eine zentrale Rolle bei der Vermeidung sozialer Ausgrenzung. Wir treten für ein Recht auf Erwerbsarbeit für alle ein. Gleichzeitig teilen wir nicht die Auffassung, dass jede Erwerbsarbeit besser als keine sei. Existenzsichernde Erwerbsarbeit ist essentiell für Chancenvielfalt und die Vermeidung von Einkommensarmut“⁶³².

Erwerbslosigkeit ist ein durch verschiedene Ursachen bedingtes strukturelles Problem und kein Zeichen mangelnder (Erwerbs)Arbeitswilligkeit der Betroffenen. Der EU-weit lancierte Imperativ des „Lebenslangen Lernens“, der erstmals Erwachsenenbildung fundamental als arbeitsmarktpolitisches Konzept miteinschließt, impliziert notwendig eine neue Art pädagogischen Denkens und Handelns. Eine Pädagogik, die Lernprozesse neu initiieren resp. in Bewegung zu halten beansprucht, muss stets über die Gegenwart der Lernenden hinaus in eine zu gestaltende Zukunft weisen. Pädagogik müsste somit erst eine Zuversicht in eine veränderbar zu denkende Zukunft für das Gelingen eines Lernprozesses vorbereiten. Dies gilt umso mehr für die Zielgruppe der Langzeitarbeits- bzw. –erwerbslosen Menschen, deren fundamentale Erfahrung in erster Linie enttäuschte Hoffnung, mit zunehmender Dauer Resignation und Verzweiflung ist.

2.6.1 Zielgruppenbeschreibung

Überblick⁶³³:

Die Gruppe der langzeiterwerbslosen Personen ist alles andere als homogen:

- Vielen Langzeiterwerbslosen fehlt nichts als ein Job.
- Eine relevante Häufung ergibt sich bei jenen Personen, für die geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten in den letzten Jahren oder auch Jahrzehnten verloren gegangen sind, deren Leistungsfähigkeit von ArbeitgeberInnen

⁶³¹ Wiener Caritasdirektor Msgr. DDr. Michael Landau in Presseaussendung:

<http://www.caritas-wien.at/aktuell/presseaussendungen/detail/artikel/1733/173/>. (Zugriff: 04.11.2009).

⁶³² Caritas der Erzdiözese Wien: Erwerbsarbeit & Erwerbslosigkeit. Working Paper der Grundlagenabteilung der Caritas ED Wien. Redaktion Martina Kargl; Stand April 2009 (Zweite, aktualisierte und erweiterte Fassung; WP 001/April 2009).

⁶³³ Der hier gebotene Überblick basiert auf dem Working Paper der Grundlagenabteilung der Caritas der ED Wien erarbeitet im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Diskurse der sozialökonomischen Projekte der Caritas der ED Wien (Working Paper „Erwerbsarbeit & Erwerbslosigkeit 001/April 2009) 2. aktualisierte und erweiterte Fassung.

unter früheren Bedingungen als durchaus normal oder ausreichend beurteilt worden wäre. Kurz: Menschen, die vor einiger Zeit noch als ganz normale ArbeitnehmerInnen galten, sind heute in den sozialökonomischen Projekten und anderen arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen zu finden. In zunehmenden Ausmaß – wenn auch noch immer seitens der ExpertInnen eher als „Ausnahmen“ bezeichnet – sind hier auch Menschen vertreten, die einen mittleren bis höheren Bildungsstatus aufweisen (Fachmatura, Hochschulbildung,...), wobei sich im Bewerbungsprozess die vorliegende Bildung mitunter auch als „Hemmschuh“ für entsprechende Stellenausschreibungen herausstellte.

- Hinzu kommt, dass bei vielen langzeiterwerbslosen Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen diese nicht die Ursache für ihre Erwerbslosigkeit waren, sondern eine Folge davon sind. Ihre schwere Vermittelbarkeit ist oft das Ergebnis von Langzeiterwerbslosigkeit. Aus diesen Umständen ergibt sich ein differenzierter, zielgruppen- doch auch notwendig einzelfallorientierter Beratungs- bzw. Betreuungsbedarf, vor allem in Hinblick auf Aus-/Weiterbildungen.
- Erwerbslosigkeit wird nicht nur durch den Verlust eines Erwerbsarbeitsplatzes verursacht. Eine wachsende Zahl an Menschen – und dies betrifft sowohl junge als auch ältere Personen – hat Probleme, erstmalig oder nach einer längeren Phase der Abwesenheit vom „ersten“ Arbeitsmarkt den (Wieder)Einstieg in die Erwerbsarbeit zu schaffen. Das betrifft SchulabgängerInnen, WiedereinsteigerInnen nach einer Phase der Familienarbeit und MigrantInnen (vor allem erster, aber auch zweiter Generation) in besonderem Maße.
- Ältere langzeiterwerbslose Personen differenzieren stark zwischen als „sinnvoll“ empfundener, am eigenen Curriculum orientierter beruflicher Weiterbildung, beruflicher (Erst-) Ausbildung und arbeitsmarktorientierter Umschulung. Sie thematisieren in diesem Zusammenhang das Spannungsfeld zwischen eigenen Interessen/Fähigkeiten und den „aktuellen“ Arbeitsmarkterfordernissen (Kritik an Tendenzen zu unterqualifizierten, minder bezahlten Arbeitsangeboten in zunehmend prekären Beschäftigungsverhältnissen)

„Ich sage Ihnen ganz ehrlich, dass mich das alles nicht mehr interessiert. Ich mache mir keine Illusionen. Wenn mir jemand sagt, mach diesen Kurs und danach stelle ich Dich ein, dann würde ich jeden und zwar wirklich jeden Kurs machen, nur damit diese Aussichtslosigkeit, dieses Ausgeliefertsein endlich ein Ende hat. Wir „Alten“ sind da ja Freiwild, weil jeder davon ausgeht, wir müssen doch froh sein, irgendwo Geld herzubekommen.“⁶³⁴

In zunehmendem Ausmaße ist die Zielgruppe der Langzeit(erwerbs)arbeitslosen Menschen gekennzeichnet durch einen erhöhten Anteil von Menschen

- im fortgeschrittenem Alter (+45 Jahren)
- mit psychophysischen Beeinträchtigungen
- mit finanziellen Problemen (Phasen absoluter Zahlungsunfähigkeit mit der „Zukunftsperspektive“ eines: Privatkonkursverfahrens, Delogierungsdrohungen und Wohnungsverlust, etc.)
- Rückzug ins Private und (selbstgewählte) gesellschaftliche Isolation

Da langzeiterwerbsarbeitslose Menschen in erschreckend hohem Ausmaß von Perspektivenlosigkeit, Verzweiflung, psychophysischer Trägheit und in besonderem Maße gesundheitsgefährdenden Depressionen gezeichnet sind, erscheint eine (institutionelle, parteienunabhängige) Organisation dieser Zielgruppe dringlich.

⁶³⁴ RNJ, Z 120-125

2.6.2 Zielgruppenzugang

Allen befragten Organisationen werden Langzeitarbeitssuchende vom AMS zugebucht. Es erfolgt in keinem Fall, auch nicht ausnahmsweise, eine Arbeitsstellen- bzw. Ausbildungsvermittlung an Betroffene wie aus Privatinitiative Kontakt aufgenommen haben. Als einzige Ausnahme kann hier „Jobtransfair“ angesehen werden, die Jobs, die nicht ins eigene Portfolio passen, somit den Förderungsrichtlinien für Integrationsleasing nicht entsprechende „Nebenprodukte“ (Hilfsarbeiterjobs, Aushilfen, etc.) der eigenen Tätigkeit sind, via institutionseigener Web-Site Arbeitssuchenden anbieten⁶³⁵. Andererseits wurde von den Sozialökonomischen Betrieben der Caritas angemerkt, dass im Falle von absehbaren Vakanzen auch seitens der Institution versucht werden kann, sozialhilfebedürftige Menschen – mehrheitlich aus anderen Betreuungsprojekten der Caritas der Erzdiözese Wien - für die Teilnahme an einer Maßnahme zu gewinnen:

„Wir können jetzt auch selber versuchen TeilnehmerInnen zu akquirieren, weil wir Kapazitäten für den Sommer und Herbst frei haben und da haben wir dann selbst geschaut, passende TeilnehmerInnen zu suchen und anzusprechen. Aber im Grunde ist das für die Dauer der Maßnahme gleichgültig, von wem uns die Leute zugewiesen werden oder ob wir sie selbst geworben haben“⁶³⁶.

Allerdings ist gerade bei den Sozialökonomischen Betrieben der Caritas die Zielgruppe und somit auch die finanzierende Institution das Sozialamt der Stadt Wien, wobei sich hier geringfügige Unterschiede ergeben können:

„Wir arbeiten hier mit Langzeitarbeitslosen, wobei es bei uns so ist, dass die Leute mehrheitlich überhaupt noch nie gearbeitet haben. Unsere Zielgruppe sind Langzeitarbeitslose zwischen 18 und 35 Jahren und da sind auch ganz Junge dabei, die überhaupt noch nie im Arbeitsleben gestanden sind und das aus den verschiedensten Gründen. Es kann schon sein, dass jemand schon mal zwei Monate beim Billa oder sonstwo gearbeitet hat, aber niemand hat längerfristig eine Arbeitsstelle innegehabt. Das ergibt sich bei uns ja schon aus den Zugangsvoraussetzungen zu einem SÖB, weil wir eben nur SozialhilfeempfängerInnen aufnehmen dürfen. Alle, die einen Anspruch auf AMS-Bezüge haben, fallen bei uns weg. Wir haben hier nur Leute, die von der Sozialhilfe leben und noch nie einen Anspruch für die Leistungen des Arbeitsmarktservices erworben haben“⁶³⁷.

„Die ursprüngliche Idee für die SÖB war, dass die Leute mindestens einen Hauptschulabschluss haben sollten, nur eben keine weitere Ausbildung aufweisen können. Jetzt ergibt sich eigentlich schon auch, dass Menschen zugeteilt werden, die durchaus eine abgeschlossene Berufsausbildung haben, aber eben aus bestimmten Gründen nie am Arbeitsmarkt Fuß gefasst haben. Also wir haben ja zum Teil auch AkademikerInnen hier, die einfach nicht in den Arbeitsprozess hineingekommen sind. Die haben neben den Studium vielleicht diverse Jobs gemacht, aber sie sind nie in die Berufsbranche hinein gekommen, für die sie ihr Studium absolviert haben. Diese Leute werden uns in der Regel vom Sozialamt zugewiesen“⁶³⁸.

Die Zivilorganisation „Zum Alten Eisen“ rekrutiert sich aus langzeiterwerbsarbeitslosen (sic!) Menschen⁶³⁹, die tlw. von ihren ÄrztInnen, bei denen sie wegen psychischer Probleme (in erster Linie: Erkrankungen, die erst im Zuge der Erwerbslosigkeit akut geworden sind – allem voran: (chronische) Depressionen oder psychosomatische Erkrankungen) in Behandlung sind, an die Organisation verwiesen werden. Der direkte Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Verschlechterung der Gesundheit ist spätestens seit der Marienthal-Studie⁶⁴⁰ bekannt, als Jahoda eine „...fast errechenbare Veränderung der Stimmung...“ beschrieb, die sich in den Änderungen der

⁶³⁵ vgl. TR, Z 27-31

⁶³⁶ CSÖ, Z 54-58

⁶³⁷ CSÖ, Z 33-43

⁶³⁸ CSÖ, Z 46-54

⁶³⁹ Das sind keine arbeitslosen sondern erwerbsarbeitslose Menschen, die vom AMS in Beschäftigung gehalten werden, indem sie in eben diese Kurse gesteckt werden (GR, Z 210-212).

⁶⁴⁰ Jahoda / Lazarsfeld / Zeisel 1975

Beziehungen der Menschen zueinander niederschlug. Heute wird von einer negativen Auswirkung von Langzeitarbeitslosigkeit auf alle drei Gesundheitsdimensionen des interdisziplinär bereit akzeptierten „Bio-Psychosozialen Gesundheitsmodells“ ausgegangen.⁶⁴¹

„Mein jetziger Psychiater hat erkannt, was ich brauche und das ist Ruhe, Ruhe, Ruhe. Nur dann kann mein Leben – oder was davon noch übrig ist – auch wieder ein Leben werden, das ich für einigermaßen passabel halten kann, indem ich Dinge tun kann, die nicht nur mir, sondern auch meinem Umfeld, meiner Gemeinschaft nutzen. Ich will nicht irgendwo herumliegen. Ich will doch irgendwas machen. (...) Erschütternd daran ist ja nur, dass wir das alles ja längst aus den 1930er Jahren wissen, was Langzeiterwerbslosigkeit an sich schon den Menschen antut. Das wissen wir ja alles“⁶⁴².

Ein Großteil des Zulaufes erfolgt direkt durch Mundpropaganda, das Auflegen und Verteilen einer Vereinszeitschrift „Anstoss extra“, einer eigenen Web-Site, der aktiven Teilnahme an diversen öffentlichen Aktionen (Tag der Arbeitslosen), Demonstrationen bzw. Repräsentation bei Sozialforen, Armutskonferenz usw.⁶⁴³

„Das Hauptproblem älterer erwerbsloser Menschen ist, dass sie zumeist viel zu spät zu uns kommen. Sie kommen erst, wenn sie schon in psychiatrischer Behandlung sind. Sie sind dann schwer depressiv, sehen keinen Ausweg und reagieren oft höchst überempfindlich gegenüber oft gar nicht böse gemeinter Aussagen der BetreuerInnen oder TrainerInnen. Da entstehen viele, schwerwiegende Missverständnisse. Also es sind alles Langzeiterwerbsarbeitslose, die leider viel zu spät zu uns kommen“⁶⁴⁴.

2.6.3 Weiterbildungsangebote & (Weiter-)Bildungsverständnis der Zielgruppe

Berufliche *Weiterbildung* hat sich immer am konkreten Curriculum eines bereits eingeschlagenen Berufsweges zu orientieren. Sie muss konkret bedarfsorientiert (nicht angebotsorientiert!) sein und auf bereits vorhandenen Kenntnissen/Fähigkeiten aufbauen. Die Zuweisungsgenauigkeit zu den diversen Schulungsmaßnahmen des AMS wird von allen Befragten dieser Zielgruppe deutlich und mitunter auch sehr ärgerlich kritisiert. Deren durchwegs kontraproduktive Auswirkungen zeigen sich in einer deutlich wahrnehmbaren Schulungsmüdigkeit langzeitarbeitsloser Menschen, die sich bis hin zu konkreten Schulungsphobien entwickeln können.⁶⁴⁵ Dieser Umstand wurde seitens der sozialökonomischen Betriebe der Caritas der Erzdiözese Wien deutlich erkannt, weswegen von Anbeginn den Betroffenen deutlich gemacht wird, dass keineswegs in diesem Rahmen kein weiterer Kurs sondern entlohnte Mitarbeit im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses hier im Vordergrund steht:

„Beinahe alle diese Menschen haben natürlich auch einiges an Vorerfahrung, was Schulungen und Kurse betrifft. Die Caritas-Philosophie im Beschäftigungsbereich war und ist noch immer unsere in der Praxis täglich bestätigte Überzeugung, dass konkrete Arbeitsangebote einfach die größte Wirkung haben. Arbeit an sich bewegt vieles im Menschen. Es ist einfach so, dass viele Menschen schon negativ vorbelastet zu uns kommen, durch all diese Kursmaßnahmen, die sich durchlaufen mussten. Wir sagen dann auch immer ganz deutlich: Das hier bei uns ist kein Kurs. Hier sitzt niemand von 8 bis 16 Uhr seine Zeit ab, sondern hier wird konkret gearbeitet und sie bekommen ein Gehalt, sie bekommen Weihnachtsgeld, sie bekommen Urlaubsgeld, sie haben Urlaubsanspruch, sie sind eine ganz normale Mitarbeiterin, ein ganz normaler Mitarbeiter bei uns und allein diese Aussage bewegt schon einiges. Arbeit

⁶⁴¹ Weber 2007

⁶⁴² ZAE, Z 292-302

⁶⁴³ siehe: <http://www.zum-alten-eisen.at> (Zugriff: 18.01.2010)

⁶⁴⁴ GR, Z 125-130

⁶⁴⁵ vgl. Gruppendiskussion ZAE

bedeutet einfach schon gesellschaftliche Integration. Menschen, die längere Zeit beschäftigungslos sind, sind doch aus dieser Gesellschaft schon hinausgefallen⁶⁴⁶.

Gegenwärtig wird – wenngleich erst in der „Pilotphase“ – angestrebt, VertreterInnen von sozialökonomischen Betrieben (SÖB) in den unmittelbaren Beratungsprozess des AMS einzubinden, indem Menschen mit angenommenem erhöhtem Beratungsbedarf, hervorgerufen bspw. durch fortgesetztes Scheitern an gängigen Standard-Qualifizierungsprogrammen, den einmal wöchentlich im jeweiligen AMS anwesenden SÖB-Coaches zum Clearing zugeteilt werden. Eine Analyse bzgl. Wirksamkeit dieser gegenwärtig in Pilotphase laufenden ergänzenden Beratungsmaßnahmen steht aus.

Aus- und Weiterbildungsangebot

„Wenn eine Schulung für mich Sinn macht und ich auch wirklich etwas dazulerne, dann wird mir das auch ein Anliegen sein. Her damit, keine Frage! Wenn ich aber hergehe und konkrete Schulungsanliegen äußere, dann steht mir hier durchaus erst einmal Gehör und auch ein gewisses Entgegenkommen zu. Erstens weiß niemand besser als ich selbst, woran es mir mangelt, was mir fehlt, was ich lernen sollte oder auch müsste.“⁶⁴⁷.

Erstaunlich viele langzeiterwerbsarbeitslose Menschen berichten von unzähligen Job-Coaching-Kursen bzw. Bewerbungstrainings, die anfangs zwar als hilfreich empfunden und auch ernst genommen wurden, jedoch durch den jährlichen Zubuchungsrhythmus zunehmend als offensichtliche Hänselei empfunden werden:

„Der Hauptzweck (Anm.: eines Job-Coachings) wäre, dass man die Leute zu irgendeiner Arbeit bringt. Dort wird dann gelehrt, wie man sich bewirbt, also Lebenslauf schreiben, Motivationsschreiben verfassen und alles, was dann eben so dazugehört, also auf Inserate hin bewerben, Blindbewerbungen zu verfassen oder Internet-Recherche, wie es eben heute so üblich ist. Wobei ich schon sagen muss, wenn man das nun einmal oder von mir aus eben auch ein zweites Mal macht und wenn man davon auch wirklich etwas hätte und wenn man die Menschen auch würdig behandeln würde, dann habe ich auch nichts dagegen. Also wenn das erste Mal schon lange zurückliegt, dann spricht ja nichts dagegen, dass man so einen Kurs wiederholt. Aber dann muss Schluss sein, denn wenn ich dann noch immer keinen Job habe, obwohl ich doch gelernt habe, wie ich mich bewerben soll und wie meine Unterlagen hierfür auszusehen haben, dann muss es wohl andere Gründe haben, warum ich noch immer erwerbsarbeitslos bin“⁶⁴⁸.

Allerdings bleibt bei dieser Art von Trainings ein nicht unwesentliches Element einigermaßen unreflektiert stehen, dass es sich hierbei nämlich kaum um Aus- oder Weiterbildungskurse handelt, als vielmehr um ein koordiniertes „Training für das Absolvieren eines anzugehenden Wettbewerbs“, nämlich jenen, jeweils Andere im Wettkampf um rare Jobs zu überflügeln. Die Kriterien für das Gelingen dieser vorgeblichen Win-Win-Situation zwischen den sich um Anstellung bewerbenden Arbeitssuchenden und den einstellenden Unternehmen werden allerdings deutlich abseits des Designs von Bewerbungsunterlagen zu finden sein.

„Ich sagte, ich würde mich hierfür oder dafür interessieren. Man ließ mich durch die Blume wissen, das käme nicht infrage, weil ich zu alt bin und deswegen ins Job-Coaching müsse, weil dies einfach durch die Masse der eingekauften Kurse billiger käme. Da hat man gleich ein ganzes Haus gemietet mit zehn Sälen drinnen, wo gleich einmal 500 Leute reinpassen. Das muss dann natürlich auch angefüllt werden mit wem auch immer, der gerade daherkommt“⁶⁴⁹.

⁶⁴⁶ AT, Z 99-110

⁶⁴⁷ ZAE, Z 22-25

⁶⁴⁸ ZAE, Z 64-75

⁶⁴⁹ ZAE, Z 48-53

Langzeiterwerbslosen Menschen wird im Rahmen verschiedener Projekte immer häufiger in so genannten Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) eine 6monatige Anstellung nach dem Transitarbeiterkollektivgesetz in Aussicht gestellt. Dieser Anstellung geht ein bis zu 8wöchiges Arbeitstraining voran, wobei die grundlegenden Lebenskosten (DLK) in dieser Phase vom AMS abgedeckt werden. Mehrfach werden hier beispielhaft die begrüßenswert flexibleren Rahmenbedingungen des WAFF angeführt: hier kann unter bestimmten Umständen auf ein (bspw. sich im Einzelfall als unnötig ergebendes) Arbeitstraining verzichtet werden und in spezifischen Fällen gar bis zu 9 Monate lang ein konkretes Arbeitstraining, das stets auch ein konkreter wenngleich mehrheitlich entsprechend niederschwelliger Ausbildungsprozess der Methodik des „Learning by Doing“ folgt, finanziert werden.

Die befragten ExpertInnen kommen einheitlich aus ihrer praktischen Erfahrung zur gemeinsamen Forderung eine Flexibilisierung der Anstellungsdauer anzustreben, da manche Menschen vergleichsweise rasch in den Arbeitsmarkt reintegriert werden könnten, viele andere jedoch - gerade in dieser Zielgruppe - ein intensiveres, einzelfallbezogenes Arbeitstraining benötigen, um einen „nachhaltigen“ Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt überhaupt erst bewerkstelligen zu können. Besonders wird in diesem Zusammenhang an die individuelle Betreuungsmöglichkeit in der Phase des so genannten „Out-Placement“ in den SÖB verwiesen, die sich in der Praxis als DAS essentielle Element des gesamten Projektes darstellt, respektive dessen einziges, handgreiflich gesellschaftspolitisches Anliegen sein muss. Dem AMS wird hier v.a. hinsichtlich der konkreten Anforderungen dieser durch den intensiven Beratungs- und Betreuungsbedarf sehr speziellen Zielgruppe mangelnde Kompetenz unter den gegebenen Rahmenbedingungen attestiert, wobei jedoch sofort eingeräumt wird, dass eine derartige Kompetenz den eigentlichen Kernaufgabenbereich des AMS sprengen würde:

„Also die Einhaltung einer gewissen Zuweisungsgenauigkeit wäre schon eine sinnvolle Sache. Ich meine jetzt nicht, dass es sich hier um eine Böswilligkeit der AMS-BetreuerInnen handelt. Ich bin mir sicher, dass die da einfach auch nur überfordert sind, weil die ja natürlich nur sehr wenig Zeit haben, sich mit jedem einzelnen Menschen zu beschäftigen und die Fallzahl pro BeraterIn ist relativ hoch und die Administration ist ja auch relativ dicht und unter diesen Vorzeichen leidet nun einmal die Qualität der so genannten Beratung. Es ist dann dort auch vielfach nicht bekannt, welche Angebote welchen Inhalt haben und was für eine Teilnahme Voraussetzung ist. Es heißt immer nur, irgendwo sollen die Menschen etwas machen, weil eine Übertrittsgefährdung besteht“⁶⁵⁰.

Andererseits darf der Verlust der Zeit-/Tagesstruktur bei langzeitarbeitslosen Menschen⁶⁵¹ keineswegs unterschätzt werden. Teilweise versuchen die vom AMS und von diversen Schulungsträgern (im Auftrag des AMS) angebotenen Kurse hauptsächlich auf die Erhaltung einer Zeitstruktur der Arbeitslosen hinzuzielen, ohne wirklich vielfältige oder neue Lerninhalte zu bieten.⁶⁵²

Aus- und Weiterbildungsverständnis

Grundsätzlich ist zu sagen, dass sich die Zielgruppe der langzeiterwerbsarbeitslosen Menschen durch eine vergleichsweise sehr hohe Bewusstseinsstufe von den Befragten anderer Zielgruppen unterscheiden. Dieses bemerkenswert durchdachte, kritisch-komplexe Antwortverhalten erscheint unabhängig davon, ob die betroffenen Menschen organisiert sind, wie dies bspw. beim Verein „Altes Eisen“ der Fall ist, der sich mindestens einmal

⁶⁵⁰ AT, Z 232-239

⁶⁵¹ Zu verweisen bleibt hier auf die beeindruckende filmische Aufbereitung der Marienthal-Studie durch Karin Brandauer in „Einstweilen wird es Mittag“.

⁶⁵² Neuber 2008

wöchentlich trifft und auch Diskussionsveranstaltungen zu den gängigen Probleme organisiert oder ob sie individuell ihre Lebenslage zu meistern versuchen. Den Einschätzungen der Befragten zufolge sind Organisation wie „Altes Eisen“ oder auch „Am Sand“ immer noch Ausnahmen, denn in der Regel bleibt der langzeitarbeitslose Mensch auf sich allein gestellt und lebt isoliert und zurückgezogen, kennt diese Organisationen nicht und vermag – auf deren Existenz angesprochen - auch kaum Zuversicht zu entwickeln, dass eine Organisation langzeiterwerbsloser Menschen substantielle Veränderungen herbeiführen könnte.

Bildung wird nun gemeinhin als lebenslanger Prozess verstanden, der als höchstpersönliche Aufgabe dem/der Einzelnen anheimgestellt wird. Das wahre Dilemma jedoch ist, dass im Gegensatz zum Marienthal der 1930er Jahre, wo der Großteil der Bevölkerung von Arbeitslosigkeit betroffen war, der/die heutige Arbeitslose – trotz vieler statistisch ausgewiesener Leidensgenossen – mit den sozialen Folgen und Problemen vorzugsweise in selbst gewählter Anonymität, abgeschottet vom sozialen Umfeld, jedenfalls allein zu kämpfen hat. Nicht nur Bildung, auch die Bewältigung der Folgen von Arbeitslosigkeit wird als individueller Auftrag angesehen.

So kommt es laut Beck in der individualisierten Gesellschaft zu zusätzlichen Belastungen durch neue Formen der Schuldzuweisung. Arbeitslosigkeit wird nicht als Schicksalsschlag, sondern als persönliches Versagen des Einzelnen/der Einzelnen gewertet.⁶⁵³ Dieses apriorische Schuldgefüge wird nunmehr um die massenhafte Unterstellung mangelhafter, persönlich verfehlter Bildung erweitert, um dem Ziel, nämlich am Arbeitsprozess teilhaben zu können, näher zu kommen. Dieser Bildungsbegriff geht jedoch entschieden am individuellen Bildungsinteresse des/der zu Bildenden vorbei, wie sich in *allen* Interviews mit Betroffenen deutlich herausstellte.

„Andererseits bin ich einmal vor vielen Jahren auf die Idee gekommen, nach dem 5ten Bewerbungstraining meinen Berater zu fragen, ob ich nicht einen Sprachkurs besuchen könnte, weil ja meine Frau Lateinamerikanerin ist und ich mir Spanisch selbst beigebracht habe. Um diese Kenntnisse grammatikalisch nachzubessern, wäre mir so ein Kurs natürlich entgegen gekommen und hätte mir wenigstens etwas gebracht. Mein Betreuer hat nicht einmal von seinem Computer aufgeschaut, als er mir sagte, das bekäme er nicht durch. Englisch vielleicht, aber eher auch nicht. Spanisch wäre jedenfalls völlig unmöglich. Er hat nicht gesagt, dass der Staat einem damals 50jährigen niemals einen Sprachkurs bezahlen würde. Stattdessen hat er mich in mein 6. Bewerbungstraining geschickt“⁶⁵⁴.

Der vom Arbeitsmarktservice in der alltäglichen Praxis unmittelbar angewandte Bildungsbegriff sieht also nicht vor – wie obiges Beispiel deutlich zeigt – ein aus individuellem Antrieb erworbenes informelles Wissen einer entsprechenden Formalisierung, die immerhin potentiell durchaus konkreten Nutzen nach sich ziehen könnte, zuzuführen. Ein zu bildender Mensch weist daher im Service für einen Arbeitsmarkt *per definitionem* einen konstitutiven Mangel an Eigenschaften, Fähigkeiten und Kräften auf, wobei dieser Mangel zugleich mit der Gefahr einer Fehlinvestition öffentlicher Ressourcen in Beziehung gesetzt wird: Mögliches wird nicht wirklich und diese Erfahrung führt zur Trägheit.⁶⁵⁵ Wenn Bildung im Sinne formaler Kalküle als Selbstbildungsauftrag festgelegt wird, wird unterstellt, dass sich alsbald rationale Erwartungen einzustellen hätten, die den Einzelnen in seinem Antrieb zur (ökonomischen) Bedürfnisbefriedigung⁶⁵⁶ entschieden voranbringen würden. Dieses Verständnis von Bildung wäre demnach rein utilitaristischen Ursprungs, Bildung von vornherein einem formalen „*calculus of pleasure and pain*“ unterworfen. Weiterbildungsoffenheit und Selbstmotivation korrelieren mit einer realistisch in Bezug zu setzenden

⁶⁵³ vgl. Beck 1996: 218

⁶⁵⁴ RNJ, Z 100-108

⁶⁵⁵ vgl. Rauchenschwandtner 2010: 350

⁶⁵⁶ die mit dem Erreichen eines entlohnten Arbeitsverhältnisses als ausreichend vorausgesetzt wird

mittelfristigen Erhöhung des monatlichen Gehalts bei bestehendem Arbeitsverhältnis oder einer eindeutigen nachhaltigen Verbesserung der Chancen am Arbeitsmarkt. Wesentlich geringerer Motivationsfaktor scheint hingegen der Stabilitätsgedanke zur Absicherung des Erreichten aufzuweisen, wohingegen Weiterbildungsabstinenz häufig mit geradezu lebensanschaulich-ideologisch anmutender Überbetonung erworbenen Erfahrungswissens⁶⁵⁷ relativ geringqualifizierter einerseits, sowie mit zunehmender Erwartungsenttäuschung bereits geleisteter Aus- und Weiterbildungsanstrengungen andererseits einhergeht. Auch Ambos⁶⁵⁸ kam in ihrer Analyse verschiedener existenter Studien zu ähnlichem Ergebnis: Hemmend auf Weiterbildungsmotivationen wirken sich aus

- fehlender Anstoß von außen – kein Bedarf bzw. auch ohne berufliche Weiterbildung gute Chancen im Beruf
- keine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen durch Weiterbildung
- kein beruflicher Nutzen erwartet.

„Weil der Weiterbildungsimperativ des lebenslangen Lernens mit dem normativen Postulat einer permanenten Selbstmodernisierung“ operiert, verlangt er schließlich von den einzelnen immer auch die Aufgabe des Anspruchs auf Reife und Meisterschaft und vermittelt er das lebenslange Erlebnis eines tendenziell immer defizitären Status – also das genaue Gegenteil von Souveränitäts- und Kompetenzerfahrung“⁶⁵⁹.

Im thematischen Kontext wird zugleich aus der Praxis einigermaßen engagiert betont, dass Bildung nun umgekehrt keineswegs vor Arbeitslosigkeit schütze. Menschen, die ihres Arbeitsplatzes aus den unterschiedlichsten, höchst selten genug jedoch selbst verschuldeten Gründen, verlustig gegangen sind, wären nicht notwendigerweise un- oder zu wenig gebildet. In diesem Kontext ist erwähnenswert, dass auch AkademikerInnen von ihren jeweiligen BetreuerInnen nach Ablauf der 6-Monate-Frist, somit mit Eintritt in den Notstandshilfebezug automatisch diversen Schulungsmaßnahmen zugebucht werden „müssen“.

„Der einzige, aber dennoch große Vorteil⁶⁶⁰ eines arbeitslosen Akademikerdaseins ist, dass man mir nun wirklich nicht gut vorwerfen kann, dass ich zu wenig Ausbildung hinter mir habe. Man wirft mir zwar gerne hinter mehr oder weniger vorgehaltener Hand vor, dass ich das falsche gelehrt habe, aber das ist mir wirklich egal, umso mehr, wenn ich mir genau ansehe, wer so etwas zu mir sagt“⁶⁶¹.

Die in diesem Kontext befragte langzeitarbeitslose, alleinerziehende, zweifache Mutter mit Doktorat berichtet über konkrete Barrieren aus ihren Bewerbungscurriculum, die sich aus ihrer Sicht keineswegs auf ein mangelndes oder wie auch immer weiter zu hebendes Bildungsniveau als vielmehr auf eine *ex-ante* Erwartung zu konkreter, fachspezifischer Arbeitserfahrungen beziehen⁶⁶².

Einer Studie aus Deutschland zufolge lässt sich in der Praxis ein Paradoxon beobachten: obwohl die gesellschaftliche Anerkennung von einfacher Arbeit ohne Qualifizierungsbedarf abgenommen hat und die in diesem Bereich angebotenen Arbeitsplätze sich durch vergleichsweise schlechte Arbeitsbedingungen⁶⁶³ auszeichnen, nimmt die Anzahl der Bewerbungen für eben diese Jobs zu: Die Unternehmen können nun durch dieses Überangebot von BewerberInnen ein weiteres Selektionskriterium knüpfen, bspw. auch oft (branchenfremde) Berufsausbildungen oder

⁶⁵⁷ Stichwort: „Learning by Doing“

⁶⁵⁸ Ambos 2005, http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/ambos05_01.pdf (Zugriff: 30.04.2010)

⁶⁵⁹ Bolder 2006: 440

⁶⁶⁰ Gemeint ist hier die selbstbewusste Abwehr eines als Bevormundung empfundenen, undifferenziert an alle Arbeitslose erteilten Weiterbildungsauftrages seitens des AMS.

⁶⁶¹ EB, Z 9-13

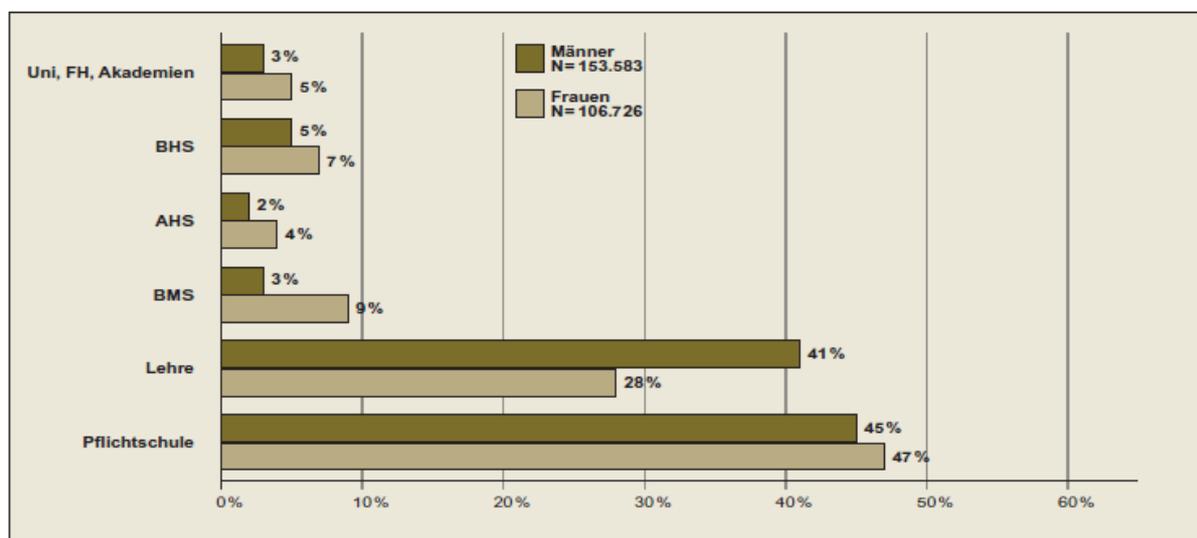
⁶⁶² EB, Z 84-95

⁶⁶³ Niedrige Löhne bei ungünstigen Arbeitszeiten; kaum Vollzeitstellen

Höherqualifikationen, gleichwenn diese für die Ausführung der Arbeit nicht erforderlich sind.⁶⁶⁴ Andererseits kann sich aber auch zu spezifische formalisierte Bildung im Bewerbungsprozess durchaus als hinderlich herausstellen. Die im Bildungsdiskurs nun verstärkt betonten so genannten informellen „Skills“ hingegen kommen im Bewerbungsprozess meist gar nicht zum Tragen⁶⁶⁵.

Eine entsprechende Statistik des Arbeitsmarktservices, die das höchste Bildungsniveau der KursteilnehmerInnen mit dem jeweiligen Schulungstyp und - je nach Dauer der Arbeitslosigkeit - mit der Schulungsfrequenz in Beziehung setzt wäre in diesem Kontext durchaus aufschlussreich, denn...

„es ist (Anm.: v.a. bei der Analyse untenstehender Statistik) zu berücksichtigen, dass Personen, die sich in Schulungs- oder Fördermaßnahmen des Arbeitsmarktservices befinden, in die Arbeitslosenstatistik keinen Eingang finden. Ebenso unterbricht jede Schulungs- oder Fördermaßnahme des Arbeitsmarktservice die statistische Dauer der Arbeitslosigkeit, wodurch die Langzeitarbeitslosenstatistik durch geschickte Kursvermittlung positiv beeinflusst werden kann“⁶⁶⁶.



Quelle: AMS Österreich/ABI, Rundungsdifferenzen möglich

Vor allem Langzeit(erwerbs)arbeitslose Menschen thematisieren nun ihrerseits die im Zuge des Lebensprozesses sich grundlegend verändernden Lernbedingungen bzw. jene des Erwerbens bis dahin ungeübter „Kompetenzen“. Frontalunterrichtsformen werden als kontraproduktiv und wenig sinnvoll eingestuft und man bevorzugt einhellig das Konzept des „Learning by Doing“⁶⁶⁷. Gefordert wird konkret eine zukunftsorientierte Perspektive als maßgeblicher Motivationsfaktor (Anstellungsaussicht).⁶⁶⁸

„Am Ende eines idealen Kurses steht eine Anstellung. Wenn am Ende eines Kurses wieder nur das Nichts wartet, ist das für mich das Gegenteil von „ideal“. (...) Ein idealer Kurs bietet Dir eine Perspektive an und diese Perspektive kann nur ein Job sein. (...) Ich wiederhole es. Der ideale Kurs ist einigermaßen auf Dein Können, auf Deine Begabungen, auf Deine Interessen abgestimmt und bietet Dir am Ende eine neue Anstellung. Sonst ist alles umsonst. Alles Augenauswischerei, die sinnlos eine Stange Geld kostet“⁶⁶⁹.

⁶⁶⁴ vgl. Weinkopf 2007: 28 f.

⁶⁶⁵ EB, Z 105-121

⁶⁶⁶ Neuber, Arbeitsfeld Arbeit, a.a.O.

⁶⁶⁷ vgl. GR, Z 22-24

⁶⁶⁸ vgl. AT, Z 100-102

⁶⁶⁹ RNJ, Z 143-160

Den Qualifizierungsmaßnahmen des AMS liegt jedoch unausgesprochen eine nicht näher hinterfragte Annahme zugrunde, dass sie nämlich eine neuerliche „Beschäftigungsfähigkeit“ durch Erhöhung des individuellen „Arbeitsmarktwertes“ der (Langzeit-)Arbeitslosen etablieren und sichern könnten. Die Betroffenen, denen bei der Auswahl der jeweiligen Qualifizierungsmaßnahmen mit zunehmender Dauer der Erwerbsarbeitslosigkeit kaum Mitspracherecht eingeräumt wird, internalisieren deutlich die Erfahrung, dass ihre jeweiligen Kompetenzen nichtig geworden sind, dass sie nichts oder zu wenig können, nichts oder zu wenig wissen. Die organisierte Unterwerfung langzeitarbeitsloser Menschen unter eine Qualifizierungsdoktrin bar des Mitspracherechts – und zumindest Einsicht in die Sinnhaftigkeit einer Ausbildungsmaßnahme wäre für das Gelingen eines Lernprozesses grundlegend - und bar einer unmittelbaren Tauglichkeitsprüfung (persönliche Verfügbarkeit eines PCs und entsprechender Anwenderprogramme) legt den Verdacht nahe, dass es primär um eine wenigstens kurzfristige Reintegration in den Arbeitsmarkt zu gehen hat, indem sich zyklisch durchgeführte, breit angelegte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen an makroökonomische Zukunftsperspektiven orientieren:

„Auch das AMS schult zyklisch: Die Wirtschaft schreit auf, wir brauchen EDV-TechnikerInnen und dann wird ausgebildet auf Teufel komm raus und ein Jahr später haben wir dann die ganzen arbeitssuchenden EDV-TechnikerInnen bei uns, weil die Wirtschaft zu laut geschrien hat und weil jede offene Stelle dreimal gemeldet war und weil keiner sich Gedanken gemacht hat, ob das, was geschult wird überhaupt dem entspricht, was in der Praxis gebraucht wird“⁶⁷⁰.

Dennoch ist an dieser Stelle einmal mehr zu betonen, dass langzeitarbeitslose Menschen durchaus konkret persönlichen Bedarf an beruflicher Weiterbildung oder konkreter Qualifizierung erkennen und diesen auch äußern. Inwiefern also entweder Informationsmangel hinsichtlich etwaig in Anspruch zu nehmender Fördermöglichkeiten bzw. konkreter Aus- und Weiterbildungsangebote ausschlaggebend ist, konnte hier im Rahmen dieses Pilotprojektes nicht weiter ermittelt werden. Nachfragen hinsichtlich existenter zielgruppenspezifischer Angebote, die den konkreten einzelfallbezogenen Bedarf abdecken könnten, blieben jedenfalls unbeantwortet. Der konkrete biografiespezifische Bedarf bzw. das/die aus Eigeninitiative entwickelte Interesse/Perspektive stellt sich gerade in dieser Zielgruppe, bei der standardisierte „Aktivierungs- und Vermittlungsprogramme“ ja bereits fehlgeschlagen sind, oftmals als dermaßen individuell dar, dass eine Empfehlung eines zielgruppenspezifischen Maßnahmenkataloges wenig erfolgversprechend erscheint. Wenn überhaupt an eine Differenzierung innerhalb dieser nennenswert heterogenen Zielgruppe zu denken wäre, so lässt sich gegenwärtig eine erhöhte Tendenz zur Langzeitarbeitslosigkeit im Bereich der kaufmännischen Angestellten/BüromitarbeiterInnen feststellen, somit ein inhaltlich weit gestreuter Bedarf und entsprechendes Interesse an spezifischen Rechnungswesenkenntnissen und allgemeinen Verwaltungsfähigkeiten. Menschen mit einer technischen Ausbildung und Arbeitserfahrung hingegen könnten mit einigem Engagement relativ rasch den Weg zurück in ein geregeltes Arbeitsverhältnis finden,

Die Selbsthilfegruppe „Zum Alten Eisen“ ist mittlerweile auch darauf spezialisiert, seinen Mitgliedern bzw. ebenso rat- und hilfesuchenden, von Langzeitarbeitslosigkeit betroffenen Personen auf informelle und inoffizielle Weise – somit mittels „privater Kanäle“ - zu den begehrten und notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen zu verhelfen.

„Wir haben für jemanden, der heute leider nicht hier ist, einen Buchhaltungskurs organisiert. Obwohl er selbst geglaubt hat, er würde das nicht schaffen, hat er die Prüfung mit Auszeichnung bestanden. Ich glaube, das war ein WIFI-Kurs. Auch der Sonja haben wir jetzt endlich ihren heiß ersehnten Buchhaltungskurs vermittelt, denn sie will ja

⁶⁷⁰ TR, Z 185-190

unbedingt ins Büro. Das ist auch gut für sie. Das merkt man gleich, sie hat es mit den Zahlen. Also das würde schon recht gut für sie passen⁶⁷¹.

Perspektiven:

Die LeiterInnen der regionalen Geschäftsstellen des Dachverbandes der sozialökonomischen Betriebe haben im Rahmen eines Pilotprojektes vereinbart, dass SÖB-Projekt-MitarbeiterInnen im 14-Tage-Rhythmus im AMS zu Beratungsgesprächen anwesend sind. AMS-BeraterInnen könnten dann infrage kommende Personen direkt zur entsprechenden Beratung zuweisen. Stichwort: „Matching“.

„Bei uns sind sehr viele, sehr erfahrene Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagogen und ähnliche Berufsgruppen angestellt, bei denen das Erkennen des unmittelbaren individuellen Bedarfs grundlegend ausgeprägt ist“⁶⁷².

Gerade die Rekrutierung langzeitarbeitsloser Menschen für sozialökonomische Betriebe ist jedoch stets als sehr spezifischer Sonderfall zu bewerten, da gerade in diesem Kontext wie auch immer geartete berufliche Aus- oder Weiterbildung keine prioritäre Rolle spielt und angesichts der sich mit zunehmender Dauer von Erwerbslosigkeit verkomplizierenden Ausgangslage auch gar nicht spielen kann.

„Es ist eigentlich ein Probelauf zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Eine Ausbildung ist das nicht. Sie lernen schon gewisse Dinge – also hier in der HKE Werkstatt lernen sie natürlich das Nähen, aber das ist jetzt kein Nähen, das man dann irgendwo anders verwenden könnte, weil es eben ganz spezifisch auf unsere Produkte zugeschnitten ist, die hier hergestellt werden. Wir arbeiten hier ja mit Planen und nicht mit Stoff, also das ist schon etwas sehr spezifisches. Es sind jetzt schon immer wieder Leute dabei, die das dann für sich umsetzen können und da auch wirklich Nutzen daraus ziehen, aber die absolute Mehrheit macht eben ganz genau nur das, was man ihnen sagt und das ist ja auch in Ordnung, aber da merkt man gleich, dass die dann später sicher nie wieder etwas damit anfangen werden. Also das ist vielmehr so ein Heranführen an einen Arbeitsprozess, also regelmäßiges pünktliches Erscheinen, das Einhalten der Arbeitszeit, adäquates Verhalten am Arbeitsplatz, Teamfähigkeit usw.“⁶⁷³.

Aus- und Weiterbildungsinteressen

Mit oben bereits betonter im direkten Zielgruppenvergleich nennenswert hoher Bewusstseinssebene lässt sich auch zu dieser Fragestellung deutlich bestätigen, dass hinsichtlich Weiterbildungsinteressen sehr konkrete Vorstellungen, Erwartungen und Ansichten geäußert werden:

„Man kann jene Dinge, die mit Bildung, mit Entwicklung zu tun haben, nicht vorgeben, nicht bestimmen. Man muss das vorhandene Potential entwickeln, es einfach zulassen, ihm Raum geben“⁶⁷⁴.

Selbst auf die Frage, wie man das gegenwärtig ausgerichtetes Angebot der AMS-Weiterbildungskurse verbessern oder zielgruppenadäquater abstimmen könnte, gab es stets praktisch umsetzbare Vorstellungen, die jedoch die konkrete, individuelle Förderung des/der Einzelnen nach Maßgabe seiner/ihrer Interessen, Fähigkeiten und Talente in den Fokus der Strategien rücken. Ein langzeitarbeitsloser, älterer Mann, der in seinem gesamten Berufsleben noch niemals einen Computer bedienen musste und dennoch mittlerweile drei Computereinführungskurse hinter sich brachte, kann dennoch der Anforderung mit Computern umgehen zu lernen, einiges abgewinnen:

⁶⁷¹ GR, Z 168-171

⁶⁷² AT, Z 253-255

⁶⁷³ CSÖ, Z 163-174

⁶⁷⁴ EB, Z 135-137

„Also in meinem gesamten Berufsleben habe ich nie einen Computer gebraucht. (...) Aber ich selbst würde für meinen persönlichen Bedarf schon ganz gerne einen Computerkurs besuchen. Also da hätte ich sehr wohl Interessen abseits meines so genannten Brotberufs, aber die bezahlt mir niemand und selber kann ich mir das natürlich nicht leisten. (...) Warum sollte ich ein Textprogramm bedienen lernen? Das können junge Menschen, die mit Computern aufgewachsen sind, wirklich besser, als ich, der das erst lernen muss und dann gar nicht umsetzen kann. Die Frage ist ja, warum habe ich noch immer keinen Job? Weil ich als Verkäufer zu wenig Computerkenntnisse habe?“⁶⁷⁵.

Diese Einschätzung eines von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffenen wird auch aus Sicht eines mit der praktischen Vermittlung von Notstandshilfe- und SozialhilfeempfängerInnen anhand von so genannten Transitarbeiterverträgen beschäftigten Experten bestätigt:

„Es ist ja auch bezeichnend, dass der größte Erwachsenenbildner das AMS von der Finanzierung her ist. Sein sollte es aber eigentlich das Bildungsministerium, weil das eindeutig mit Bildung zu tun hat. Wenn man von lebenslangem Lernen spricht, dann muss das Ministerium auch die Stelle sein, die dafür zuständig ist, und diese Stelle muss sich für alle verantwortlich fühlen. Gott sei Dank ist es ja mittlerweile schon so, dass es wenigstens nicht mehr diese Altersgrenzen gibt, aber dennoch braucht man auch heute einem Berater nicht mit einer 60jährigen Person wegen einer Qualifizierungsmaßnahme kommen. Da heißt es, das sei unwirtschaftlich. Das ist meiner Meinung nach Humbug“⁶⁷⁶.

Dennoch werden auf die Frage nach persönlichen beruflichen Weiterbildungsinteressen oder beruflichen Zukunftsvisionen – wo der eigene (Arbeits-)Platz in der Gesellschaft vermutet wird - konkrete Anhaltspunkte und Beratungsansprüche an die entsprechenden Institutionen formuliert:

„Ich würde mit einiger Sicherheit erwarten dürfen können, dass ein Mensch, der aus welchen Gründen auch immer der Gesellschaft als bildungspolitische Fehlinvestition erscheint, der somit fortan als aus- oder weiter- oder umzubildend erscheint als erstes gefragt würde, was er denn nun eigentlich stattdessen erlernen möchte. Welche Zukunft er für sich sehen möchte. Und wenn er das nicht kann - und nur dann - ist er in seiner höchstpersönlichen Entscheidungsfindung von kompetenter Seite her zu unterstützen. Das ist das mindeste – das allermindeste, was ein Mensch erwarten darf, dem man eine derartige Dreistigkeit, eine derartige Mühsal zumutet“⁶⁷⁷.

2.6.4 Barrieren bei der Teilnahme von Aus- und Weiterbildung / Kurs- bzw. MaßnahmenabbrecherInnen

Stichwort: „Langzeiterwerbslosigkeit macht krank“⁶⁷⁸

Je länger ein Mensch arbeitslos ist, desto mehr kann er/sie Erlerntes nicht mehr konkret bedarfsorientiert abrufen. Die nicht nur von Seiten der Betroffenen, sondern auch von den hier befragten ExpertInnen unmissverständlich kritisierte AMS-„Schulungsmanie“ impliziert, dass es dem erwerbsarbeitslosen Mensch an grundlegenden Fähigkeiten oder Kenntnissen mangle, und dass er letztendlich selbst „Schuld“ an seinem Dilemma trüge. Subjektiv empfundene, mitunter auch subtil mitgeteilte Schuldzuweisungen sind aktiver Zuversicht und Erhaltung eines Selbstwertgefühls, die für einen nachhaltigen Aus- und Weiterbildungsprozess jedenfalls unabdinglich erscheinen, in keiner Weise förderlich, sondern – wie die Praxis unmissverständlich erweist - mit zunehmender Dauer in hohem Maße abträglich. Zudem – und auch dieser Umstand ist bezüglich seiner indirekten Wirkung keineswegs zu vernachlässigen – befinden sich ausgerechnet jene TrainerInnen und *Coaches* der AMS-Schulungsmaßnahmen, die

⁶⁷⁵ RNJ, Z 62-71

⁶⁷⁶ TR, Z 174-182

⁶⁷⁷ EB, Z 372-379

⁶⁷⁸ vgl. hier v.a. Gruppendiskussion ZAE

langzeitarbeitslosen Menschen die für den Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt vorgeblich notwendigen Kompetenzen vermitteln sollen, mehrheitlich selbst in prekären Arbeitsverhältnissen (bspw. auf die jeweilige Kursdauer befristete freie Dienstverträge) oder werden ohne vorherige Ankündigung an die TeilnehmerInnen während einer Kursmaßnahme mitunter ausgetauscht, wie in den entsprechenden Befragungen mehrfach angesprochen wurde.⁶⁷⁹

Hohe Arbeitslosigkeit führt zu einem erhöhten Wettbewerb selbst um solche Jobs mit nennenswert schlechten Arbeitsbedingungen. Es kommt daher verstärkt zum unterqualifizierenden Einsatz Qualifizierter. Unternehmen bieten verstärkt prekäre, flexible Teilzeitjobs für StudentInnen aber auch relativ gut gebildete AlleinerzieherInnen oft sogar nur auf Basis eines freien Dienstvertrages an, wobei also der/die ArbeitnehmerIn selbst Sozialversicherungsbeträge abführen müsste, wozu diese/r aber zumeist gar nicht in der Lage ist. In diesem Kontext ist also durchaus der Frage nach Funktion und Wirkung öffentlich finanzierter beruflicher Weiterbildung und Qualifizierung erhöhte Aufmerksamkeit zu schenken, wenn sich zugleich eine Nivellierung der angebotenen Arbeitsverhältnisse trotz (oder möglicherweise auch wegen!) breit angelegter Umsetzung des Qualifizierungsimperativs „nach unten“ beobachten lässt.

Dieses konkret und berechtigt als *Circulus vitiosus* zu bezeichnende Phänomen, dass nämlich Höherqualifizierung mittlerweile selbst für die Erlangung prekärer unterqualifizierter Jobs zum Selektions- und ökonomischen Überlebenskriterium der Einzelnen wird, darf keineswegs – schon gar nicht auf gesellschaftlicher und arbeitsmarktpolitischer Ebene - hingenommen werden.

Langzeiterwerbsarbeitslosigkeit kann auch soziale Instabilität und familiäre Problematiken nach sich ziehen, führt – wie bereits mehrfach erwähnt - zu gesellschaftlichem Rückzug, Isolation und mitunter erheblicher Verschuldung. Das Bestehen eines auch noch so gering bezahlten Dienstverhältnisses aktiviert schließlich gegebenenfalls das im Notstand ruhende Pfändungsrecht (das seitens der Betroffenen mitunter bis hin zum „Nicht-Wissen“ verdrängt werden kann, was allerdings zu Zwecken des „Überlebens“ bereits einem psychischen Krankheitsbild entspricht) und ruft bei seiner Reaktivierung einen abrupten, zumeist unüberwindbaren Motivationszusammenbruch hervor, der einigermaßen „verlässlich“ und kommunikationslos zum einseitigen Abbruch des Arbeits-/Ausbildungsverhältnisses führt. Der Betroffene taucht am Arbeitsplatz ohne Vorankündigung schlicht nicht mehr auf.

„Die Barrieren sind vielfach. Sehr häufig ist die gesundheitliche Situation. Menschen, die lange arbeitslos waren und dann motiviert sind, wieder ein Programm zu durchlaufen und wieder Fuß zu fassen, übernehmen sich häufig. Das schlägt sich auf die Gesundheit, weil sie es dann unbedingt schaffen wollen und sich selbst zu viel Druck machen. Sie waren es jahrelang nicht gewohnt auch körperlich anstrengende Arbeit zu leisten und dann ist es notwendig und sie wollen sich dann auch selbst etwas beweisen und überfordern sich damit teilweise. Dann kommt man drauf, dass es einfach nicht geht. Da spielt das Kreuz nicht mit oder die Bandscheiben, dann geht das lange Stehen nicht, aber nur sitzende Tätigkeiten gibt es hier kaum in den Projekten. Also das ist einer der Gründe. Ein anderer Grund ist vielfach auch die sozial instabile Situation, weil es eben doch auch Gründe für die Langzeitarbeitslosigkeit gibt und sich da mitunter eine Wechselwirkung ergeben kann. Lange Arbeitslosigkeit bewirkt eben auch Instabilität, die psychische Belastbarkeit sinkt und nach 2-3 Monaten, sei es nun aufgrund von familiärer Problematiken, sei es ausgehend vom Freundeskreis, der Partnerschaft, dann haben die Leute auch oft Schulden, dann gibt es ein Dienstverhältnis, dann gibt's auf einmal Pfändungen, wobei dann natürlich gleich wieder die Motivation wegbricht. Eben noch hatte man durch die Arbeit etwas mehr Geld in Aussicht, dann kommt die Pfändung und dann kann man sogar weniger Geld bekommen, als die Notstandshilfe vorher betrug. Das sind dann alles Faktoren, die wenig

⁶⁷⁹ vgl. hier v.a. Gruppendiskussion ZAE

stabilen Personen den Boden unter den Füßen wegziehen und sie abbrechen lassen, weil sie dann sagen, das hätten sie sich anders vorgestellt⁶⁸⁰.

2.6.5 Teilnahmemotivation & Erfolgsgeschichten

Grundtenor der ExpertInnen und der Betroffenen: „Der Mensch will und braucht sinnvolle und angemessen entlohnte Arbeit“.

„Ich bin immer relativ zeitig schon hier im Büro und da fiel mir schon öfter einer unserer Transitarbeiter auf, der muss noch viel früher da sein als ich, ich schätze ab ca. 7 Uhr 30. Um 9 Uhr sollte er eigentlich seinen Arbeitsbeginn haben. Ich habe ihn jetzt neulich gefragt, warum er denn immer so früh schon da wäre und er sagte, er wäre so froh, diese Arbeit zu haben. Er hätte ein Moped, mit dem er hierher käme und dann stünde er vor der Türe, bis eben die ersten ankommen, die einen Schlüssel hätten und von denen er dann hereingelassen wird. Und dann schlichtet er schon einmal die eingegangenen Spenden auf die Wagen und verteilt sie an die verschiedenen Abteilungen, obwohl das gar nicht seine Aufgabe ist, geschweige denn in seine Arbeitszeit fällt. Soviel zur Motivation und zum Selbstwertgefühl, dass sich prompt einstellt, wenn man endlich wieder einmal etwas zu tun hat“⁶⁸¹.

Auch die neuerdings „in Mode gekommenen“ Transitarbeiterverträge für langzeiterwerbsarbeitslose Menschen scheinen vordergründig einige „Erfolgsquoten“ aufweisen zu können. Befragt nach den tatsächlichen Erfolgsaussichten des in die Betreuungsleistung der zur Förderung eingereichten sozialökonomischen Projekte aufzunehmenden Kriteriums des „Outplacements“⁶⁸² wurde angegeben:

„Da geht es ganz klassisch um diese Erfolgsquoten. Also ich würde sagen über die vielen Jahre gibt es so eine Drittelung. Also ein Drittel der Personen schaffen es in der Regel gleich im Anschluss wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Also da war diese Aktivierung, die Qualifizierung und was die Personen selbst an Kapazität mitgebracht haben, groß genug. Aber es hängt ja auch immer vom wirtschaftlichen Umfeld ab, v. a. in der Branche, in der eine Person einen Job sucht. Bei einem Drittel ungefähr passt das dann gerade. Ein weiteres Drittel würde ich sagen, ist dann soweit aktiviert und *job-ready*, dass sie dann, wenn der richtige Arbeitsplatz vorhanden wäre, diesen auch ergreifen könnten. Und beim letzten Drittel muss man dann eben sagen, dass es auch nicht in absehbarer Zeit zu einer Arbeitsintegration in den so genannten ersten Arbeitsmarkt kommen wird, weil einfach zu viele Hemmnisse da sind. Einerseits von der Leistungsfähigkeit her, von den Verhaltensweisen her, vom Alter her und vom Gesundheitsstatus. Das ist einfach so. Darum erheben wir an dieser Stelle auch immer unsere langjährige Forderung, wenn nun Arbeit als wesentliches Element der gesellschaftlichen Integration gesehen wird, dann bedarf es eines erweiterten Arbeitsmarktes, der auch für jene Personen dauerhafte Arbeit bietet, die eben nicht mehr in den ersten Arbeitsmarkt integrierbar sind. Diese Menschen gibt es ganz einfach, das kann man nicht wegdiskutieren und dann ist es letztendlich Entscheidung der Politik zu sagen, ich leiste hier eine Grundversorgung, oder aber wir schaffen auch für diese Personen Arbeitsbereiche, die für diese Personen tauglich sind. Das kostet natürlich in ersten Anschein etwas mehr, weil hier natürlich auch eine Begleitung light notwendig ist, aber wenn man das volkswirtschaftlich rechnet – und da gibt es ja durchaus schon einige Studien – da muss man ja dann die Kosten der Langzeiterwerbslosigkeit im Gesundheitswesen oder im Justizbereich usw. berücksichtigen – dann würde sich das aus unserer Sicht sehr wohl rechnen“⁶⁸³.

⁶⁸⁰ AT, Z 193-212

⁶⁸¹ AT, Z 114-122

⁶⁸² Outplacement ist – entgegen einer durchaus zulässigen Begriffsinterpretation der Erwartung einer aktiven Stellenvermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt - im Grunde nichts als eine weitere Beratungsleistung: „Hier geht es konkret um zukünftige Berufsperspektiven und wo man sich dann einmal genauer ansieht, was man bisher gemacht hat, welche Qualifikationen man mitbringt, welchen Qualifikationsbedarf es noch gibt. In dieser Phase ist es das wichtigste, dass die Menschen herausfinden, was sie eigentlich wollen und was sie sich vorstellen können am ersten Arbeitsmarkt zukünftig zu tun und zwar auf Basis von Leistungen, von Vorgaben, von Interessen aber auch auf Grundlage vorhandener Chancen am Arbeitsmarkt“ (AT, Z 66-72).

⁶⁸³ AT, Z 128-151

Das Outplacement ist neben der fachlichen Qualifizierung am Arbeitsplatz und der sozialarbeiterischen Betreuung, ein wesentlicher Bestandteil der Arbeitsprojekte der Caritas, um die Transitarbeitskräfte bei der Suche nach und Vermittlung von einem Folgearbeitsplatz bzw. von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bestmöglich zu unterstützen. Das Ausmaß der benötigten und vereinbarten Hilfestellung kann sehr unterschiedlich sein. In jedem Fall sollen Eigenverantwortung, Eigeninitiative und Entscheidungsfähigkeit gefördert werden. Im Anschluss an das Ende des Transitdienstverhältnisses steht der/m KlientIn eine dreimonatige Nachbetreuung zur Verfügung, die der noch intensiveren Arbeitssuche gewidmet ist, bzw. der Begleitung am Arbeitsplatz in der ersten Zeit nach erfolgtem Dienstverhältnis. Die OutplacelerInnen sind außerdem AnsprechpartnerInnen für die Unternehmen. Das Projekt JE_TZT baut bspw. auf einen Pool von etwa 200 Kooperationsbetrieben aus Wirtschaft, öffentlichem Dienst und NPOs. Praktika werden entsprechend den Anforderungen und Voraussetzungen der TeilnehmerInnen akquiriert und sollen auch zu einer Übernahme in ein Dienstverhältnis am ersten Arbeitsmarkt führen.

Selbstwirksamkeit

Wie aus bisheriger Beschreibung der Zielgruppenproblematik zweifellos hervorgegangen, fehlt den meisten langzeiterwerbslosen Menschen nichts als ein Job. Arbeit alleine kann schon sehr viel bewirken, ist die tägliche Erfahrung der sozialökonomischen Projekte bspw. der Caritas der ED Wien. Menschen sind keineswegs freiwillig erwerbslos, sondern die große Mehrheit der Betroffenen leidet unter dieser erzwungenen Untätigkeit, unter von vornherein fehlenden oder aber im Zuge andauernder Arbeitslosigkeit verlustig gegangenen sozialen Kontakten, Selbstwertverlusten und v.a. psychischen und gesundheitlichen Problemen.

Einige Mitglieder des Vereins „Zum Alten Eisen“ erwähnen ehrenamtliche Tätigkeiten bzw. hohe Bereitschaft zu Hilfstätigkeiten in der Nachbarschaft oder im Bekanntenkreis, „nur um eine Aufgabe zu haben“:

„Ich muss etwas tun, denn die meisten Leute in meiner Situation liegen zu Hause und können einfach nicht mehr. Ich bin aktiviert, wie man so sagt, ich renne hinaus, wenn ich es daheim nicht mehr aushalte und draußen geht es mir dann besser. Am Vormittag ist es bei mir ganz arg, da kann ich mit dem normalen Geschehen nicht mithalten. Am Nachmittag wird das dann meistens besser. Aber wenn man etwas Sinnvolles tun kann, eine Aufgabe hat, dann lebt man wirklich auf. Wenn mich mein Bruder anruft und sagt, er braucht mich, dann bin ich sofort da, oder die alte Dame, für die ich immer einkaufen gehe und für die ich die verschiedensten Sachen erledige – auch bzgl. verschiedener Vereine. Deswegen bin ich wahrscheinlich noch da, das hält mir den Kopf etwas über Wasser – einfach eine Aufgabe haben“⁶⁸⁴.

Dennoch darf nicht übersehen werden, dass für nicht wenige Menschen der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt sehr oft mit einem beruflichen Abstieg, mit einer erst dann für alle sicht- und erlebbaren, nunmehr also „offiziellen“, jedenfalls nicht mehr verdrängbaren Herabsetzung der eigenen Person verbunden ist.

Auf die ohnehin nur spärlich vertretenen NGO-Langzeiterwerbslosenorganisationen werden die Betroffenen, – wenn überhaupt – wie bereits erwähnt, zumeist viel zu spät, nämlich zumeist erst nach Eintritt einer psychophysischen Erkrankung, durch die jeweils behandelnden Ärzte aufmerksam gemacht. Es ist jedoch wichtig und durchaus auch möglich, Gleichbetroffene und Gleichgesinnte in ähnlichen Lebenssituationen zu finden, mit denen man sich austauschen, sich gegenseitig bestärken und unterstützen kann. Derartige Pilotprojekte stecken gegenwärtig gewissermaßen noch in den Kinderschuhen: Erwähnenswert ist in diesem Kontext bspw. das „Kost-nix-Café“, das

⁶⁸⁴ ZAE, Z 161-169

Notstandshilfe- und SozialhilfeempfängerInnen seit kurzem einen sozial-kulturellen Vernetzungs- und Kommunikationsraum anbietet.

Eine Empowerment-Strategie für diese Zielgruppe, die sich bisher durch Mitglieder kennzeichnet, die zueinander in äußerst anonymer Beziehung stehen, da ja niemand weiß, wer noch betroffen ist, hat sich zu allererst an einer gesellschaftspolitischen Vertretung zu orientieren. Zudem: Der Umfang genau dieser Zielgruppe wächst ebenso wie das Angebot unsicherer und derart prekärer Jobs, deren Ertrag an verausgabter Arbeitskraft nicht einmal die Fixkosten eines sehr bescheidenen Lebensstils abdecken würde, wobei es sich Langzeitarbeitslose immer öfter im wahrsten Sinne des Wortes gar nicht „leisten“ können, einen solchen Job auch anzunehmen⁶⁸⁵. Wenn also Langzeiterwerbsarbeitslosigkeit in erster Linie ein Problem fehlender sinnvoller und existenzsichernder Erwerbsarbeitsplätze ist, so werden auch noch so breit angelegte Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen hier wohl kaum wesentlich Abhilfe schaffen. Es sind vielmehr – wie bereits gezeigt - gegenläufige Tendenzen feststellbar: Selbst für prekär entlohnte Tätigkeiten werden mittlerweile Zusatzqualifizierungen als Selektionskriterium eingesetzt, wobei der BewerberInnenansturm auch dann kaum nachlässt. Allem voran die Caritas der ED Wien fordert in diesem Zusammenhang unter Verweis auf Marcel Mauss die Verantwortung der Unternehmen ein:

„Gesellschaften sind nur dann von Dauer, wenn sie auf dem Prinzip der Reziprozität und damit der Gegenseitigkeit aufbauen. Auch die Unternehmen müssen ihren Beitrag zum Funktionieren der Gesellschaft beitragen und können nicht erwarten, dass andere Teilsysteme der Gesellschaft wie Familien und das Bildungssystem ihnen ohne jede Gegenleistung jenes hochwertige „Humankapital“ liefert, das die Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg bildet – um es wieder zu versorgen, wenn es nicht mehr gebraucht wird. Unternehmen müssen durch angemessene Steuerabgaben auf ihre Gewinne bzw. Wertschöpfungen ihren Beitrag zur Finanzierung des Öffentlichen leisten, von dem sie bspw. in Form einer guten öffentlichen Infrastruktur auch selbst maßgeblich profitieren. Und schließlich müssen sie menschengerechte Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten schaffen. Menschen verfügen über ein unterschiedlich hohes Leistungs- und Belastungspotential, das sich im Laufe eines Lebens verändert. „Gesund“ und nachhaltig in individueller wie gesellschaftlicher Perspektive sind Arbeitsverhältnisse, die facettenreiche Lebensentwürfe ermöglichen, in denen der Mensch nicht auf seine Rolle als (Erwerbs)Tätiger reduziert wird, sondern auch Raum für Soziales, Familiäres, für Persönlichkeitsentwicklung etc. bleibt. Desweiteren fordert die Caritas die Verantwortung von Unternehmen ein, nämlich langzeiterwerbslosen Menschen eine neue Chance zu geben und Rahmenbedingungen zu schaffen, die es diesen Menschen ermöglichen, ihren Arbeitsplatz behalten zu können“⁶⁸⁶.

2.6.6 Exemplarische Erfahrungen aus externen Studien

Besonders erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang eine aktuelle Publikation aus dem Jahr 2009 im Auftrag der Rosa-Luxemburg Stiftung: „Was hat Arbeit mit Leben zu tun?“, die als Ergebnis eines Gesprächskreises „Lebenszeit – Arbeitszeit“ erschien. Es erscheint vor allem im vorliegenden Themenkomplex von Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigungssicherung durchaus sinnvoll, historische und makroökonomische Tendenzen und Zusammenhänge nicht aus den Augen zu verlieren, umso mehr, wenn ein bereits zur Unkenntlichkeit ausgehöhlter Bildungsimperativ als „neue Wunderwaffe“ gegen zunehmende Arbeitslosigkeit breiten Einsatz findet. Um Arbeit für alle zu haben, müsse man sie rationieren, wie Wasser auf einem Schiff in Not, schrieb Paul Lafargue und scheint heute mit dieser Einschätzung nach wie vor sehr aktuell zu sein.

⁶⁸⁵ Selbst in der einfachsten Kalkulation müssten hier auch versicherungstechnische Veränderungen, der etwaige Verlust entsprechender Unterstützungsleistungen (wie Erlass der GIS, Telefongebühren, ggf. Mietzinsunterstützungen usw.) Niederschlag finden; Kurz: Der arbeitende Mensch müsste auch einen „ökonomischen Mehrwert“ für seine Anstrengungen und Aufwände „spüren“ können.

⁶⁸⁶ Kargl a.a.O.: 5

Für die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen hat sich die Bewertung und Bedeutsamkeit von Arbeit verändert – Inhalt und Sinn schwinden zugunsten der blanken Existenzsicherung. Die Beiträge, die zwar allesamt deutsche Erfahrungen reflektieren – so: die historische Erfahrung der Wiedervereinigung – könnten dennoch auch einige Geltung für österreichische Verhältnisse beanspruchen. Denn was sich für die BürgerInnen der DDR als „Wende“ ihrer Arbeitswelt herausstellte, war die schlagartige Obsolenz ihrer bisherigen Ausbildungen, Berufe, Produktionen und Produktionsstätten, Gedanken und Erfahrungen. Setzte man nun an die Stelle des revolutionshaft sich vollziehenden „plötzlichen“ Umbruches lediglich das Wort „allmählich“, so würde man den in den Studien festgehaltenen Beobachtungen für Bundesdeutsche auch für ÖsterreicherInnen durchaus berechtigt einige Gemeinsamkeiten unterstellen können, vor allem auch hinsichtlich entsprechender Trendforschungen und Prognosen bzw. zusätzlicher Vorgaben: dass nämlich die Spannung am Arbeitsmarkt weiter eher zu- als abnimmt:

- Langzeitarbeitslose sind kaum Nachzuqualifizierende als vielmehr Umzuschulende. Ihre bisherigen Qualifikationen und Erfahrungen haben mehrheitlich substantiell an Wert verloren.
- Erworbenes berufliches Wissen hat grundsätzlich eine immer kürzere Halbwertszeit
- Berufliche Orientierung ist zu einem immerwährenden Prozess geworden
- Die Kultur des „Neuen Kapitalismus“ hat den „flexiblen Menschen“ als zentrales Moment
- Ständiger Neubeginn impliziert permanente Entwertung von Lebens- und Arbeitserfahrung
- Arbeitsbiographie gerät zur lebenslangen Probezeit
- das Heer an GelegenheitsarbeiterInnen, AushilfsjobberInnen, Teilzeitbeschäftigten und ArbeitnehmerInnen auf Abruf nimmt zu und steht immer weniger Menschen in Vollzeitjobs gegenüber, die ihrerseits zulasten des Familienlebens permanente Flexibilität und berufliche Mobilität unter Beweis stellen müssen
- Lebensläufe werden kurviger

2.6.7 Empfehlungen für die Erwachsenen- und Arbeitsmarktpolitik samt Ausblick

Für die nachfolgend konzipierten und grafisch dargestellten Empfehlungen wurden adäquate Ergebnisse aus den Interviews der vorliegenden Studie (Modul II und III) sowie zentrale Ergebnisse aus der Literaturstudie (Modul I) herangezogen.

„Der Charakter von Macht und Gewalt der Waren produzierenden Gesellschaft schlägt dem Arbeiter erst entgegen, wenn er mit seinem scheinbar objektiv bemessenen Lohn als Konsument auf die scheinbar objektiv bemessenen Preise trifft und feststellt, dass zwischen durch verausgabte Arbeitskraft begründeten Konsumanspruch und den Konsummöglichkeiten in der kapitalistischen Gesellschaft eine Lücke klafft“⁶⁸⁷.

Aus-/Weiterbildungsprogramme

„Für jedes komplexe Problem gibt es eine Lösung, die kurz, einfach und falsch ist“⁶⁸⁸.

⁶⁸⁷ Herzog 2009: 34

⁶⁸⁸ vgl. Honig 2000: 91 (zitiert Henry L. Mencken)

Als Konsens zwischen Betroffenen aber auch den befragten ExpertInnen kann angesehen werden: Unter Verweis auf eine zunehmende Arbeitslosenquote auch unter AkademikerInnen gibt man zu bedenken, dass Bildung nicht notwendigerweise vor Arbeitslosigkeit schützt. Es wird in diesem Kontext u.a. auch von „Dequalifizierung“⁶⁸⁹ im Zuge der in diesem Rahmen bereits mehrfach von der betroffenen Zielgruppe betonten Schulungsmanie seitens des AMS gesprochen. Wenngleich also ein mehrstufiges Beratungsmodell⁶⁹⁰ für langzeitarbeitslose Menschen konzipiert und institutionell implementiert wurde, scheint es in der Praxis nicht ausreichenden Niederschlag zu finden. Desweiteren bleibt unklar, zu welchem Zeitpunkt und v.a. auf welche konkrete Weise der ex-ante festzustellende Betreuungsbedarf der einzelnen KundInnen ermittelt wird. Menschen, die aus welchen Gründen auch immer ihren Arbeitsplatz verlieren, stürzen mit zunehmender Dauer ihrer jeweiligen „Erwerbskrise“ in Perspektivenlosigkeit. Dieser Zeitraum beginnender Hoffnungslosigkeit und Resignation wird mit einer (dennoch stets höchst individuell flexiblen) Arbeitslosigkeitsdauer von ca. 1,5 – 2 Jahren schlagend. Dennoch zeigen sich auch Langzeitarbeitslose dem beruflichen Aus- und Weiterbildungsimperativ grundsätzlich keineswegs abgeneigt, beginnen jedoch eindringlicher Forderungen nach konkreten Jobaussichten oder gar entsprechenden Garantien zu stellen.

Vor allem hinsichtlich langzeiterwerbsarbeitsloser Menschen – und hier konnte im Rahmen der vorliegenden Studie jedenfalls keinerlei subzielgruppenspezifische Gewichtung hinsichtlich der Variablen Alter, Gender, Bildungsstatus, Arbeitserfahrung und dgl. dingfest gemacht werden - die bereits mehrfach erfolglos an diversen standardisierten Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, muss das Angebot dringend adaptiert werden bzw. gegebenenfalls um Betriebspraktika erweitert werden. Hinsichtlich mittelfristiger Erfolgsaussichten ist es von eminenter Wichtigkeit, dass die vorgeschlagene Maßnahme in das jeweilige Curriculum passt, somit biografiespezifisch vom Betroffenen als sinnvoll verstanden und angenommen wird, von diesen in all seinen Auswirkungen und Indikationen akzeptiert und auf dieser Grundlage von der aus- oder umzubildenden Person auch wirklich gewollt wird. Ein Umstand, der zwar einleuchtend, aber in der Praxis keineswegs selbstverständlich ist.

„Es gibt Heerscharen von Pflegehelferinnen, die mit Pflege eigentlich nichts am Hut haben und dann ist natürlich das Commitment nicht so stark und da genügt eine Kleinigkeit um zu einem Abbruch zu führen“^{691, 692}

⁶⁸⁹ GR, Z 188

⁶⁹⁰ Das während der Präsentation in Erwägung gezogene 3-Zonen-Modell baut laut Selbstdarstellung des AMS auf der Segmentierung der KundInnen nach Betreuungsbedarf, dem danach auszurichtenden Dienstleistungsangebot und schließlich der Zusammenführung von Jobvermittlung und Existenzsicherung auf. Dank des neuen Organisationsmodells werden für rund 70 % der KundInnen Existenzsicherung und Jobvermittlung nunmehr im Sinne eines „One-Stop-Shop“-Prinzips aus einer Hand angeboten. (Quelle: http://www.ams.or.at/_docs/001_GB_Kurzversion_dt_2004.pdf)

⁶⁹¹ TR, Z 148-150

⁶⁹² Die interne Personalentwicklung der Caritas Wien bietet derzeit ausschließlich die Ausbildung als HeimpflegerIn an – hauptsächlich für den eigenen, also Caritas-internen jährlichen zusätzlichen Bedarf. Pro Jahr hat die Caritas somit einen Bedarf von ca. 60 bis 80 zusätzlichen HeimpflegerInnen. Die Ausbildung dauert drei Monate – die TeilnehmerInnen erhalten eine Bestätigung über die Ausbildung und erlangen somit eine berufliche Qualifikation. Ca. 80 % der TeilnehmerInnen werden über das AMS zugeteilt – es handelt sich dabei vorwiegend um Langzeitarbeitslose - ca. 20% bezahlen sich die Ausbildung selbst. Ca. 80 % aller AusbildungsteilnehmerInnen haben Migrationshintergrund. Bezüglich der seitens des AMS zugeteilten Personen ist seitens der Caritas eine Einstellungsabsichtserklärung zu unterzeichnen. Bevor daher eine Ausbildungszusage seitens der Caritas Wien an die TeilnehmerInnen ausgesprochen wird, gibt es Eignungsgespräche: „Die Leute müssen zu uns passen – sie müssen die Werte der Caritas verstehen und selbst vertreten wollen.“ Hilfeleistung auf Basis der Caritas darf nicht primär Verdienstmöglichkeit bedeuten – es muss auch in der Persönlichkeit angelegt sein, also persönliches Anliegen sein. „Nicht auszudenken, ein Hilfebedürftiger würde seitens eines Caritas-Mitarbeiters im Stich gelassen, weil vor 5 Minuten Dienstschluss war. Da gibt es andere Ausgleichsmöglichkeiten.“ (Vgl.: JM, Z 27-41) Der Bedarf wird als stark steigend eingeschätzt. Auch die Wiener SeniorInnenheime zeigen erhöhten Bedarf an Heimhilfen und haben sich diesbezüglich an die Caritas der Erzdiözese Wien gewandt, mit der ein entsprechender Betreuungsvertrag ausgehandelt werden soll.

Andererseits genügt es auch keineswegs, eine Anstellung in einer spezifischen Berufsbranche anzustreben, jedoch aus physischen und auch psychischen Gründen gar nicht dazu in der Lage zu sein, den grundsätzlichen Anforderungen dieses Berufsbildes zu entsprechen. Gerade hinsichtlich der in jüngster Zeit forcierten Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen im Pflegebereich kann dieser Zusammenhang nicht genug betont werden, weswegen eine Rekrutierung aus den „Heerscharen“ der Langzeitarbeitslosen nur unter Einsatz enormen Fingerspitzengeföhls anzuraten erscheint, da gerade diese Zielgruppe psychisch und physisch bereits stark vorbelastet ist. Einzelfallbezogene Beratung, zukunftsorientierte Perspektivenentwicklung und Förderung haben grundsätzlich, unabhängig von der Heterogenität der Zielgruppe⁶⁹³, bei langzeitarbeitslosen Personen, bei denen die standardisierten Qualifizierungsprogramme bisher konsequent fehlgeschlagen sind, jedenfalls absoluten Vorrang. Der Selbsteinschätzung und den (realitätskonformen) Wünschen bzw. Perspektiven der Betroffenen ist in diesem Kontext konkrete Aufmerksamkeit zu schenken, zu identifizierende Förderschiene sind konkret lösungsorientiert anzubieten. Wenngleich es nämlich eine Vielzahl an Einzelinitiativen und Projekten zu geben scheint, bleibt gegenwärtig gültig, dass entweder die Information nicht nahe genug an die Bedürftigen dringt, oder aber die Nutzungsvoraussetzungen zu starr und somit in der Praxis zu restriktiv (NotstandshilfeempfängerInnen/AMS versus SozialhilfeempfängerInnen versus Fonds Soziales Wien) Anwendung finden.

Andererseits wird ein alternatives zielgruppenspezifisches „Berufsorientierungsmodell“ für Umzuschulende abseits der standardisierten Kurse verlangt, welches den bislang vorherrschenden vorwiegend abstrakt-theoretisch basierten Entscheidungsgrundlagen entgegenwirkt

„Lernen funktioniert am besten im Kontext der unmittelbaren Anwendbarkeit. Da kommt man dann auch drauf, was einem wirklich liegt. Auswendig lernen und dann aus dem Gedächtnis herunterbeten, das bringt einfach nichts. Da kann ich mein Wissen einfach nicht mit den einzelnen Problemstellungen verknüpfen, die mir dann im Berufs- oder auch im täglichen Leben gestellt werden. Gerade das aber wird von unseren Schulungssystemen weder für Kinder noch für Arbeitslose in keiner Weise berücksichtigt. Die werden in irgendeinen Kurs geschickt und lernen dort eben nicht praktische Erfahrungen zu verarbeiten, zu integrieren. Aus meiner Sicht sind auch all diese Kursinstitute, so wie sie jetzt existieren, absolut unnötig, denn es gibt in Österreich ausreichend Kursinstitute, die bereits vom Staat oder von Gebietskörperschaften, von Ländern usw. vollends finanziert sind, wo die Lehrer bereits vorhanden sind. Da muss ich also nun keineswegs irgendwelche Trainer neu erfinden, denn die gibt es bereits und die sind in den öffentlichen Schulen. Da kann man doch Arbeitslose oder Leute, die einfach etwas lernen wollen, hineinschicken und die Schulen sind auch froh, wenn sie neue Kunden bekommen. Da bräuchte der Staat oder das AMS keine Riesensummen ausgeben, sondern lediglich die Lehrbücher bezahlen, alles andere ist bereits bezahlt. Den Schulen könnte man durchaus im Sinne eines Kostenersatzes durch den Zusatzaufwand finanzielle Mittel zuschießen, aber niemals in der Höhe wie dies für diese neuen Bildungsanbieter notwendig ist. Lernen? Jederzeit, aber es muss etwas sinnvolles sein. Auch im *bfi*: wenn das nicht direkt ein Kurs ist, wo jemand „Schweißen“ lernt oder irgendetwas, dass man wirklich direkt in der Praxis brauchen kann, dann ist so eine Maßnahme absolut sinnlos. Außerdem wissen wir ja sehr genau, dass Bildung nicht vor Arbeitslosigkeit schützt“⁶⁹⁴.

Teilnahmemotivation

Die Teilnahmemotivation in der Gruppe langzeitarbeitsloser Menschen, die allesamt bereits eine beeindruckende Karriere im Standard-Kursangebot des AMS, nämlich Job Coachings, Bewerbungstrainings und diversen ECDL-

⁶⁹³ siehe dazu Kapitel 2.6.1 „Zielgruppenbeschreibung“

⁶⁹⁴ GR, Z 23-44

Qualifizierungskursen hinter sich gebracht haben und eine akute Schulungsunlust bzw. Schulungsphobie in Zusammenhang mit dem AMS aufweisen, ist letztendlich nur durch konkret zielgerichtete Angebote wieder in den positiven Bereich einer Messskala zu bewegen. Was immer wieder von verschiedensten Seiten – somit keineswegs ausschließlich vonseiten der Betroffenen - gefordert wird, ist eine Anstellungsgarantie nach Absolvierung der immerhin bis zu 100 % aus öffentlichen Mitteln geförderten Qualifizierungsmaßnahme, wenn die entsprechenden im Voraus zu vereinbarenden Voraussetzungen erfüllt wurden. Andererseits erscheint auch das praxisbezogene Modell „Ausbildung nach konkretem Bedarf“ („Qualifying on demand“) als andenkenswert, in dessen Rahmen seitens des anstellenden Unternehmens der Bedarf an konkreten Zusatzqualifizierungen für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit erforderlichen Grundausbildung an das vermittelnde Arbeitsmarktservice/die vermittelnde Institution konkretisiert wird. Nach Vorauswahl der/s geeigneten KandidatIn käme es dann zu einem entsprechendem schriftlichen Abkommen, das einerseits die Finanzierungszusage der erforderlichen Weiterbildung seitens der entsprechenden Institution, andererseits die Einstellungszusage nach Absolvierung der öffentlich vorfinanzierten Leistung(en) festhält. Hierbei erscheint das Modell keineswegs abwegig, dass die jeweils erforderliche Zusatzqualifizierung bereits berufsbegleitend, im Rahmen eines 3monatigen Betriebspraktikums im entsprechenden Unternehmen erfolgt. Das Modell enthält nicht nur ein beachtliches Motivationspotential seitens des/r zuzusatzzubildenden, -qualifizierenden KandidatIn, sondern zugleich einen verantwortungsvollen, nachhaltig vorausschauend kalkulierenden Einsatz öffentlicher Mittel.

Andererseits ist auch eine stärkere Propagierung entsprechender Erfolgsgeschichten notwendig, da langzeitarbeitslose Menschen mit zunehmender AMS-„Qualifizierungsfrequenz“ die eindeutige Tendenz zeigen bei ihren diesbezüglich längst unfreiwilligen Aktivitäten empfindlich an Zuversicht und Engagement einzubüßen, was sich auf die entsprechenden Teilnahmemotivationen und das Lernengagement selbstredend negativ auswirkt.

Ausnahmslos alle befragten langzeiterwerbslosen Personen gaben ungeachtet anderer Variablen (Alter, Geschlecht, soziales Herkunftsmilieu, Grundausbildung, erlernter Beruf, Bildungsniveau, etc.) an, eine entsprechende Anstellungsperspektive nach erbrachter Qualifizierungs-, Aus- oder Weiterbildungsleistung mit größtmöglichen Engagement durchführen zu wollen.

„Gebt mir einen Kurs mit Anstellungsgarantie und ich bin mit voller Energie dabei. Nichts wäre für mich erstrebenswerter. Aber nach 12 Jahren Überlebenskunst, mitunter bei abgedrehtem Telefon, manchmal auch abgedrehter Heizung, unbezahlter Stromrechnung und einer Frau, deren Überleben ständig in Gefahr ist, mache ich mir keine Illusionen mehr, dass mir irgendein AMS-Standard-Kurs aus dieser Situation heraushelfen würde“⁶⁹⁵.

Veränderung des aus-/weiter-/bildungspolitischen Systems

- Der Umgang mit (langzeit-)arbeitslosen Menschen

„Der arbeitslose Mensch ist mitunter durch langjährige jedenfalls relevante Leistung seines Versicherungsbeitrages Kunde des AMS und als solcher zu behandeln. Er hat somit das Recht nach seinen Vorstellungen und Wünschen befragt zu werden und bei deren Umsetzung angemessen und zielorientiert unterstützt zu werden“⁶⁹⁶.

⁶⁹⁵ RNJ, Z 188-192

⁶⁹⁶ GR, Z 133-144

Sehr oft wird mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit ein herablassend, bevormundendes, als diskriminierend gedeutetes Verhalten mancher AMS-BetreuerInnen beklagt. Das Fehlen einer „menschenwürdigen Behandlung“ wird in diesem Kontext relativ häufig problematisiert, wobei hier hypothetisch auch der Effekt einer gewissen Hypersensibilisierung zu berücksichtigen ist.

Wenn also langzeitarbeitslose Menschen keineswegs zu den Gewinnern einer Gesellschaft zählen, sollte dennoch an dieser Stelle einmal mehr betont werden, dass, selbst wenn es einiger stimulierender Beratung bedarf, es stets der Betroffene selbst ist, der am ehesten von seinen Interessen, Kompetenzen und Fähigkeiten zu berichten hat und es somit kaum zufriedenstellende Win-Win-Lösungen geben kann, die an diesen Variablen vorbei zu einem erstrebenswerten Ziel führen könnten. Der eingeforderte „Respekt“ im Zuge der Beratung kann hier nur meinen, Vorstellungen und Wünsche hinsichtlich beruflicher Weiterqualifizierung, Wissensaktualisierung oder aber Neuorientierung an der Verfügbarkeit der angebotenen, somit in diesem Kontext konkret mitgeteilten Mittel zu messen.

- Etablierung eines erweiterten Arbeitsmarktes

Man muss unbeschönigend zur Kenntnis zu nehmen, dass es langzeitarbeitslose Menschen mit multiplen komplexen Vermittlungshemmnissen gibt, die eine nachhaltige Arbeitsintegration in den so genannten ersten Arbeitsmarkt aussichtslos erscheinen lassen. Da jedoch Arbeit erwiesenermaßen als wesentliches Element der gesellschaftlichen Integration gesehen wird, bedarf es eines erweiterten Arbeitsmarktes, der auch jenen Personen dauerhaft Arbeit bietet, die nicht mehr in den ersten Arbeitsmarkt integrierbar sind.

„Diese Menschen gibt es, man kann sie nicht wegdiskutieren und so ist es Entscheidung der Politik eine entsprechende Grundversorgung zu leisten und Arbeitsbereiche einzurichten, die für diese Personen tauglich sind. Das kostet nur im ersten Anschein etwas mehr, weil auch hier *Betreuung light* notwendig ist, aber wer volkswirtschaftlich rechnet und also die Kosten der Langzeiterwerbslosigkeit, des Gesundheitswesens oder auch des Justizbereichs in Abzug bringt, kommt unweigerlich zu dem Schluss, dass ein derartiges Vorgehen ökonomisch höchst sinnvoll ist“.⁶⁹⁷

Gefordert wird zudem die konkrete praktische Umsetzung eines offensichtlich vorhandenen, doch nicht ausreichend in die alltägliche Praxis gefundenen gestuften Integrationsprogrammes, das sich an den Fähigkeiten, den Schwächen und dem Entwicklungspotential langzeitarbeitsuchender Menschen orientiert und nicht vordergründig an standardisierten Variablen wie Alter, Geschlecht oder Migrationshintergrund. Die undifferenzierte „Bestückung“ pauschal eingekaufter „Qualifizierungsmaßnahmen“ mit Personen, die aus statistischen Gründen den Status LZBL tragen, also eine Übertrittsgefährdung in Langzeitarbeitslosigkeit oder Langzeitbeschäftigungslosigkeit aufweisen, erweist sich vielerorts als zu wirkungslos. Es ist am konkreten Menschen anzusetzen mit dem klaren Ziel diesen nach Abwägung seiner Stärken, Schwächen, Erfahrungen, Bedarfserhebungen zu entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und schließlich auch einem neuen Arbeitsplatz zu verhelfen. Es kann nicht darum gehen, das bestmögliche Ergebnis für eine Statistik herauszuholen.⁶⁹⁸

„Ich sehe die Verbesserung des Umgangs mit älteren Langzeitarbeitslosen als dringlichstes Problem an. Das sind in erster Linie Kunden, denen man ein vernünftiges Angebot machen muss. Das sind Menschen, keine Waren. Diese Menschen darf man nicht zu Zwecken der Statistik seelisch zerbrechen. Das ist aus meiner Sicht das

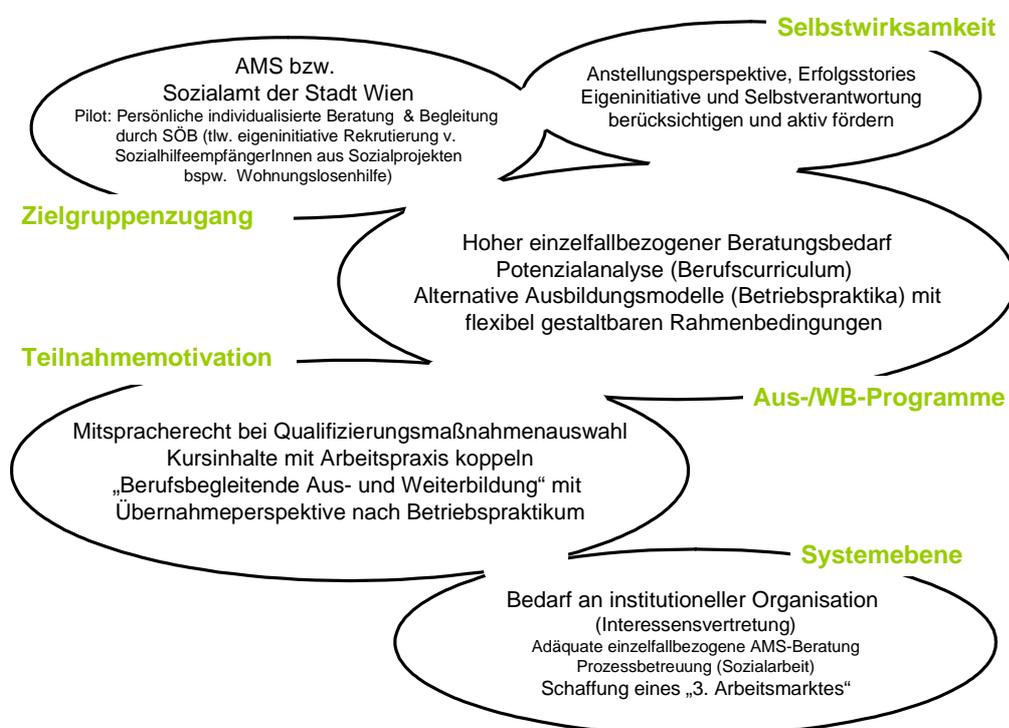
⁶⁹⁷ vgl. AT, Z 135-151

⁶⁹⁸ vgl. AT, Z 173-180

wichtigste. Diesen Menschen wird ja von der Wirtschaft und von der Gesellschaft aufgrund ihres Alters – sei es das zu hohe Alter oder das zu geringe Alter – das gilt auch für die Jugend - gewissermaßen ein Arbeitsverbot zugeordnet. Bei den Älteren heißt es, Du bist zu alt, zu unflexibel oder auch zu blöd oder was auch immer. Bei den Jungen heißt es, Du bist zu ungebildet, Du musst Deinen Abschluss machen, Du hast keine Erfahrung usw. Das heißt eigentlich wird die Lebensarbeitszeit auf 25 bis 40 eingegrenzt. Wenn das passiert, dann steht aber bitte dem Bürger – ob jung oder alt – ein adäquater Ausgleich zu, um seinen Lebensunterhalt bestreiten zu können. Wie auch immer das dann aussehen könnte. Wenn ich meinen Job verliere, weil ich zu alt bin, zu überqualifiziert, zu teuer oder sonst ein fadenscheiniger Grund vorgeschoben wird, dann steht mir ein adäquater Ersatz zu. Ich möchte einen anderen Job haben und das mit einer richtigen, respektvollen Behandlung. Das ist ein Kreis, da kann man kein Element herauslösen. Ich verstehe überhaupt nicht, wie sich die österreichische Wirtschaft das leisten kann, Knowhow und vorhandene Kapazitäten zu vernichten, zu dequalifizieren und potentielle Arbeitskräfte seelisch zugrunde zu richten. Wenn man diese Leute wieder in einen Arbeitsprozess bringen möchte, dann muss man sie erst mal wieder aufbauen und das kostet jede Menge Geld“⁶⁹⁹.

Abb.: Empfehlungen für die Erwachsenen- und Arbeitsmarktpolitik

Zielgruppe: Langzeitarbeitslose und SozialhilfeempfängerInnen



Anknüpfungspunkte für Follow-up-Projekte und Ausblick

Es empfiehlt sich dringend, die hier vorgelegte Pilotstudie über eine in ihren jeweiligen Indikatoren, hinsichtlich Bildungslevels aber auch unmittelbaren Betroffenheiten, Vermittlungshindernissen usw. nennenswert inhomogene und komplexe Zielgruppe anhand einer fokussierten, repräsentativ-qualitativen Studie zu vertiefen. Dies erscheint vor allem auch hinsichtlich unterschiedlicher Prognosen gegenwärtig höchst ratsam, die erwarten lassen, dass diese

⁶⁹⁹ GR, Z 224-242

volkswirtschaftlich in vielerlei Hinsicht relevante Zielgruppe an Umfang und gesellschaftlicher Bedeutung weiter zunehmen wird und bereits heute von nachkommenden bildungssystemfernen Jugendlichen in langfristiger Zukunftsperspektive wohl zusätzlich gespeist wird:

„Also wirklich teuer – nämlich auf einem makroökonomischen Niveau, das in solchen Projektkalkulationen natürlich nie berücksichtigt wird - erscheint es mir, wenn bereits Jugendliche nicht ausreichend gefördert werden, den Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht schaffen, keinen nachhaltigen, ihren Ressourcen entsprechenden Lebensstil entwickeln können und auf diesen Schleudersitz ihr Leben lang bleiben müssen. Die sind doch immer die ersten, die gehen müssen – was glauben Sie, wie oft und wie lange so jemand im Laufe seines Lebens arbeitslos wird?“⁷⁰⁰.

Wenngleich obiges Zitat im konkreten Kontext auf die Ausschreibungsrichtlinien jugendlicher Ausbildungsprojekte konkret bezogen war, wäre dennoch grundsätzlich jegliche Kostenkalkulation hinsichtlich beruflicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen mit entsprechenden volkswirtschaftlichen Makrodaten (u.a. volkswirtschaftlichen Kosten von Langzeitarbeitslosigkeit, darauf fußend erwerbsbezogener „neuer“ Armut aufgrund vermehrt auftretender prekärer Beschäftigungsverhältnisse (Stichwort: *working poor*), vermehrt in Anspruch genommener Sozial- und Krankenversicherungsleistungen⁷⁰¹, krankheitsbedingter Frühpensionierungen als frühzeitiger Vollrückzug aus dem Erwerbsarbeitsleben (*versus* vorhandenes und konkret nutzbares Arbeitskraft-„Ersatzheer“⁷⁰²) aber auch und v.a. im besten Fall „relevanter“ vermehrt jedoch „dramatischer“ Kaufkraftverlust als KonsumentIn⁷⁰³ in Beziehung zu setzen. Wesentlich bleibt im Rahmen dieser Pilotstudie vorerst bestätigt, dass alle hier befragten langzeiterwerbsarbeitslosen Personen und SozialhilfeempfängerInnen in ihren jeweiligen Kontexten sich als unmissverständlich arbeitswillig und in bestimmtem, konkret im Einzelfall abzuwägendem Umfang auch durchaus arbeitsfähig erweisen.

Es wären diesbezüglich die effektiven Erfolgsquoten aufgrund der gesetzten Maßnahmen und zwar in ihren kurz-, mittel- und langfristigen Auswirkungen (Stichwort: Nachhaltigkeit der gesetzten Maßnahmen) zu berücksichtigen. Sollte einzelfallbezogene Intensivbetreuung sich vordergründig – wie einigermaßen begründet anzunehmen ist - als kostenintensiver herausstellen (im direkten Vergleich zu jenen zur Ausschreibung gelangenden, sodann um die Werbung öffentlicher Förderungsgelder zueinander in Wettbewerb stehenden eingereichten Massen-Qualifizierungsprojekten), so könnte sich dennoch die Erfolgsquote von beratungs- und betreuungsintensiven Projekten als nachhaltiger und somit auf volkswirtschaftlicher Makroebene kostengünstiger herausstellen. Diese Hypothese wäre anhand von geeigneten Pilotprojekten zur spezifischen Beratung und ganzheitlichen Qualifizierungsbetreuung langzeitarbeitsloser Menschen zu überprüfen. In einem derartigen Pilotprojekt müsste vorweg ein branchenspezifisch möglichst ausgewogener Pool von Kooperationsbetrieben aus Wirtschaft, öffentlichem Dienst und Nichtregierungsorganisationen geschaffen werden, die für alternative Beschäftigungs- und

⁷⁰⁰ UF, Z 95-100

⁷⁰¹ Einer aktuellen Studie des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger zufolge waren 2009 Arbeiter und Angestellte 38,7 Millionen Tage im Krankenstand. 2,4 Millionen Fehltag davon wurden Probleme wie Depressionen, Alkoholismus oder Burnout verursacht. Die Hintergründe dafür sind vielfältig: private Faktoren, Leistungsdruck, ständige Erreichbarkeit und krisenbedingte Angst um den Arbeitsplatz. Wie aus dieser Pilotstudie unmissverständlich klar wurde – bzw. einmal mehr eindrucksvoll bestätigt wurde – ist die Zielgruppe der langzeiterwerbsarbeitslosen Menschen bzw. SozialhilfeempfängerInnen in dramatischen Ausmaßen von psychophysischen Erkrankungen betroffen. Die entsprechenden volkswirtschaftlichen Kosten dieser Erkrankungen müssten jedenfalls in einer derartigen Studie entsprechenden Niederschlag finden.

⁷⁰² Wobei dieser Begriff durchaus missverständlich ist, da es hier in keiner Weise um den „Ersatz“ von vorhandenen Arbeitskräften gehen kann, als vielmehr um die Schaffung resp. Freigabe von besetzbaren Arbeitsräumen gehen muss.

⁷⁰³ Die Daten bzgl. des aktuellen Bedarfes an den neuerdings den Erstversorgungs-„Markt“ für grundlegende Bedürfnisse des unmittelbaren Lebens abdeckenden Sozialmärkten stimmen einigermaßen nachdenklich, obwohl in diesem Zusammenhang eine Personenregistrierung unter Vorlage von Dokumenten vonnöten ist, die eine mutmaßliche psychische Zugangsbarriere bedeutet.

berufliche Aus- und Weiterbildungsmodelle zu gewinnen wären. In einem anzuvisierenden Kooperationsabkommen bspw. mit der Wiener Wirtschaftskammer aber auch anderer Unternehmensverbände könnte es hier zu einer eigenen Förderschiene für teilnehmende KMUs kommen, die sich bspw. zusätzliche VollzeitmitarbeiterInnen (noch) nicht leisten könnten.⁷⁰⁴

Andererseits gibt es in Wien bereits eine beeindruckende Vielzahl von spezifischen Einzelprojekten, Initiativen und SÖB, deren Ausrichtung, Reichweite und Treffsicherheit bisher allerdings offensichtlich zu wünschen übrig ließen. Es existiert eine offensichtliche Diskrepanz zwischen theoretischem Angebot und Informationsmanagement hinsichtlich der praktischen Verfügbarkeit / Zugänglichkeit für die KlientInnen. Eine Totalerhebung aller gegenwärtig in Wien verfügbaren Maßnahmen und Angebote konnte in diesem Rahmen nicht das Ziel sein, wenngleich angesichts der Ergebnisse durchaus einigermaßen evidenzbasiert die weiterführende Hypothese formuliert werden kann, dass entsprechende Angebote die KundInnen bzw. ExpertInnen (noch) nicht in zufriedenstellender Weise erreichen. V.a. langzeiterwerbslose Menschen, die aufgrund bereits vorangegangener Arbeitsverhältnisse Berechtigung auf Bezug auf Arbeitslosenunterstützung resp. nachfolgender Notstandshilfe erworben haben, somit auf die Betreuung des Arbeitsmarktservices angewiesen sind, beklagen den Mangel an biografiespezifischer Betreuung bzw. der Erlegung fokussierter Weiterbildungsangebote, die seitens der jeweils Betroffenen sodann konkludent angenommen und als sinnvoll für die eigene Berufsperspektive(n) angesehen werden. Eine entsprechende systemische Evaluierung mit dem Ziel der Informationsflussoptimierung und Koordination des beruflichen Weiterbildungssystems in Wien (dessen Diversität und Angebotsvielfalt an vielerlei Stellen dieser Studie betont wurde) mit dem klaren Ziel der Effizienzsteigerung sollte hier ganz klar vor der hier und da geäußerten ExpertInnenempfehlung nach noch mehr und noch ausgefeilteren Angeboten (mit Projektcharakter) in den Blick genommen werden.

⁷⁰⁴ In Anlehnung bzw. qualitativen Weiterentwicklung der ehemaligen Projektschiene „Aktion 8000“ für langzeiterwerbsarbeitslose Menschen, wobei mit den sich potentiell beteiligenden KMUs zumindest eine Einstellungsabsichtserklärung (wennschon keine „Garantie“ im eigentlichen Sinne) zu treffen wäre.

2.7 Zielgruppe: Menschen mit besonderen und mit grundlegenden Bedürfnissen / Basisbildung

Interviewquellen: BBRZ, ReIntegra, Caritas - SÖB, WUK Ausbildung und Beschäftigung, VHS 21 Floridsdorf, Betroffene

2.7.1 Zielgruppenbeschreibung

Grundsätzlich sind in diesem Bereich vier Zielgruppen zu unterscheiden:

1.) Menschen ohne oder mit nur sehr mangelhafter Basisbildung (primäre oder funktionale AnalphabetInnen).⁷⁰⁵ Die Basisbildung umfasst vier Kompetenzen: Lesen, Schreiben, Mathematik, IKT – (Informations- und Kommunikations-Technologien), die ihrerseits Grundlagen für *autonomes Lernen* sind.

„Also Alphabetisierung ist nur eine Kompetenz in der Basisbildung. Wir versuchen in den Medien nur wenig von Alphabetisierung zu sprechen. Sie schreiben es zwar sowieso immer trotzdem rein - einfach weil es der Renner ist - das kann man eh nicht ändern. Nur wird dadurch oft das Bild von Menschen gezeichnet, die gar nicht Lesen und Schreiben können. Und das stimmt nicht“⁷⁰⁶.

2.) Menschen mit vorübergehender psychischer oder physiologischer Beeinträchtigung (auch Depressionen, „Burn-out“) die nach Rehabilitation und/oder Neuorientierung/Ausbildungsmaßnahme wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden sollen; [BBRZ]

3.) Menschen mit (erworbener) nicht-therapierbarer, schwerwiegender Persönlichkeitsstörung (v.a. Schizophrenie), die Invalidenpension beziehen und nach medikamentöser „Stabilisierung“ durch Beschäftigung in Sozialprojekten einerseits volkswirtschaftlichen Mehrwert produzieren können/wollen, andererseits selbst psychische Erleichterung durch Ablenkung von der Umgebung der „Klinik“, einen Aufgabenbereich und Tagesstruktur erhalten sollen/wollen [ReIntegra/Caritas] und schließlich Menschen mit (angeborener) nicht-therapierbarer geistiger oder körperlicher Behinderung mit dringendem Bedarf an „geschützten Arbeitsplätzen“

Für die hier angeführten und kurz beschriebenen Zielgruppen ist hinsichtlich beruflicher Weiterbildung ein vergleichsweise komplexerer Ansatz zu verfolgen. Neuber erscheint jedoch beachtenswert, dass einige jener sozialen Faktoren, die als auslösende Ursachen chronischer psychischer Erkrankungen identifiziert wurden (beruflicher Dauerstress, ungünstige Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzunsicherheit, um nur die wichtigsten zu nennen), schichtspezifische Verteilung aufweisen:

„Laut Kristenson kann prinzipiell die soziale Ungleichheit der Gesundheit Folge einer doppelten Last sein, da Menschen mit niedrigerem Sozialstatus tendenziell mehr negativen Lebens- und Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind, gleichzeitig aber über weniger Schutzfaktoren zur Abwehr schädlicher Folgen verfügen. Ungünstige psychische Dispositionen tragen zu Bildung eines Teufelskreises bei, indem das Bewältigungsvermögen immer stärker eingeschränkt wird, wodurch die Belastung und gleichzeitig die Gefühle von Macht- und Hoffnungslosigkeit zunehmen“⁷⁰⁷.

⁷⁰⁵ Das Thema der (funktionalen) AnalphabetInnen wird in Österreich entweder tabuisiert oder stigmatisiert. ExpertInnen haben sich daher darauf geeinigt, eine „neutrale“ Bezeichnung, die Basisbildung, einzuführen (vgl. ED, Z 34-38).

⁷⁰⁶ ED, Z 36-42

⁷⁰⁷ Neuber 2009

Nachfolgenden Betrachtungen sei an dieser Stelle vorangestellt, dass nur jede/r fünfte ÖsterreicherIn mit psychischen Beeinträchtigungen auch tatsächlich eine/n SpezialistIn aufsucht.⁷⁰⁸ Der weitaus größte Teil lässt sich ggf. unter Hinweis auf selbst beobachtete Indikationen vom/von der AllgemeinmedizinerIn seines/ihrer Vertrauens behandeln. Dieser Zusammenhang wird dahingehend interpretiert, dass Weiterüberweisungen an Spezialisten vergleichsweise keineswegs optimal funktionieren.⁷⁰⁹ Neben den hier angeführten Faktoren ist jedoch auch die „Scham“ der Betroffenen, ihre jeweiligen psychischen Beeinträchtigungen auch „offiziell“ einzugestehen, ausschlaggebend, dass ein nicht zu unterschätzender Teil der Betroffenen den Weg zu geeigneten Maßnahmen und Unterstützungsleistungen nicht finden können, da hierfür entsprechende ärztliche Atteste eine notwendige Zutrittsberechtigung darstellen. Berufliche Weiterbildung hat sich grundsätzlich am Niveau einer stabilisierten psychophysischen Leistungsfähigkeit orientieren.

2.7.2 Zielgruppe: Menschen ohne/mit mangelhafter Basisbildung (primäre oder funktionale AnalphabetInnen)

Der Zugang zur Gruppe jener Menschen, die grundlegender Basisbildung entbehren, erfolgt meist über Mundpropaganda, Info-Abende oder über audiovisuelle Medien. Ein weiterer wichtiger Faktor ist kontinuierliche MultiplikatorInnen-Arbeit, somit Vernetzungsarbeit, durch die das Angebot der Basisbildung an Betroffene vermittelt werden kann. Kooperationen werden entweder lokal/regional oder strukturell durch verschiedene Sozialeinrichtungen eingegangen. Darüber hinaus bedarf es intensiverer Sensibilisierungsarbeit in den Schulen und Kindergärten, damit PädagogInnen entsprechende „Schwächen“ der Eltern erkennen und sensitiv agieren lernen, um schließlich direkte Hilfestellungen oder Förderungen anbieten und vermitteln zu können.⁷¹⁰ Kurzum: Der diesbezügliche Zielgruppenzugang muss mindestens ebenso vielfältig sein, wie unterschiedlich sich in der Praxis die einzelnen Motive herausstellen, sich „doch noch“ der Ausmerzungen entsprechender Lese-, Schreib-, oder Rechenschwäche zuzuwenden:

„Manche kommen wegen dem Job und müssen lernen, wie man Email-schreibt, andere kommen einfach, um ihren Kindern aus dem Kinderbuch etwas vorlesen zu können oder kriegen die Panik, wenn die Kinder in die Schule kommen und sie nicht mithalten können. Da steht dann etwas ganz anderes im Vordergrund, als wenn der Druck von der Arbeit dahinter ist, dass jemand perfekt lesen oder öffentliche Briefe schreiben muss“⁷¹¹.

Ein befragter Betroffener hat sich aus Scham während seines Urlaubes die nötigen Informationen besorgt und sich einen passenden Kurs empfehlen lassen. Die offensichtlich sehr bedeutsamen Kosten wurden zu je 50 Prozent vom WAFF und der Stadt Wien gefördert.⁷¹²

„Ich habe somit nie damit gerechnet, dass ich so massiv gefördert werde. Und jetzt erst recht muss ich sagen: Jetzt musst Du erst recht was machen, weil alle halten dir die Stange, was Du nicht gedacht hast (...) und die Ämter und der WAFF haben das gefördert, damit ich beruflich weiter komme. Ich bekomme auch von meinem Arbeitgeber beruflich die Chance und deshalb muss ich erst recht mit Hilfe der finanziellen Unterstützungen mein Problem angehen“⁷¹³.

⁷⁰⁸ vgl. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (Hrsg.): Health System Watch IV/Winter 2003. Beilage zur Fachzeitschrift „Soziale Sicherheit“. Erstellt durch das Institut für Höhere Studien (IHS); Wien 2003.

⁷⁰⁹ vgl. Neuber 2009: 32

⁷¹⁰ vgl. ED, Z 82-88; 251-265

⁷¹¹ ED, Z 58-63

⁷¹² vgl. ZW, Z 70-82

⁷¹³ ZW, Z 91-98

Man nimmt an, dass gegenwärtig jedenfalls 10-20 Prozent der BürgerInnen der Europäischen Union über 15 Jahre von funktionalem Analphabetismus betroffen sind, wobei dies in Österreich zwischen 670.000 bis 1,34 Millionen Menschen unmittelbar betreffen würde.⁷¹⁴ Die österreichische UNESCO-Kommission hingegen nahm noch 2005 die Zahl jener „der Kindheit entwachsenen ÖsterreicherInnen“ mit 300.000 Personen an, „die das Lesen und Schreiben nicht so beherrschen, wie sie brauchen würden. Sie gelten als „funktionale Analphabeten“. Zusammen mit 300.000 Menschen mit teilweisen Alphabetisierungsschwächen mache dies laut UNESCO 600.000 Betroffene. Schon damals wird seitens Michael Ludwig nüchtern festgestellt, dass entsprechende Studien zwar durchgeführt werden müssten, wobei allerdings seiner Ansicht nach sowohl bereits 300.000 als 600.000 Menschen, die in Österreich unzureichend lesen oder schreiben könnten, jedenfalls immer „zu viele“ wären.⁷¹⁵

Aus- & Weiterbildungsangebote & (Weiter-)Bildungsverständnis der Zielgruppe

„Wir haben eine sehr bunte TeilnehmerInnengruppe und unsere Kurse sind voll. Wir haben sogar Wartelisten, d.h. wir könnten gar nicht mehr aufnehmen“. (...) Ich denke mir, wir haben pro Semester rund 100 Leute. (...)Und dann denke ich mir, was sind 100 Leute in Wien? Der Bedarf ist sicher höher. Vom Erreichen der Zielgruppen würde ich sagen, haben wir eine recht gute Durchmischung bei den TeilnehmerInnen. Also keine Gruppe wo ich sage, die fallen bei uns ganz raus. Jugendliche natürlich, aber die sind ja auch nicht unsere Zielgruppe“⁷¹⁶.

Das Arbeitsprinzip der Basisbildung bietet einen teilnehmerInnenzentrierten als auch einen alltagsorientierten Zugang. Die Menschen definieren mit Unterstützung der/des Trainerin/s ihr höchst persönliches Lernziel sowie die Lerninhalte, je nachdem was sie im Alltag brauchen, wie Email-schreiben, ihren Kindern aus dem Kinderbuch vorlesen oder mit den Kindern in der Schule mithalten zu können. Die Lernziele werden in kleinen Schritten definiert, um „lernzielorientiertes Vorgehen“ zu erleichtern.⁷¹⁷

Das Ziel der Erstberatung ist, Menschen die Angst zu nehmen und eine klare Abgrenzung zum Schulsystem herzustellen. Die meisten Betroffenen haben negative Schulerfahrungen gesammelt und befürchten, dass der Kurs genauso schlimm sei und dass sie ausgelacht würden. Ein Faktum ist, dass sie sich wegen ihren Lese-, Schreib- oder Rechenschwächen genieren und diese in ihrem engsten Umfeld (Familie) verheimlichen. Dafür haben sie ganz spezielle Taktiken entwickelt.⁷¹⁸ D.h. in der Basisbildung dürfen niemals Kurse in Schulinstitutionen angeboten werden, weil dies eine Rückführung an einem Ort wäre, den sie sehr unangenehm in Erinnerung haben. In der Basisbildung bedarf es spezieller Methoden und Materialien. Hier können ausschließlich Lehrkräfte mit entsprechenden Zusatzqualifizierungen eingesetzt werden.⁷¹⁹

Der Stellenwert von Bildung ist ursprünglich in dieser Zielgruppe im Normalfall nicht allzu hoch anzusetzen. Sehr oft wird jegliche Form der Bildung generell mit der Schule gleichgesetzt und diese Erfahrungen sind für die betroffenen Menschen grundsätzlich sehr schlecht bis traumatisch – jedenfalls aber misslungen. In der Folge wurden daher auch zumeist keine Aus- oder Weiterbildung mehr in Anspruch genommen. Häufig kommen die Betroffenen aus

⁷¹⁴ Diese Zahlen sind ausschließliche Schätzungen auf Grundlage von Schätzungen des Europäischen Sozialfonds. Explizite Studien für Österreich, ebensolche, die wenigstens Rückschlüsse auf den tatsächlichen Umfang und die genaue Beschreibung dieser Zielgruppe zuließen, stehen bis dato jedenfalls zur Gänze aus.

⁷¹⁵ Doberer-Bey 2006

⁷¹⁶ vgl. ED, Z 107-119

⁷¹⁷ vgl. ED, Z 54-55; Z 64-65

⁷¹⁸ vgl. ED, Z 152-157

⁷¹⁹ vgl. ED, Z 284

Lebenswelten, wo (Weiter-)Bildung oder der Besuch von Seminaren nicht geläufig sind oder wo die Lebensumstände in finanzieller, sozialer oder familiärer Hinsicht prekär sind. Auch ist die Kostenfrage immer wieder ein relevantes Thema: „Bildung muss man sich leisten können. Deswegen sind bei uns die Abendkurse gratis. Aber selbst 50,- Euro Semestergebühr sind für manche Menschen einfach zu viel“⁷²⁰. Wenn aber einmal ein Kurs der Basisbildung geschafft ist, dann haben sie den Beweis „dass sie nicht blöd sind“, und dann wollen sie, dass es weiter geht. Es gibt Basisbildung-KursteilnehmerInnen, die ihren Hauptschulabschluss nachholen und danach beispielsweise eine Lehre beginnen möchten oder sich andere große Ziele setzen.⁷²¹

Aus- und Weiterbildungsinteressen

„Lernungewohnt-Sein“ geht bei der Zielgruppe der Menschen mit geringem Basiswissen „oftmals Hand in Hand mit mangelnder Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)-Kompetenz:

„(...) eine Ebene, auf der Genderaspekte eine zentrale Rolle spielen: Die Wichtigkeit von IKT als vierte Kulturtechnik wird von lernungewohnten Frauen erkannt und als Voraussetzung wahrgenommen, um am Arbeitsmarkt bestehen zu können. Das Wissen um das „Nicht-umgehen-Können“ mit den neuen Medien wird als Defizit erlebt. Schwellenängste, schlechte Erfahrungen mit herkömmlichen Computerkursen und nach wie vor gängige Rollenklischees in Bezug auf die Technikkompetenz von Frauen sowie geringes Selbstbewusstsein in Bezug auf die eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten wirken als Barrieren“⁷²².

Am wichtigsten für alle hier zusammengefassten Zielgruppen ist jedenfalls...

dass Lernen ohne Druck stattfindet und der Kontakt mit Gleichgesinnten gefördert wird. Lernen in der Gruppe wurde als einer der größten Motivationsfaktoren eingestuft.⁷²³

Barrieren bei der Teilnahme von Aus- und Weiterbildung / KursabbrecherInnen

Für Menschen ohne Basisbildung liegt zumeist die größte Barriere noch vor Beginn des eigentlichen Informationsprozesses, nämlich in der Überwindung der eigenen Scham, im Aufbringen des psychischen Kraftaufwandes im Zuge des so genannten „Outing“ und schließlich der Organisation kompetenter Unterstützung: Wenn diese Menschen es geschafft haben, einen Stuhl im vergleichsweise sehr teuren Basisbildungskurs, außer im Falle von geförderten Kursen oder kostenlosen Abendkursen, beanspruchen zu dürfen, brechen sie nur noch sehr, sehr selten ab:

„Also abbrechen ist ganz selten. Meistens ist es eine berufliche Geschichte, wenn z. Bsp. Dienstzeiten verschoben werden, keine Kinderbetreuung vorhanden ist - das ist oft der Fall. Sie kommen drauf, es ist doch nicht das, was sie wollen. Kommen dann aber nach ein paar Jahren wieder und machen dort weiter, wo sie aufgehört haben. Also Abbruch ist selten. Und wenn, dann ist das oft ein Aussteigen. Krankheit ist auch oft der Grund. Da sieht man schon einen Zusammenhang: Mangelnde Basisbildung und Krankheit. Alleine wenn man denkt, man kann die Rezeptgeschichten nicht geschickt lesen oder unterschreibt beim Arzt und hat aber keine Ahnung, was man da unterschreibt“⁷²⁴.

⁷²⁰ vgl. ED, Z 175-177

⁷²¹ vgl. ED, Z 166-173

⁷²² Brunner-Sobanski, Magazin für Erwachsenenbildung 2008/3: 15-1 f.

⁷²³ Brunner-Sobanski a. a. O.

⁷²⁴ ED Z 224-231

Andere scheinbar unüberwindbare Barrieren sind sämtliche Erinnerungen an die Pflichtschulen, weswegen weder Einrichtungen, Materialien noch Methoden der Schule für Basisbildungskurse benützt werden können.

„Mir stellt es gerade alle Haare auf, aus dem einfachen Grund, weil ein ganz großes No-No in der Basisbildung ist, Kurse in Schulinstitutionen anzubieten. Das ist eine Rückführung an dem Ort, wo es ganz unangenehm war. Vor meiner Zeit war einmal ein Kurs außerhalb der VHS in einer Schule und die TeilnehmerInnen haben gemeint, bitte nie wieder, das war so ein schlimmes Gefühl, auf diesen Kindertischen zu sitzen. Es war wie eine Retraumatisierung. Und bitte nie mehr in eine Schule rein, sie sind Erwachsene und möchten in eine VHS. Und LehrerInnen als Personal nur, wenn sie in der Basisbildung ausgebildet sind. Weil der Ansatz, der in der Schule vertreten wird, teilweise sehr widersprüchlich ist zu dem, wie wir in der Basisbildung arbeiten. In der Schule im Sinne, alle machen das Gleiche oder wir lesen laut einander vor. Wenn ich sage, wir lesen laut einander vor, fällt mir die Hälfte der Gruppe um. Das sind Situationen, vor denen sie absolut Bammel haben. Das geht vielleicht nach 1-2 Jahren, wenn das überhaupt sinnvoll ist. Wie oft liest man in seinen Leben laut vor?“⁷²⁵.

Teilnahmemotivation & Erfolgsgories

Ein wichtiger Motivationsfaktor in der Basisbildung ist die unmittelbare Sichtbarmachung des Lernerfolges. Deswegen sind die Lernziele realistisch zu konzipieren, um keine Überforderung zuzulassen, sondern viele positive Erlebnisse und Erfahrungen aneinanderzureihen. D.h. es wird auch am Selbstwert gearbeitet. Wesentlich ist auch, dass in den Kursen Personen mit ähnlichen Schwächen teilnehmen, die also über Nationalitäten und Kulturen hinausgehen⁷²⁶, und deutlich machen, man ist kein Einzelfall: „den anderen geht es genauso“.⁷²⁷

Die KursleiterInnen müssen einen respektvollen Umgang und Zugang pflegen, sich individuell mit den einzelnen KursteilnehmerInnen beschäftigen und auf ihre Bedürfnisse eingehen. Das fördert die Motivation und Zuversicht ungemein. Auch hier wird betont, dass es der *Sozialberatung* bedarf, da manche der Teilnehmenden von multiplen Problemlagen in ihrem Lernen abgelenkt würden (drohende Delogierung, Kindererziehung, Gewalt, Krisenzentrum, Scheidung und/oder Schulden, etc.).⁷²⁸ Auch hat das private Umfeld generell nennenswert förderlichen/hinderlichen Einfluss auf die Motivation einen Basisbildungskurs zu besuchen.

Ein dringlicher, seitens der ExpertInnen geäußelter Wunsch bezieht sich auf die Qualitätssicherung der Basisbildung (Alphabetisierung). Dafür werden mehr Kurse, mehr speziell ausgebildete TrainerInnen und ein breiteres, differenziertes Kursangebot benötigt (MigrantInnen, umfassenderes Levelangebot, intensive/differenzierte Betreuung der KursteilnehmerInnen, etc.) – somit: zusätzliche finanzielle Mittel.⁷²⁹

2.7.3 Zielgruppe: Menschen mit vorübergehender psychischer oder physiologischer Beeinträchtigung mit Blick auf Re-Integration in den Arbeitsmarkt [BBRZ]

Grundsätzlich erfolgt der Zielgruppenzugang jener Personen, denen „berufliche Rehabilitation“ zumutbar erscheint, auf Zuweisung, sofern es sich um (zumindest eingeschränkt) arbeitsfähige Personen handelt. Das Angebot ist grundsätzlich NICHT durch Privatinitiative nutzbar. Es ist stets die subjektbezogene Beauftragung der ausbildenden

⁷²⁵ ED, Z 285-296

⁷²⁶ vgl. ZW, Z 151-154

⁷²⁷ ED, Z 317

⁷²⁸ vgl. ED, Z 311-322

⁷²⁹ vgl. ED, Z 232-249.

Institution durch einen Sozialversicherungsträger notwendig, sei dies nun das Land, das Bundessozialamt, das AMS oder die Haftpflichtversicherung.

„Die Zielgruppe ist relativ leicht zu definieren. Das sind Personen, die in ihrem angelernten Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten können und sollen. Es sind also Personen die gesundheitliche Einschränkungen haben“⁷³⁰.

Bei Menschen, die auf den „ersten Arbeitsmarkt“ integrierbar erscheinen, muss grundsätzlich die Schulpflicht erfüllt sein, was nicht gleichbedeutend mit einem positiven Hauptschulabschluss gehandhabt wird.⁷³¹ Die obere Altersgrenze von 50+ wurde mittlerweile auf 55+ ausgedehnt. Obwohl von Männern eine Erwerbsarbeitsaktivität bis zum 65. Lebensjahr erwartet wird, zeigt sich in der Praxis, dass ab einem biologischen Alter jenseits von ca. 55 Jahren offensichtlich von niemanden mehr die Erfüllung einer neuen Berufsausbildung erwartet wird und daher *de facto* ältere Personen dem BBRZ auch nicht mehr zugewiesen werden.

Menschen mit erworbenen „besonderen Bedürfnissen“ werden seitens des AMS zu einem Informationsgespräch an das BBRZ verwiesen, wo eine Erstberatung vereinbart wird. Sollte das Angebot einvernehmlich angenommen werden, wird ein Antrag an den so genannten Rehabilitationsausschuss erstellt. Eine entsprechende (ausschließlich auf finanztechnischen Rahmenbedingungen ruhende) Bewilligung muss zuvorderst abgewartet werden. Grundsätzlich gilt in Wien eine Vereinbarung zwischen der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) und dem AMS. Schwerpunktmäßig kommuniziert das AMS die Angebote des BBRZ an die in Frage kommende Klientel und teilt schließlich die Betroffenen den entsprechenden Erst-Maßnahmen des BBRZ zu. Hier kann entweder bereits im Vorfeld oder aber erst im Rahmen der ersten Maßnahme im BBRZ (Clearing) festgestellt werden, ob eine weitere versicherungstechnische Zuständigkeit eines zusätzlichen Kostenträgers (des Sozialamts, der PVA oder einer kleineren Sozialversicherungsanstalt wie jene der öffentlich Bediensteten oder der Landwirtschaft) neben dem AMS besteht bzw. welche Institution ggf. zu einer Zusatzfinanzierung der Rehabilitation verpflichtet werden kann.⁷³² Eine entsprechend abgesicherte Zusatzfinanzierung scheint sich maßgeblich auf die Qualität und Dauer des zu erstellenden Angebotes auszuwirken, da allem voran die (betriebswirtschaftlich) ökonomische Effizienz der entsprechenden Maßnahmen im Interview unaufgefordert wiederholt thematisiert wurde.

„Es geht bei uns immer darum, den Rehabilitationsplan oder den Karriereplan so zu gestalten, dass die Personen auf einem sehr effizienten, ökonomischen Weg wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden“⁷³³.

Andererseits wirken sich die so genannten Clearing- und Orientierungsmaßnahmen, für die ein Zeitraum von bis zu 26 Wochen (in anderen Worten: ein halbes Jahr) dermaßen zeit- und energieaufwändig aus, dass sie sich für psychisch belastete Personen – trotz intensiver psychosozialer Betreuung, wie betont wird – als mitunter unüberwindbares Hindernis darstellen:

„Ich war bereits länger arbeitslos und hatte keinen Erfolg bei meinen Bewerbungen. Da war ich noch beim AMS und dann musste ich zu einer Untersuchung, weil ich ja auch schwer zuckerkrank bin und dann wurden die Depressionen immer stärker und dann wurde ich ans BBRZ verwiesen. Ich habe mich anfangs eigentlich sehr darauf gefreut, weil ich mir dachte, das bringt was, aber mir ist das falsche versprochen worden. Die haben mich in einen Kurs gesteckt, wo ich mir immer dachte, das gibt's nicht, ich bin hier nicht richtig. Das sollte 26 Wochen dauern und erst danach hätte sich herausstellen sollen, welche Qualifizierung ich machen könnte. Da ging es um ganz grundlegende Dinge:

⁷³⁰ WS, Z 3-5

⁷³¹ WS, Z 31-37

⁷³² vgl. WS, Z 50-61

⁷³³ WS, Z 87-90

Rechnen, Deutschkenntnisse, Gruppenarbeit, Lebenslauf schreiben usw. ich habe einfach keinen Sinn darin erkennen können. 26 Wochen, das ist ein halbes Jahr, das ist ja eine wirklich lange Zeit und dann nennen sie das Arbeitstraining, das ist ja noch gar keine Ausbildung, da wird man nicht geschult, nichts. Da soll erst herausgefunden werden, wofür man geeignet ist. Das kam mir so aussichtslos vor, dass ich es einfach nicht durchhalten konnte. Ich hab das psychisch einfach nicht durchgehalten“⁷³⁴.

Auch hier wäre also eine auf den Einzelfall abgestellte, flexible Beratungs- bzw. Clearingsphase andenkenswert, da viele Menschen rasch einen neuen Arbeitsprozess aufnehmen bzw. eine konkrete Ausbildungsmaßnahme in Angriff nehmen wollen. Kaum jemand möchte länger als unbedingt notwendig „zurückblicken“ auf jenen Schicksalsschlag, der die Umschulung notwendig machte. In der Praxis jedoch

„(...) können keine anderen Angebote genützt werden, wenn nicht diese erste Phase durchlaufen wurde im Sinne einer Stuserhebung, Potentialerhebung und Orientierungsphase. Diese Eingangsphase nennt sich bei uns Reha-Planung. Was können die Personen noch machen?“⁷³⁵.

Es wird „aus Erfahrung“ davon ausgegangen, dass die Mehrheit der betroffenen Personen keine konkreten Vorstellungen hätten, was sie nach ihrer Lebens- und Schaffenskrise nun anfangen sollen/können. Sehr wenige Menschen hätten eine konkrete Perspektive oder Vorstellung entwickelt. Für die konkrete Zielgruppe stelle es sich als sehr schwierig dar, sich auf die medizinischen Einschränkungen einzustellen und diese zu akzeptieren. Die meisten betroffenen Personen wären in der Regel zufrieden mit ihrem bisherigen Beruf gewesen. D.h. nebenbei wird hier auch immer das Fortlaufen eines Bewältigungsprozesses angenommen, ein Abschiednehmen von einem Berufsleben, indem man sich eigentlich wohl gefühlt hat.⁷³⁶

Andererseits geschieht, dass Menschen eine Perspektive entwickeln, die mit den medizinischen und kognitiven Kriterien vereinbar wäre, aber der Kostenträger die Finanzierung versagt, weil sich die entsprechende Perspektive nicht innerhalb der definierten Rahmenbedingungen „ökonomischer Effizienz“ befinden würde.⁷³⁷

Barrieren:

Im Bereich der beruflichen Rehabilitation (BBRZ) ergeben sich Barrieren hauptsächlich im gesundheitlichen Kontext, dort oft in Zusammenhang mit psychischen Problemen, wobei es dann zu einer längeren Unterbrechung kommt, das die PatientInnen nach einer Krise eine erneute Stabilisierungsphase durchlaufen müssen und je nach Unterbrechungsdauer mitunter noch einmal ganz von vorne beginnen müssen. Des Weiteren kann es bei dieser Zielgruppe krankheitsbedingte Rückfälle geben, sowie gesundheitliche Akutfälle, die auch weitere Operationen notwendig machen können, die eingangs nicht vorhersehbar waren.⁷³⁸ Ein weiteres Hindernis ist speziell bei Menschen aus den Bundesländern die angespannte finanzielle Situation, da dort traditionell eher Eigenheime errichtet werden, die an laufende Kreditrückzahlungen gebunden sind. Diese Situation hat sich seit dem 1. Juli 2008 etwas entschärft, als der so genannte Qualifizierungsbonus bei qualifizierten Umschulungen eingeführt wurde. Wenn Menschen mehr als ein halbes Jahr an einer qualifizierten Umschulung teilnehmen, steht ihnen zusätzlich zu ihrer

⁷³⁴ ZAE, Z 224-236

⁷³⁵ WS, Z 95-100

⁷³⁶ vgl. WS, Z 114-120

⁷³⁷ vgl. WS, Z 134-138

⁷³⁸ vgl. WS, Z 193-201

normalen AMS-Leistung 6,60 Euro pro Tag zu, was für die meisten Personen durchaus einen diesbezüglich relevanten Betrag darstellt.⁷³⁹

Schließlich können auch Personen einer beruflichen Rehabilitation bedürfen, die nicht dem Berufsschutz unterliegen. Hier werden speziell, wenn es sich um psychiatrische Diagnosen handelt, der psychische Stabilisierungsprozess finanziert mit dem Ziel, diese Menschen in der Folge an den normalen Arbeitsmarkt verweisen zu können. Umschulungsmaßnahmen werden bei Personen ohne Berufsschutz in der Regel nicht finanziert.⁷⁴⁰ Andererseits sind die betroffenen Personen immer auf gleichem Niveau umzuschulen. Grundsätzlich sind jedoch ohnehin nicht nennenswert viele Personen in dieser Zielgruppe vorhanden, die das medizinische wie psychische Potential und auch Interesse für eine höhere Ausbildungsform, wie beispielsweise einem Kolleg oder ein Bachelorstudium, mitbringen würden.⁷⁴¹

Teilnahmemotivation:

„Es gibt dann noch eine sehr individuelle, absolut personenbezogene Ausbildung, die wir arbeitsplatznahe Ausbildung nennen, wo wir den Ausbildungsprozess in Kooperation mit einer Firma abwickeln und auch schon zu Beginn diese Firma eingebunden ist. (...) Also die Firmen gehen mit uns eine Kooperationsvereinbarung ein und bekunden die Absicht, diese Person nach Ende des Ausbildungsprozesses in ein Dienstverhältnis zu übernehmen. Die Idee dahinter war damals, als wir diese Ausbildungsform eingeführt haben, einerseits die Vermittlungsquote zu erhöhen, weil die Firmen eben Mitspracherecht haben und die Ausbildungsinhalte auch bedarfsgerecht mitdefinieren können und andererseits natürlich auch die Mindestinhalte – also beispielsweise Lehrabschluss – mit abgedeckt werden müssen. (...) Die Vermittlungsquote liegt hier bei ca. 80 %. (...) Es handelt sich um einen Ausbildungsvertrag mit Anstellungsaussicht“⁷⁴².

2.7.4 Zielgruppe: Menschen mit (erworbener) nicht-therapierbarer, schwerwiegender Persönlichkeitsstörung und Menschen mit kognitiven Behinderungen

„Unsere Zielgruppen sind Menschen mit Behinderungen aber auch langzeitarbeitslose Menschen, d.h. NotstandshilfebezieherInnen und SozialhilfebezieherInnen. Vom Alter her decken wir eigentlich das gesamte Spektrum ab, also Jugendliche, Erwachsene, beginnend mit dem Alter, wo Jugendliche in der Regel eine Lehre beginnen, also so ab 16, bis hin zum Pensionsalter. Also unsere Zielgruppe umfasst im Grunde beeinträchtigte Menschen und das Ziel selbst ist die Integration in den Arbeitsmarkt“⁷⁴³.

Die Zuweisung zu den jeweiligen Beschäftigungs- und Aus- bzw. Weiterbildungsprojekten muss vom Arbeitsmarktservice erfolgen, d.h. die Menschen müssen als arbeitssuchend registriert sein.

„Meistens werden die Menschen uns vom AMS oder auch von anderen Organisationen zugewiesen, wo sie eingangs informiert werden. Wir haben ja sehr viele unterschiedliche Projekte. Also bei den SÖB werden die Menschen vom AMS zugewiesen. Bei den Projekten, die vom Bundessozialamt finanziert sind, auch. Eigentlich sollte es immer über das AMS gehen. Also auch wenn die Leute jetzt irgendwo erfahren, dass wir etwas anbieten, was sie gerne nutzen

⁷³⁹ vgl. WS, Z 206-212

⁷⁴⁰ vgl. WS, Z 226-233

⁷⁴¹ vgl. WS, Z 238-247

⁷⁴² WS, Z 296-340

⁷⁴³ RK, Z 43-47

würden, dann müssen wir sie zuerst zum AMS schicken, damit sie sich dann dort die Zuweisung holen. Das ist dann oft die Voraussetzung“⁷⁴⁴.

Eine Ausnahme bilden hier v.a. InvalidenpensionsempfängerInnen bzw. SozialhilfeempfängerInnen (auch hier abhängig vom Invaliditätsgrad), die seitens des Bundessozialamtes oder des Fonds Soziales Wien den Organisationen (sic!) zugewiesen werden. Das AMS weist im Gegensatz dazu nicht den Organisationen/Vereinen/Nichtregierungsorganisationen, sondern direkt spezifischen Projekten oder sozialökonomischen Betrieben zu. Sollte sich eine Zuweisung als unpassend herausstellen, zeigt sich das AMS Wien flexibel und folgt in der Regel den entsprechenden Empfehlungen der projektbetriebenden Organisation.

„Die Leute werden direkt von den AMS-BeraterInnen zugewiesen zu gewissen Projekten oder Betrieben. Das ist immer so. Dann kann man schon noch intern schauen... manchmal gibt's ja auch Informationstage, Infogespräche in Gruppen oder auch Einzelgespräche und dann beim Erstgespräch stellt sich dann heraus, welche Interessen hat die Person, welche Fähigkeiten, welche Kompetenzen, welche Berufsvorstellung und dann sozusagen wird die Zuweisung zu den Projekten gemacht. (...) Da sind die AMS-BeraterInnen eigentlich schon auch recht kooperativ, weil die froh sind, wenn es irgendetwas gibt, wo die betreffende Person arbeiten kann. Also das geht schon. Aber es ist halt nicht so, dass die Leute zu uns kommen und sagen sie wollen hier arbeiten und wir würden sie dann zuweisen“⁷⁴⁵.

Unheilbar psychisch erkrankte Menschen, denen eine regelmäßige, manchmal auch nur stundenweise „berufliche“ Beschäftigung aus sozialen, durchaus aber auch therapeutischen Gründen zumut-, mitunter auch anrathbar erscheint, werden vom „Fonds Soziales Wien“ oder direkt von den psychiatrischen Anstalten und psychiatrischen Fachärzten Wiens zugewiesen.

Die Zuweisung der MitarbeiterInnen zu den Projekten, die grundsätzlich durch das Sozialamt oder entsprechende Sozial-, und/oder Pensionsversicherungsanstalten finanziert werden, erfolgt stets erst nach erfolgter medikamentöser „Einstellung“. Mindestens 75-80% der MitarbeiterInnen von RelIntegra leiden an schwerer, unheilbarer Schizophrenie, der Rest an anderen nicht minder schweren Persönlichkeitsstörungen. Die in der Hut- und Schmuckmanufaktur beschäftigten Frauen werden von den MitarbeiterInnen in den Arbeitsprozess der Manufaktur eingeschult. Die Projektleiterin betont, man verstünde sich als eine Art Familienbetrieb, in dem das Wissen jeweils an die nachfolgenden Generationen weitergegeben würde, man aber dennoch nicht von einer beruflichen Aus- oder Weiterbildung im herkömmlichen Sinn sprechen könne, da derartige Maßnahme stets einen Anfang und ein Ende habe. Die Manufaktur sei daher eher als Sozialprojekt zu bewerten, wobei allerdings auch stets eine Ergotherapeutin anwesend sei – es handle sich allerdings ebensowenig um eine Beschäftigungstherapie für die MitarbeiterInnen.⁷⁴⁶

Menschen mit angeborenen kognitiven Beeinträchtigungen werden – je nach Behinderungsgrad - über sonderpädagogische Einrichtungen (tlw. so genannte Integrationsklassen) in spezielle Lehrwerkstätten geführt, wo sie einen der dort angebotenen Lehrberufe ergreifen und diesen auch ggf. erfolgreich abschließen können, gleichwenn diesem Lehrabschluss in der Praxis kaum entsprechende Würdigung bzw. Anerkennung widerfährt. Dies

⁷⁴⁴ RK, Z 50-56

⁷⁴⁵ RK, Z 27-40

⁷⁴⁶ Die Projektleiterin der RelIntegra-Hut und Schmuckmanufaktur verweigerte die Aufnahme des Interviews – Grundlage der hier getätigten Feststellungen ist daher ein nachträglich erstelltes Gedächtnisprotokoll anhand von Notizen. Lt. diesem Protokoll wäre die Quellenangabe: JS, Z 28-38

allerdings durchaus zu Recht, sagt eine Betroffene, die trotz erfolgreich abgeschlossener Kochlehre stets als Küchenhilfe beschäftigt war:

„Ich habe in der Behindertenwerkstatt den Lehrabschluss als Köchin gemacht und eigentlich immer – wenn ich Arbeit hatte - als Küchenhilfe gearbeitet. Der Lehrabschluss von unserer Lehrwerkstatt ist ja nicht gleichzusetzen mit dem richtigen Lehrberuf als Koch. Die müssen schon viel mehr lernen als wir in der Werkstatt. Also das passt schon so. Ich will auch keinen Kurs mehr machen. Ich will auch nicht mehr irgendwo drinnen sitzen. Ich will arbeiten. Das ist viel lustiger“⁷⁴⁷.

Selbst dem spekulativen Vorschlag, bspw. eine konkrete, fachbezogene Zusatzqualifizierung als Pâtissier anzustreben, konnte die Frau nichts abgewinnen, würde sie doch in alle notwendigen Zusatzkenntnisse direkt vor Ort am Arbeitsplatz eingeführt, indem man ihr vorzeige, was sie zu tun habe.

Menschen mit mentalen Retardierungen haben grundsätzlich einen Bildungsbegriff, der mit primärer Schulbildung verknüpft ist. Herkömmliche Unterrichts- und Kurskonzepte werden von den Betroffenen mehrheitlich als sehr unangenehm und „langweilig“ abgelehnt. Sehr oft ist auch ein späterer, somit zeitlich flexibler Abruf bzw. eine ständige Verfügbarkeit einmal erlernten theoretischen Wissens problematisch, wenn nicht unmöglich.

„Naja, also die Ausbildung habe ich schon hinter mir – ich hab ja die Lehre gemacht und kochen macht mir schon recht Spaß. Bildung im Allgemeinen habe ich hinter mir, weil ich ja so lange in die Schule gegangen bin. Also mir reicht's, ich mag echt keinen Kurs mehr machen. Das ist alles so langweilig. Also wirklich. Das hältst Du ja nicht aus. Ich bin jetzt echt froh, dass ich die Arbeit hab. Da ist was los und das ist auch viel lustiger“⁷⁴⁸.

Da die konkrete Ausprägung kognitiver Behinderung höchst individuell und nur von Einzelfall zu Einzelfall erhebbar wäre, wird grundsätzlich die Verfolgung des Konzeptes des „*Learning by Doing*“ empfohlen. Angehörige jener Teilgruppe wiederum, die dauerhaft unter hochdosierter Medikation stehen, zeichnen sich vergleichsweise häufig mit penibler Genauigkeit, großen Geduldreserven bei entsprechender Langsamkeit ihrer Tätigkeiten aus und sind für monoton anmutende Arbeiten zu gewinnen, anhand derer unmittelbar „greifbare“ Erfolge registrierbar sind.⁷⁴⁹ Ein wie auch immer gearteter Weiterbildungsbildungsimperativ hat an diesem Anspruch jedenfalls zu verstummen.

Grundsätzlich findet im Behinderten-Werkstätten-Bereich der „untherapierbar behinderten“ Menschen berufliche Weiterbildung nur hinsichtlich des Betreuungspersonals statt: In diesem Kontext wurde betont, dass (berufliche) Weiterbildung grundsätzlich Einzelantrieb und höchstpersönliches Anliegen sein müsse, der jedenfalls in der Zielgruppe der Menschen mit Handicap keineswegs einforderbar wäre. Andererseits ist hier dennoch auch der Stellungnahme der Caritas der Erzdiözese Wien Aufmerksamkeit zu schenken: „Behindert ist, wer behindert wird.“

Man wehrt sich im Kontext der dauerhaft kognitiv behinderten Menschen gegen jeglichen Anspruch beruflicher Weiterbildung und sieht die entsprechenden Betriebe in erster Linie als Sozialprojekte, die Fertigkeiten und bestimmte Kompetenzen „*by doing*“ vermittele. Der sozialpolitische Schwerpunkt (wie geht eine Gesellschaft mit seinen bedürftigsten Menschen um?) dieser Projekte habe stets im Mittelpunkt stehen, weswegen eine inhaltliche Analyse derselben im Kontext der beruflichen Aus- oder/und Weiterbildung eigentlich recht deplaziert sei:

⁷⁴⁷ UM, Z 105-114

⁷⁴⁸ UM, Z 79-82

⁷⁴⁹ vgl. RK, Z 223-231

„Eine Ausbildung hat einen Anfang und ein Ende, ein Resultat, ein Zeugnis, ein Zertifikat und das gibt's hier nicht, weil das auch in hohem Maße kontraproduktiv wäre⁷⁵⁰. Ein Zertifikat von *ReIntegra* wäre gleichzeitig eine offizielle Bestätigung schwerster psychischer Beeinträchtigung. Niemand würde so jemanden einstellen wollen. (...) Schizophrenie manifestiert sich relativ spät – und sie ist nicht heilbar. Hier geht niemand geheilt weg und beginnt sein Leben von vorne“⁷⁵¹.

Das soziale Element wird durch engagierte Familiarität in einem gemeinsamen Produktionsprozess, der die jeweiligen individuellen Potenziale flexibel nutzt, erzeugt. Die darin hergestellten Produkte sind tatsächlich von betonenswert hoher Qualität und künstlerischem Wert.

Teilnahmemotivation & Erfolgsgories

Ein Arbeitsvertrag mit *ReIntegra* wird grundsätzlich über 18 Monate abgeschlossen, jedoch vom Fonds Soziales Wien für die Zielgruppe der „untherapierbar psychisch Erkrankten“ in der Regel anstandslos verlängert. Manche Mitarbeiter sind bereits seit 20 Jahren bei *ReIntegra* beschäftigt. Wenn der Beschäftigungsvertrag nicht verlängert würde, wäre die nächste Station über kurz oder lang die Psychiatrieabteilung in einer geschlossenen Anstalt. Die Menschen finden sich „draußen“ nicht zurecht. Bei *ReIntegra* lernen sie zu kooperieren, zusammen zu arbeiten und eine Struktur in ihren Tag, ihr Leben zu bekommen. Sie lernen, sich auf andere einzulassen.⁷⁵²

Ähnliche Sozialprojekte werden auch bei der *Volkshilfe Beschäftigung*⁷⁵³ realisiert, wenngleich es sich hier nach Angaben der Projektleiterin um Menschen mit nicht dermaßen schweren psychischen Beeinträchtigungen handelt:

„Die Menschen werden dort wirklich als Arbeitskraft integriert und können dort wirklich arbeiten. Sie leisten den Beitrag, den sie zu leisten imstande sind und der für sie gut ist. Das Produkt von ISI wird ja weltweit verkauft. Also sinnvolle Arbeit zu leisten, das finde ich wirklich toll“⁷⁵⁴.

Selbstwirksamkeit

„Freude und Begeisterung werden jeweils im Tun und am Werk spürbar. Die Behinderung rückt in den Hintergrund, im Mittelpunkt steht die Einzigartigkeit der KünstlerInnen. Kreativität kennt keine Grenzen, von körperlichen oder intellektuellen Behinderung lässt sie sich jedenfalls nicht einschränken. Kunst ist Kommunikation, die Brücken bauen kann“⁷⁵⁵.

Gerade hinsichtlich der Mehrheit der Menschen mit besonderen Bedürfnissen wird es zunächst ausreichend sein, ihnen einen Platz entsprechend ihrer Talente, ihrer Fähigkeiten und Interessen zuzuweisen, um Freude, vielleicht sogar Begeisterung, in jedem Fall Zufriedenheit hervorzurufen. Von diesem relativ einfach in allen seinen notwendigen Konsequenzen verständlichen und nachvollziehbaren Satz gilt es noch einmal einen Blick in die Praxis zu werfen: Als Mensch mit besonderen Bedürfnissen kann man lernen, Schritt für Schritt selbst Verantwortung für bestimmte, überschaubare Arbeitsbereiche zu übernehmen. Die Caritas der ED Wien betreibt im Rahmen ihrer

⁷⁵⁰ Selbstverständlich würde *ReIntegra* einer Firma, die in voller Kenntnis der Krankheit eines Menschen, diesen dennoch einstellen wollte, alles schriftlich bestätigen und zertifizieren. Das passiere aber nicht (vgl. JS, Z 45-47).

⁷⁵¹ JS, Z 39-51

⁷⁵² vgl. JS, Z 63-64

⁷⁵³ *Volkshilfe Beschäftigung* ist ein gemeinnütziger Verein, der 1997 gemeinsam von *Volkshilfe Österreich* und *Volkshilfe Wien* mit dem Ziel einer nachhaltigen Integration von langzeitarbeitslosen Frauen und Männern und von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt gegründet wurde (siehe dazu Kapitel 1.3.2, S. 27).

⁷⁵⁴ RK, Z 266-269

⁷⁵⁵ Caritas der ED Wien, Jahresreport 2008: 23

Behinderteneinrichtungen neben verschiedenen Tagesstätten auch Bauernhöfe „für besondere Menschen“, so den Bio-Bauernhof Unternalb und den Turmhof Retz. Hier suchen sich die KlientInnen ihre BetreuerInnen selbst aus. Die Höfe sind spezialisiert auf „Berufsvorbereitung“ wobei die WerkstättenleiterInnen in Unternalb – wo es Beschäftigungsplätze für insgesamt 48 Menschen mit intellektueller Behinderung gibt - doppelte Qualifizierung besitzen: Einerseits sind sie SpezialistInnen in ihrem Fachbereich, andererseits ausgebildete BehindertenbetreuerInnen. Der Erfolg würde sich u.a. daran zeigen, dass jährlich bis zu sieben KlientInnen (oder knappe 15 % der KlientInnen) auf dem Arbeitsmarkt vermittelt würden.

2.7.5 Exemplarische Erfahrungen aus externen Studien

Neuber verfasste ihre Arbeit hinsichtlich des Faktors der „Sozialarbeit in der beruflichen und sozialen Rehabilitation von Personen mit psychischen Störungen“⁷⁵⁶ und könnte hierbei einige interessante Diskussionsbeiträge anbieten, deren Tauglichkeit für die Praxis jedenfalls zu überprüfen wäre.

Wie bereits eingangs nachdrücklich erwähnt, stellte sich im Zuge der Erhebungen als auffallend dar, dass ungeachtet der Zielgruppen und ebenso ungeachtet der identifizierten Problemlagen allerorts der Ruf nach Sozialarbeit/Sozialpädagogik verblüffend schnell vernommen werden musste. Andererseits hat die alltäglichen Praxis der SÖB der Caritas der ED Wien zu der Erfahrung geführt, stets seitens der Projektleitung auch Supervisionsarbeit zu leisten, sodass die sehr engagierte sozialpädagogische Betreuungs- und Beratungsarbeit im Rahmen der SÖB nicht „zu sehr“ in Belange der allgemeinen Lebensberatung, somit in Überengagement, ausufert, sondern sich ganz konkret an die Rahmenbedingungen zur Aufnahme und Aufrechterhaltung eines Ausbildungs- und Arbeitsprozesses zu halten habe. Bei multiplen Problemlagen müssten eben auch der „Mut zur Grenzziehung“ gefunden werden und professionelle soziale Dienste der Stadt Wien in den Blick und schließlich in Anspruch genommen werden (psychosozialer Dienst, Schuldnerberatung, Wohnungslosenhilfe, etc.) Neuber jedenfalls ermöglicht einen ersten Blick auf jene diesbezüglich „neuen Wege, die in Ausbildung und Praxis“ seitens der Sozialarbeit zu gehen wären, da sich Sozialarbeit ständig an die Erfordernisse der Gesellschaft anzupassen habe.

2.7.7. Anknüpfungspunkte für Follow-up-Projekte und Ausblick samt Empfehlungen

Den nun nachfolgenden Anknüpfungspunkten vorangestellt:

Gefordert wird von den befragten ExpertInnen gerade bezüglich der Zielgruppe von Menschen mit besonderen Bedürfnissen der ehestmögliche Umstieg von der Projektförderung auf die Subjektförderung. Die individuellen Bedürfnisse der Betroffenen müssen für die maßgeschneiderte Erstellung eines konkreten Aus- und Weiterbildungsangebotes, das sich hier stets im Rahmen eines konkreten Arbeitsprozesses entwickelt, berücksichtigt werden, wenn eine dauerhafte (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt Aussicht auf Erfolg haben will. Eine Abkehr von den als zu restriktiv empfundenen Richtlinien (9 Monate oder 18 Monate – selbst bei unheilbar kranken Menschen) wird diesbezüglich als überfällig erachtet.

„Ziel einer Projektteilnahme kann nicht ausschließlich eine bessere Vermittelbarkeit am Arbeitsmarkt sein. Es geht auch um Stabilisierung und Verbesserung der gesamten Lebenssituation. Und darum, weiterer und dauerhafter

⁷⁵⁶ Neuber 2009

sozialer Ausgrenzung entgegenzuwirken bzw. vorzubeugen. Es bedarf stufenweiser Angebote, um auch teilleistungsfähiger Menschen sinnstiftende Tätigkeiten anzubieten und ihnen dadurch auch gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen⁷⁵⁷.

„Menschen mit Behinderung haben immer den Platz, den die Gesellschaft ihnen zuweist. (...) Es geht darum, die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Menschen in den Mittelpunkt zu rücken, nicht ihre Defizite. Wir wollen Menschen mit Behinderung unterstützen, den für sie guten Platz in der Gesellschaft zu finden: Mit alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten, mit Qualifizierungsmaßnahmen für den Arbeitsmarkt oder in der Arbeitsassistenz“⁷⁵⁸.

Abb.: Empfehlungen für die Erwachsenen- und Arbeitsmarktpolitik
Zielgruppe: Menschen mit besonderen Bedürfnissen / Basisbildung



⁷⁵⁷ Caritas der ED Wien: „Arbeit als Chance“: 10 (Kap.: Erfahrungen und Forderungen)

⁷⁵⁸ Der Sonntag für Alle. Eine Sondernummer der Erzdiözese Wien; Interview mit DDr. Michael Landau, Caritas-Direktor: 25

3. Resümee und Ausblick

Die Ergebnisse der hier vorliegenden Pilot-Studie verdeutlichen einmal mehr die Komplexität des Aus-/Weiterbildungsdiskurses für bildungsbenachteiligte Gruppen. Bezugnehmend auf das Forschungsinteresse, nämlich Weiterbildungsbarrieren und motivationale Faktoren zu erheben, lässt sich diesbezüglich ein Bild von Tendenzen, Bedürfnissen und Hindernissen von Bildungsbenachteiligten gegenüber Aus-/Weiterbildung sowie über die Aus-/Weiterbildungskultur an sich skizzieren. Dabei scheint der private und berufliche Lebenskontext mit individuellen Erwartungshaltungen und Erfahrungen relevant zu sein. Im Nachfolgenden können aus den Interviewergebnissen⁷⁵⁹ und der durchgeführten Literaturstudie resümierend zentrale Ergebnisse formuliert und daraus ableitend Empfehlungen angedacht werden.

Hinsichtlich der beruflichen Weiterbildung ist auffallend, dass auch diese den vordergründigsten ökonomischen Maßstäben der Sparsamkeit im Einsatz der Finanzmittel genügt, in dem sie kurzfristigen Qualifizierungen oder intensiven Ausbildungen im Zuge notwendiger Umschulungen (komprimiert auf 1-2 Jahre bspw. beim BBRZ) nach einem persönlich defizitorientierten Ansatz eindrucksvoll Vorzug gibt. Dieser Ansatz verfolgt das Ziel, dass für den Arbeitsmarkt fehlende Qualifizierungen erworben werden müssen, damit eine möglichst rasche Re-Integration in das Arbeitsmarktsystem erfolgen bzw. der bestehende Arbeitsplatz gesichert werden kann.

Wesentlich bleibt jedenfalls die *Einseitigkeit* der *Dienstleistung* beruflicher Aus- und Weiterbildung zugunsten der Wirtschaft bestehen: der Unternehmer konkretisiert bis ins Detail seinen Bedarf an Arbeitskraft zur Vollendung oder auch nur „Wahrung seiner Wettbewerbsfähigkeit“ am Markt, durch Ökonomisierung, sprich Rationalisierung der gegebenen Arbeitsprozesse, der diesem dann „auf Bestellung“ auf Kosten der Gesellschaft – je nach Lautstärke, somit Vernehmbarkeit der jeweils vermuteten Makro-Zukunftsprognosen - in hundert- oder auch tausendfacher Ausführung zur gefälligen Auswahl angeboten wird. Den derart arbeitskraftbestellenden Unternehmen wird bis dato nicht einmal eine Verpflichtung oder eine unverbindliche Absichtserklärung abverlangt, die „auf Teufel komm raus“⁷⁶⁰ mit öffentlichen Mitteln, mitunter gar gegen ihren Willen aus- und/oder weitergebildeten Arbeitskräfte dann auch einzustellen. Eine in ständigen Ausgleichs- und Vermeidungsfinanzierungen diverser Risiken verstrickte Arbeitsmarkt-Dienstleistungs-Bereitstellungs-Gesellschaft scheint sich gegenüber einer sich an globalen – bien sûr! - Entwicklungen aufreibenden Nationalökonomie in permanenter Bringschuld zu befinden.

In diesem Kontext stehen also einerseits behauptete Beschäftigungsfähigkeiten bar konkreter Beweisbarkeit und andererseits formale (Massen-)Qualifikationen im Fokus. Empfohlen wird nun einen kompetenzorientierten Ansatz zu verfolgen, der auch informelle Kompetenzen anerkennen würde, ohne dabei Gefahr zu laufen, aufwändig unbedarft bereits „gebildete“ Arbeitskraft – deren individuelle Kompetenzen nun dem selektiven Zugriff des Unternehmers angepriesen würden – mangels Formalisierung als Okkasion zu verschleudern. Es könnten Aus-/Weiterbildungen besser abgestimmt werden, indem biografiebedingte Fähigkeiten transparent dargestellt würden und für eine

⁷⁵⁹ Auch hier soll nochmals betont werden, dass eine grundlegende Aus- und Weiterbildungssystemanalyse für Wien nicht Aufgabe dieser Studie war, als vielmehr die Einschätzungen und subjektiven Analysen der hier befragten Zielgruppen und ExpertInnen zu erheben. Die im Rahmen dieser Studie getätigten Aussagen, Empfehlungen und Kritikpunkte sind als solche unmissverständlich gekennzeichnet und reflektieren ausnahmslos die subjektiven Meinungen der InterviewpartnerInnen und sind nicht als wissenschaftliche Resultate dieser Studie zu verstehen.

⁷⁶⁰ TR, Z 174

Qualifizierungsmaßnahme mitberücksichtigt werden. Darüber hinaus empfehle es sich trägerneutrale flächendeckende Beratungsk Kooperationen auszubauen, damit ein niederschwelliger Zugang für Bildungsbenachteiligte gewährleistet werden kann. Grundsätzlich wird für (System-)Bildungsbenachteiligte ein ganzheitlicher Ansatz beim Aus-/Weiterbildungsangebot gewünscht, der das soziale, berufliche und private Umfeld in den Blickpunkt rückt. Denn wie in der Pilot-Studie thematisiert wurde, sind bildungsbenachteiligte Menschen häufig mit unterschiedlichen Problemen bzw. Herausforderungen konfrontiert, wie z.Bsp. mit traumatischen Lernerfahrungen in der Vergangenheit, die zu Versagensängsten, Minderwertigkeitskomplexen oder Angst "sich lächerlich zu machen" führten. Zudem werden auch immer wieder finanzielle Existenzprobleme durch Schulden oder Scheidung bzw. Arbeitsplatzverlust, konkreter Delogierungsdrohungen usw. attestiert. Weiters stellen gesundheitliche (physische/psychische) oder familiäre Probleme (Alleinerzieherin, Scheidung, Wohnsituation) sowie fehlende Kinderbetreuung für die Zielgruppen Hindernisse dar. Um sich aber auf Aus-/Weiterbildungsprozesse konzentrieren zu können, müssen diese Problemlagen aus dem eigenen Lebenskontext geklärt und bereinigt werden. Dahin gehend wird der Bedarf an Konzepten laut, die eine langfristige Betreuung und Unterstützung anbieten, indem Bildungsarbeit mit Sozialarbeit verschränkt wird sowie der Einsatz von bereits zur Verfügung stehenden Beratungs- und Unterstützungsleistungen aus Sozialarbeit/Sozialpädagogik in der Aus- und Weiterbildungsarbeit mit bildungssystemfremden/-fernen Zielgruppen verstärkt wird. So genannte „Soft-Skill“-Arbeit, Implementierung einer konstruktiven Tagesstruktur (8 Stunden Ruhe, 8 Stunden Freizeit, 8 Stunden Arbeit), Abwehr und Bewältigung unmittelbarer Bedrohungen (Drogenabhängigkeit, Alkoholismus, akute psychische Krisen, Verschuldung, Pfändungsverfahren, Privatkonkurse, Beziehungs- und Familienkrisen, Delogierungsverfahren, Obdachlosigkeit, etc.) scheinen sich in diesem Kontext als vordringliche Hemmnisse hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsbeteiligung herauszukristallisieren. Andererseits gibt es in den so genannten sozialökonomischen Betrieben bspw. der Caritas der ED Wien ein durchaus ganzheitlich orientiertes, sehr konkretes Angebot an Menschen in chronischen oder akuten Notlagen. Dennoch kann selbstverständlich auch hier immer nur ganz konkret jenen Problemen Aufmerksamkeit geschenkt werden, die den unmittelbaren Ausbildungs- bzw. Arbeitsprozess betreffen.

„Egal wie schlimm und drückend die sonstigen Probleme auch sein mögen, dafür ist leider keine Zeit, weil in diesem sehr konkreten Rahmen niemals ausreichend Personal zur Verfügung gestellt werden könnte.“⁷⁶¹

Gerade die Unterstützung zur Bewältigung persönlicher Krisen kann nun keineswegs der beruflichen Aus- und Weiterbildung gewissermaßen als Nebenauftrag beigelegt werden. Hier müsste ggf. auf die vorhandenen professionellen sozialen Beratungsangebote, bspw. des psychosozialen Dienstes der Stadt Wien, weiterverwiesen werden. Bevor also eine derartige Empfehlung, wie diese seitens der befragten ExpertInnen geäußert wurde, untermauert werden könnte, wäre zuvorderst die durchaus in relevantem Umfang in den entsprechenden Aus- und Weiterbildungsinstitutionen integrierte Sozialarbeit hinsichtlich eindeutiger Fokussierung auf berufliche Aus- und Weiterbildung bzw. entsprechender Treffsicherheit zu evaluieren.

Andererseits muss jedoch betont werden, dass in jenen Fällen, in denen sich die Betroffenen einem ex-ante zu erwartenden Erfolg nach mehrmaligen Durchlaufen so genannter „Standardqualifizierungsprogramme“ entzogen haben, eine effektivere einzelfallbezogene Intensivberatung unumgänglich erscheint. Bspw. beklagen

⁷⁶¹ vgl.: CSÖ, Z 274-278

langzeitarbeitslose Menschen, die sich in ständiger Betreuung des AMS als NotstandshilfebezieherInnen befinden, besonders den Mangel konkreter biografiespezifischer Angebote. Für SozialhilfeempfängerInnen hingegen gibt es derartige Angebote, in deren Rahmen ausreichend Möglichkeit geboten wird, auf die individuellen Bedürfnisse der KlientInnen einzugehen, doch handelt es sich in diesem Fall der Zielgruppe entsprechend⁷⁶² einmal mehr um grundlegende niederschwellige Orientierungs-, Stabilisierungs- und allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen, keineswegs jedoch um konkrete, biografiebezogene Weiterbildungsmaßnahmen.⁷⁶³ Damit einhergehend sind Lernbegleitungen oder eine Ansprechperson für den ganzen Aus- oder Weiterbildungsprozess, von der Beratung bis hin zur Reintegration in den Arbeitsprozess, empfehlenswerte Umsetzungsschritte, die jedoch mehr finanzielle und zeitliche Ressourcen sowie entsprechendes professionelles Personal erfordern.

Ein weiterer relevanter Faktor betrifft unterschiedliche Lernbedürfnisse bzw. Lernsettings je nach Zielgruppe und entsprechend der jeweiligen privaten (sozialen) bzw. beruflichen Lebenssituation. Beispielsweise sind komprimierte Aus- und Weiterbildungen für (junge) Mütter, unter Berücksichtigung einer Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung, sehr attraktiv. Hingegen stellen kurze Kursmodule mit Optionen auf Follow-up-Kurse für nicht Lernerfahrene einen wichtigen Schritt dar, um Lernerfolge zu gewährleisten und somit ggf. negative Schulerfahrungen zu überwinden und das Selbstbewusstsein zu stärken. Denn das Schul- bzw. Bildungssystem der Erstausbildung gilt als überholt und kann, wie bereits erwähnt, zu traumatischen Erlebnissen führen, die sich in der Erwachsenenbildung als Barrieren darstellen. Zudem sind im bestehenden System Selektionsmechanismen inhärent, sodass Erwachsene auch in Österreich mit unzureichenden Lese-, Schreib- und/oder Rechenkenntnissen ausgestattet sind. Das Problem ist, dass die Bildung und häufig auch die Aus-/Weiterbildung fern von den Menschen ist, weil es ein bürgerliches, elitäres Konzept nach wie vor in sich einverleibt hat, welches für Menschen aus anderen Schichten schwer oder gar nicht zugänglich ist. Das bedeutet ferner, dass ein teilnehmerInnen-, alltags- sowie lernorientierter Ansatz, je nach Zielgruppen differenziert, in die Aus-/Weiterbildungskonzepte bzw. in das Bildungssystem an sich weiter verfolgt werden bzw. implementiert werden sollte.

Bezugnehmend auf das Thema des Informationszugangs von Systembildungsbenachteiligten wird deutlich, dass diese Gruppe teilweise noch immer über Informationsdefizite hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsprogrammen oder Förderungsmöglichkeiten verfügt. Zudem ist der gesellschaftliche Stellenwert von Bildung für Bildungsbenachteiligte meist unklar und damit einhergehend fehlt das Bewusstsein darüber, welche Konsequenzen fehlende formale Bildungsabschlüsse in einer Wissensgesellschaft haben können. Vor allem wenn es um die Frage des monetären Nutzens und des Nutzens von Bildung geht (z.Bsp. Abfertigung versus Arbeitsstiftung) besteht meist die Tendenz zum Geld, weil damit häufig Schulden beglichen werden oder das Ziel darin besteht, so schnell als möglich wieder ins Erwerbsleben einzusteigen und eine Aus-/Weiterbildung würde diesen Schritt verzögern.

⁷⁶² SozialhilfeempfängerInnen haben im bisherigen „Arbeitsleben“ noch keine Berechtigung auf Bezüge nach der Arbeitslosenversicherung erworben.

⁷⁶³ Das Angebot von „Step 2 Job“ erstreckt sich lt. Eigendarstellung auf Herstellung der Arbeitsfähigkeit bis zur Integration in den Arbeitsmarkt. Es stehen den Menschen langfristige Betreuungsmöglichkeiten offen. Soziale und gesundheitliche Problemstellungen werden gemeinsam mit den Betroffenen Schritt für Schritt einer Lösung zugeführt. Mit ExpertInnen aus Gesundheits- Sozial- und Bildungsberufen werden ganzheitliche Lösungen erarbeitet. Durch die Nutzung von Institutionen, Beratungsstellen und die Netzwerke, die Context in den vergangenen Jahren professionell aufbaute hat, erhöhte sich die Chance für jeden/jede Einzelne/n, wieder in das Erwerbsleben einzusteigen. Siehe: http://www.context.at/cms/front_content.php?idcat=149 (Zugriff: 25.06.2010)

Ansätze für Empfehlungen können dahingehend artikuliert werden, indem erstens die Informationsaufbereitung träger- sowie inhaltsübergreifend erfolgt. Das bedeutet, über die eigentliche Aus-/Weiterbildungen wird ein umfassendes Informationsdienstleistungsspektrum zielgruppenspezifisch angeboten. Zweitens erfordert der Zugang zu den Zielgruppen, wie z.Bsp. Jugendliche, junge Mütter oder ältere ArbeitnehmerInnen, sehr viel persönlichen und aktiven Kontakt von Seiten der Bildungs- bzw. BeratungsexpertInnen bzw. von BetriebsrätInnen. Der persönliche Kontakt wird auch über Vor-Ort-Beratungen erfolgreich hergestellt. D.h. die Bildung kommt zu den Menschen an öffentlichen Plätzen, Vereinen oder in die Bezirke. Dies erfordert jedoch einen erhöhten Personaleinsatz und somit personelle, finanzielle und zeitliche Ressourcen. Weiters sind Empfehlungen durch Mundpropaganda eine der besten Zugänge („Empfehlungsmarketing“⁷⁶⁴), weil dadurch die Eigenmotivation der InteressentInnen an der Aus-/Weiterbildung sehr groß ist. Damit sich aber ein Empfehlungsmarketing erst etablieren kann, braucht es eine langfristige Planung von Kursmaßnahmen, die über viele Jahre angeboten werden müssen. Drittens stellen finanzielle Anreize/Förderungen für Bildungsbenachteiligte Zugangserleichterungen und Motivationsanreize für eine Aus-/Weiterbildungsbeteiligung dar. In diesem Kontext wird der Ausbau von Förderungen sowie generell die Option kostenloser formaler Bildungsabschlüsse von der Basisbildung bis hin zur Sekundarstufe II inklusive Rahmenbedingungen (z.B. Kinderbetreuung) empfohlen.

Motivationsanreize stellen zudem berufliche Perspektiven nach Absolvierung der Aus- bzw. Weiterbildung dar. In diesem Kontext sind eine Arbeitsplatzgarantie oder in Aussicht gestellte neue berufliche Herausforderungen empfehlenswert. Dabei ist auch das Thema Pensionsanspruch zentral: Um fehlende Pensionszeiten so rasch als möglich vorweisen zu können, werden Umschulungen bereitwillig in Angriff genommen mit dem Ziel, ehest möglich einen Arbeitsplatz wieder zu finden und dadurch den Pensionsanspruch zu erfüllen.

Auch das Thema der Freiwilligkeit für die Teilnahme an bzw. optimale Informationen über Aus- bzw. Weiterbildungsprogramme sind relevante Motivationsfaktoren. Dahin gehend wird oftmals Kritik am AMS und deren Umgangsformen geübt. Denn Betroffene haben oft das Gefühl der Kontrolle aufgrund eines Misstrauens, dass Arbeitssuchende nicht arbeiten wollen sowie auch Unwissenheit über KundInnen (als Nummer behandelt worden). Darüber hinaus bedeuten die Zubuchungen zu Kursmaßnahmen für die Betroffenen oft Schikanen, weil diese meist nicht freiwillig oder selbst bestimmt ausgewählt werden können. Unter solchen Voraussetzungen entstehen als sinnlos erachtete Aus- und Weiterbildungsschulungen, die den Touch einer Beschäftigungstherapie erhalten. Vor allem dann, wenn bereits mehrmals ein Jobcoaching oder EDV-Kurse absolviert werden mussten oder die Qualität der Kurse negativ beurteilt werden (Reintegration in den Arbeitsprozess ist selten gegeben). Verbesserungspotentiale können somit gegenüber der gängigen AMS-Kultur und Struktur attestiert werden, die einer umfassenden Auseinandersetzung und Handlungsnotwendigkeit bedürfen. Empfohlen wird zudem auch eine Verbesserung der Zusammenarbeit und Vernetzung zwischen Playern der Arbeitsmarktpolitik und Politik.

Ein weiteres relevantes Thema in Punkto Motivation sind eigene Kinder. In diesen Fällen besteht der persönliche Anspruch, mit gutem Beispiel vorzugehen zu wollen bzw. auch bewusst Verantwortung für die schulische Bildung der Kinder zu übernehmen. Diese Umstände tragen sehr viel Motivationspotential in sich, sich selbst aus- bzw. weiterzubilden, welches unbedingt gefördert werden sollte.

⁷⁶⁴ KIZ, Z 246

Role-Models werden aber auch gezielt in der Praxis in Form von Testimonials eingesetzt. Diese *Testimonials* sind zumeist Menschen, die häufig aus der Gruppe der Bildungsbenachteiligten stammen, jedoch aufgrund der absolvierten Aus-/Weiterbildung neue berufliche/private Perspektiven erlangt haben. Bei Informationsveranstaltungen bzgl. Aus-/Weiterbildungsmaßnahmen berichten diese über ihre Erfahrungen und beantworten ggf. Fragen von den Interessierten. So wäre beispielsweise für die Gruppe der MigrantInnen ein/e MigrantIn, für die Zielgruppe der Mädchen Frauen, für die Gruppe der Langzeitarbeitssuchenden eine/n ehemals Langzeitarbeitslose/n, usw. zu finden, der/die nach Inanspruchnahme verschiedener staatlicher Aus- und Weiterbildungsförderungen bzw. -programme eine für die Zielgruppe beeindruckende Karriere eingeschlagen hat bzw. eine *wesentliche* berufliche Verbesserung erreichen konnte. Der Einsatz von Role-Models basiert auf motivationalen Überlegungen, die den Aus- und Weiterzubildenden nachvollziehbar und glaubhaft machen sollen, dass sie selbst aktiv ihr berufliches Vorankommen positiv gestalten können und dass sie hierfür institutionelle Unterstützung finden können.

Mit Testimonials wird somit transportiert, dass zielgerichtete und interessenbasierte Aus-/Weiterbildung erstrebenswert ist, weil dadurch nicht nur die berufliche Situation, sondern damit einhergehend auch häufig die private Lebenssituation verbessert werden kann. Desweiteren wird vermittelt, dass Weiterbildung grundsätzlich jederzeit – auch berufsbegleitend - und nicht erst im Notfall des Arbeitsplatzverlustes in Anspruch genommen werden kann. Die Attraktivität solcher Programme könnte bei weitem durch niederschwellige, kostengünstige bis kostenlose Angebote gesteigert werden.

Abschließend kann festgehalten werden, dass Weiterbildungsbarrieren für Bildungsbenachteiligte nach wie vor existent sind, die Veränderungen und Unterstützungsleistungen auf ganzheitlicher Ebene virulent werden lassen. Zudem wird erkennbar, dass Motivationszugänge von sozialen, beruflichen und individuellen Gegebenheiten beeinflusst werden, wo sich klare Anknüpfungspunkte oder Interventionen herauskristalisieren. Dabei sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass dem damit inhärenten Recht auf Bildung, welches unbestritten bedeutend und wichtig ist, auch das Recht auf Widerstand eingeräumt werden muss. D.h. Individuen, die sich bewusst und selbst bestimmt für eine Weiterbildungsabstinenz entschieden haben, ist diese Entscheidung wertfrei und vor allem konsequenzlos zu- bzw. einzugestehen.

Von Forschungsseite lassen sich dahin gehend Nachfolgeprojekte konkretisieren, die notwendige wichtige Erkenntnisse für den zukünftigen Aus-/Weiterbildungsdiskurs und darüber hinaus gesellschaftlichen Diskurs darstellen, wie bereits in den jeweiligen Kapiteln zu den Zielgruppen näher ausgeführt wurde. Zusammenfassend möchten wir zwei zentrale und brisante Themenfelder hervorheben. Zum einen das Aus-/Weiterbildungsverhalten von Jugendlichen und inwiefern sich ein ethnisch-kultureller und/oder milieuspezifischer Hintergrund darauf und vor allem wie auswirkt. Zum anderen Tendenzen und Interessen bezüglich Weiterbildungsabstinenz und Weiterbildungsbeteiligung von älteren ArbeitnehmerInnen bzw. Nicht-Erwerbstätigen / Langzeitarbeitssuchenden und wie diese Zielgruppe mit Aus-/Weiterbildungsangeboten erreicht werden könnte.

4. Index der Interview-Quellenangaben

Modul II

- ExpertInnen aus verschiedenen Institutionen (Erhebungsphase 1) (n=12)

MV	Mag.a Manuela Vollmann	abz*austria
GC	Gerda Challupner	AMS Jugendliche
WS	Waltraud Sinnl	BBRZ-Öffentlichkeitsarbeit
US	Mag.a Ursula Sorschag	<i>bfi</i> Wien
JM	Mag.a Johanna Mayerhofer	Caritas der ED Wien (Personalentwicklung)
AT	Andreas Thienel	Caritas der ED Wien (Sozioökonomische Betriebe)
MR	Mario Rieder	Die Wiener Volkshochschulen
AB	Amina Baghajati	Islamische Glaubensgemeinschaft in Österreich
MN	Mag.a Monika Nigl	WAFF-Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (Förderung beruflicher Entwicklungschancen)
AAK	Mag.a Astrid Augeneder-Köllner	WAFF-Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (Info-Management)
UF	Ute Fragner	WUK Bildung
GR	Günther Reif	Zum Alten Eisen

Modul III

- InteressensvertreterInnen/ReferentInnen (Schlüsselpersonen) (Erhebungsphase 2) (n=14)

FK	Frau Klein	abz get ready
WD	Wolfgang Dikovics	<i>bfi</i> AMV3 (Abteilungsleiter)
WG	Walter Granadia	<i>bfi</i> AMV3 (Lehrausbildungswerkstätte)
SuS	Susanne Schulz	<i>bfi</i> Wien (Projekt „Chancen durch Bildung“)
SÖC	3er-Gruppendiskussion	Caritas der ED Wien (sozioökonomische Projekte)
TR	Mag. Thomas Rihl	Jobtransfair
MD	Martin Dworschak	Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Wien (Betriebsrat)
KIZ	Kludia Zehetgruber	ppc training (Projekt „Mädchen entscheiden“)
JS	Judith Spicker	Reintegra Hut- und Schmuckmanufaktur
ED	Mag.a Elke Dergovics	VHS Floridsdorf (Basisbildung)
RK	Mag.a Roswitha Kikowsky	Volkshilfe Beschäftigung
KE	Klaus Eckerstorfer	WAFF-Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (Arbeitsstiftung)

- „**Bildungssystembenachteiligte und Bildungssystemfremde**“ (Erhebungsphase 3)⁷⁶⁵ (n=14)

Zielgruppe: Jugendliche (mit Migrationshintergrund)

BL anonym

Zielgruppe: Frauen und Mädchen

BL anonym

MA anonym

NP anonym

Zielgruppe: Ältere ArbeitnehmerInnen

GS anonym

Zielgruppe: Langzeitarbeitssuchende / SozialhilfeempfängerInnen

EB anonym

RNJ anonym

ZAE anonym (Gruppendiskussion mit sechs langzeitarbeits (-erwerbs)-losen Personen)

Zielgruppe: Menschen mit besonderen Bedürfnissen & Basisbildung

ZW anonym

UM anonym

⁷⁶⁵ siehe auch 1.3.1. Darstellung der InterviewpartnerInnen (S. 14)

5. Maßnahmenglossar

abz get ready: Beratungsstelle für Mädchen/junge Frauen die Mütter bzw. schwanger sind (Finanzierung: AMS, ESF)

Basisbildung (Zielgruppe: funktionale AnalphabetInnen) (VHS Flordisdorf)

Caritas Sozialökonomische Projekte (Arbeit und Umwelt, first_step, h | k | e, jobStart, Restaurant Inigo, JE_TZT, Carla)

Chancen durch Bildung (Durchführung: bfi Wien; initiiert v. AK Wien; Finanzierung: WAFF)

FRECH – Frauen ergreifen Chancen (WAFF)

Hut und Schmuckmanufaktur (ReIntegra)

job_aktiv (Caritas; Finanzierung: AMS)

Jugendwerkstatt (bfi Wien – AMV3)

Mädchen entscheiden (Durchführung: ppc-training; Finanzierung: AMS Jugendliche & WAFF)

Spacellab (WUK Ausbildung und Beratung & Volkshilfe Beschäftigung) Grundqualifizierung junger Erwachsener

WAFF Arbeitsstiftungen/Outplacementstiftungen für Arbeitssuchende

WAFF Implacmentstiftung (Personalaufbau für Unternehmen)

WAFF NOVA (WiedereinsteigerInnen)

WAFF Jobchance (SozialhilfeempfängerInnen)

WAFF Personalfinder (regionales Vermittlungsservice für Unternehmen)

WUK Clearing Plus (Jugendliche und junge Erwachsenen mit psychischen Beeinträchtigungen)

WUK Domino (Jugendliche mit besonderem Förderbedarf)

WUK faktor i (Junge Menschen mit Handicap zwischen 14 und 24 Jahren)

WUK miko (sozial und emotional benachteiligte Jugendliche)

WUK Monopoli (arbeitsuchende Jugendliche)

WUK next.level (Jugendliche mit psychischer Erkrankung)

6. Bibliographie

- Ambos, Ingrid: Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Nationaler Report 2005⁷⁶⁶.
- Annen, Silvia / Bretschneider, Markus: Anerkennung informell erworbener Kompetenzen aus bildungspolitischer und wirtschaftswissenschaftlicher Perspektive. *Bildungsforschung* 1 (2009)⁷⁶⁷, Jg. 6 (<http://bildungsforschung.org>).
- Bammer, Doris / Völkerer, Petra / Ziegler, Petra: Prekarisierung und (Über-)Lebensstrategien, Projektbericht für die Hochschuljubiläumsstiftung der Stadt Wien, Wien Juli 2008.
- Barz, Heiner / Tippelt, Rudolf (Hrsg.): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Praxishandbuch Milieumarketing. Band 1. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2004.
- Barz, Heiner / Tippelt, Rudolf (Hrsg.): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Praxishandbuch Adressaten- und Milieuforschung zu Weiterbildungsverhalten und -interessen. Band 2. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2004.
- Bayer, Mechthild et al.: „Marktismus“ oder öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung ? Marburg 2004.
- BBRZ (Beruflich wieder am Ball): Geschäftsbericht. Angebote und Erfolge 2008.
- Beck, Ulrich: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main 1996.
- Benedikt, Michael: Brennpunkte – Splitter und Balken I. Die Metaphysik der anderen. München 1998.
- Bolder, Axel: Weiterbildung in der Wissensgesellschaft. Die Vollendung des Matthäus-Prinzips. In: Bittlingmayer, Uwe H./Bauer, Ullrich (Hrsg.): Die „Wissensgesellschaft“ – Mythos, Ideologie oder Realität? Wiesbaden 2006.
- Boser, Line E. et.al: Frauen lernen anders und Anderes. Luzern (u.a.): Akademie für Erwachsenenbildung (AEB) und h.e.p. Verlag: Aus der Praxis für die Praxis 11. Luzern 1994.
- Brunner-Sobanski, Elisabeth: „Learn forever“ – Lernen im Alltag lernungewohnter Frauen verankern. Ein EU-Projekt zum lebensbegleitenden Lernen. *Magazin für Erwachsenenbildung* 2008/3 (15-1 f.) abrufbar auf: www.erwachsenenbildung.at.
- Brüning, Gerhild: Bildungsbenachteiligt, beruflich benachteiligt, sozial benachteiligt? *Idw – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung*⁷⁶⁸. 2001a.
- Caritas der Erzdiözese Wien: Arbeit als Chance: Die sozialökonomischen Projekte der Caritas ED Wien.
- Caritas der Erzdiözese Wien: Erwerbsarbeit & Erwerbslosigkeit. Working Paper der Grundlagenabteilung der Caritas ED Wien. Redaktion Martina Kargl; (Zweite, aktualisierte und erweiterte Fassung; WP 001/April 2009).
- Caritas der Erzdiözese Wien: Jahresreport 2008; „Die wahren Erfolge“.
- Caritas der Erzdiözese Wien: Der Standard: Sondernummer „Auf und Ab“. Junge Armut (2009).
- Csisinko, Ulrike: Weiterbildung Niedrigqualifizierter – Zielgruppenspezifische Aspekte. Studie im Auftrag des Institute for Future Studies (IFS) im Rahmen des Projekts Advocate (EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL). Dezember 2005.

⁷⁶⁶ http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/ambos05_01.pdf (Zugriff: 30.04.2010)

⁷⁶⁷ <http://bildungsforschung.org/index.php/bildungsforschung/article/viewFile/92/94> (Zugriff: 21.3.2010)

⁷⁶⁸ <http://www.uni-protokolle.de/nachrichten/text/73783> (Zugriff: 11.2005)

Derichs-Kunstmann, Karin et.al (Hrsg.): Frauen lernen anders. Theorie und Praxis der Weiterbildung für Frauen. Dokumentation der Fachtagung am 15./16.6.1992 in Recklinghausen. Bielefeld 1993.

Der Sonntag für Alle (Wiener Kirchenzeitung). Eine Sondernummer der Erzdiözese Wien (2009).

Doberer-Bey, Antje (Hrsg.): Alphabetisierung im Brennpunkt. Synergien und Entwicklung durch Vernetzung. Dokumentation zur Tagung des Netzwerks.Alphabetisierung.at und Verbandes Wiener Volksbildung unter der Schirmherrschaft der Österreichischen UNESCO-Kommission. Wien 2006.

Dornmayr, Helmut: Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt⁷⁶⁹. Wien 2008.

Dubs, Rolf u.a. (Hsg.): „Bildungswesen im Umbruch“, Festschrift für Hans Giger . Verlag Neue Zürcher Zeitung 2006.

Egger-Subotitsch, Andrea (Hg.): Kompetenzen im Brennpunkt von Arbeitsmarkt und Bildung. Wien 2009.

Froschauer, Ulrike / Lueger, Manfred: Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. UTB für Wissenschaft, Stuttgart 2003.

Grell, Petra et.al: Weiterbildung trotz Familie und Beruf. Eine Kurzfassung zu Ergebnissen und Empfehlungen des Projekts „Flexible Lernkonzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Hamburg 2000.

Grotluschen, Anke: Vortrag: Interessegenese, Motivation und Weiterbildung. Exemplarische Ergebnisse aus qualitativen und quantitativen Zugriffen. Innovationskreis Weiterbildung, Ahlen November 2007. (Power-Point-Folien)⁷⁷⁰.

Grotluschen, Anke / Krämer, Judith E.: Vom Vergessen der Einflüsse: Vermeintliche Selbstbestimmung bei der Interessegenese. Bildungsforschung 1 (2009)⁷⁷¹, Jg. 6 (<http://bildungsforschung.org>).

Gutknecht-Gmeiner, Maria: Hohe Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern – und alles wird gut? Gender als Kategorie in der Weiterbildungsforschung: Ansätze zur geschlechtsspezifischen Analyse empirischer Befunde⁷⁷². In: Magazin Erwachsenenbildung Nr.3, 2008: Gender und Erwachsenenbildung – Zugänge, Analysen und Maßnahmen, S. 36-49.

Gutknecht-Gmeiner, Maria et al: Bringt bessere Bildung mehr Chancen? Bildungsexpansion und Arbeitsmarktsituation von Frauen. Vortrag auf der Gleichstellungsenquete der ÖGB-Frauen am 3.6.2004 in Wien. Wien 2004.

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (Hrsg.): Health System Watch IV/Winter 2003. Beilage zur Fachzeitschrift „Soziale Sicherheit“. Erstellt durch das Institut für Höhere Studien (IHS); Wien 2003.

Holzer, Daniela: Widerstand gegen Weiterbildung – eine unkonventionelle Denkweise wider das lebenslange Lernen. Tagungsbeitrag im Rahmen der 48. Salzburger Gespräche für LeiterInnen in der Erwachsenenbildung. Salzburg 2005.

Herzog, Benno: Was ist Arbeit? Kulturelle, politische und ökonomische Unterschiede eines gesellschaftlichen Schlüsselbegriffes. In: Holuba, Stefanie (Hrsg.): Was hat Arbeit mit Leben zu tun? Rosa-Luxemburg-Stiftung Texte 60; Berlin 2009.

Honig, Rosalind: Nichtdirektive Planung. Verbesserte Umsetzung partizipativer Projektentwicklung in Deutschland durch ein pädagogisches Konzept. In: Holuba, Stefanie (Hrsg.): Was hat Arbeit mit Leben zu tun? Rosa Luxemburg-Stiftung, Hefte 60; Berlin 2000.

⁷⁶⁹ <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=3996&sid=915182174&look=2&jahr=2008> (Zugriff 4.7.2009)

⁷⁷⁰ http://www.innovation-weiterbildung.de/uploads/media/6.1_Grotlueschen_01.pdf (Zugriff 21.3.2010)

⁷⁷¹ <http://bildungsforschung.org/index.php/bildungsforschung/article/viewFile/84/86> (Zugriff: 21.3.2010)

⁷⁷² <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-3/meb08-3.pdf> (Zugriff 12.7.2009)

Jahoda, Marie/Lazarsfeld, Paul E./Zeisel Hans: Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch. Frankfurt am Main 1975.

KMU Forschung Austria: Analyse der KundInnengruppe Jugendliche mit Migrationshintergrund am Wiener AMS Jugendliche. Wien, Juni 2007.

Kapeller, Doris / Sladek, Ulla / Stiftinger, Anna: „...weil für mich hat es sowieso nie Angebote gegeben“. Bildungswünsche und –bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss. Kurzfassung der Studie im Rahmen des Projekts learn forever, Salzburg 2009.

Kamleitner, Daniel et al.: Jugendliche mit akutem Qualifikationsbedarf 2007–2015. Monitoring und Prognosen. Wien 2008.

Karakas, Hakan Alexander: Integrationsbarrieren bei türkischstämmigen Zuwanderern unter besonderer Berücksichtigung der Bildung und Lösungsvorschläge“. Dissertation an der Universität Wien; Institut für Politikwissenschaften; Wien, September 2008.

Kerschbaumer, Arno et al: Berufliche Weiterbildung in Wien (Zusammenfassung)⁷⁷³ Graz 2006.

Krenn, Manfred: Gering qualifiziert in der „Wissensgesellschaft“ – Lebenslanges Lernen als Chance oder Zumutung? FORBA-Endbericht. Forschungsbericht im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien, Wien 2010.

Krenn, Manfred et.al: ... da kräht kein Hahn nach Ihnen. Die Situation von „älteren“ Arbeitslosen und ihr Chancen auf Reintegration in Beschäftigung⁷⁷⁴ Wien 2007.

Krenn, Manfred: Die Bedeutung und Berücksichtigung außerfachlicher Aspekte bei der Personalauswahl und –einstellung⁷⁷⁵ Wien 2004.

Legewie, H.: Globalauswertung. In: Böhm, A., Muhr, T. und Mengel, A. (Hrsg.). Texte verstehen: Konzepte, Methoden, Werkzeuge. Konstanz 1994, S. 100-114.

Magazin Erwachsenenbildung Nr.5, Oktober 2008: Mehr als Deutschkurse. Migration und Interkulturalität in der Erwachsenenbildung.

Magazin Erwachsenenbildung Nr.3, 2008: Gender und Erwachsenenbildung – Zugänge, Analysen und Maßnahmen.

Magazin Erwachsenenbildung Nr.0, Februar 2007: Der Stellenwert der Erwachsenenbildung im Kontext des Lebenslangen Lernens.

Marik-Lebek et.al: Migration und Integration. Zahlen.Daten.Fakten 2009. Österreichischer Integrationsfonds, BM für Inneres, Statistik Austria (Hrsg.). Wien 2009.

Maruani, Margaret: Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Prekarität in Europa. In: Effi Böhlke (Hrsg.): Freiheit, Gleichheit, Geschwisterlichkeit. Beauvoir und die Befreiung der Frauen von männlicher Herrschaft. Rosa-Luxemburg-Stiftung; Bd. 59⁷⁷⁶. Berlin 2009, S. 158-172.

Nadimi-Farrokh, Niloofar: Interkulturelle Mediation in einer Kooperativen Mittelschule als Prävention gegen Gewaltbereitschaft und Mobbing zwischen SchülerInnen. In: ÖIF-Dossier Nr. 4/2009: © Österreichischer Integrationsfonds.

⁷⁷³ http://www.waff.at/fileadmin/user_upload/studien/2007/WB_in_Wien_Zs.fassung_dt_final.pdf (Zugriff 4.7.2009)

⁷⁷⁴ http://www.forba.at/data/downloads/file/183-FORBA-FB_1-07.pdf (Zugriff 4.7.2009)

⁷⁷⁵ <http://www.forba.at/data/downloads/file/103-FB%2003-04%20IWP%20Krenn.pdf> (Zugriff 22.7.2009)

⁷⁷⁶ <http://www.rosalux.de/themen/gesellschaftsanalyse/publikationen/publikation/datum/1970/01/01/freiheit-gleichheit-geschwisterlichkeit/thema/sprachen/gesellschaftstheorie/priorisierung-regional.html> (Zugriff 10.5.2010)

Neuber, Michaela (2008): Arbeitsfeld Arbeit: Ausgrenzung älterer Arbeitnehmer – soziale Folgen und Gegenstrategien. (Fachhochschule fh campus Wien).

Neuber, Michaela: Sozialarbeit in der beruflichen und sozialen Rehabilitation von Personen mit psychischen Störungen. Diplomarbeit fh campus Wien, Wien 2009.

Nunn, Alex/Johnson, Steve/Monro, Surya/Bickerstaffe, Tim/Kelsey, Sarah: Factors influencing social mobility. Dept. For Work and Pension, Research Report No. 450 © Crown 2007.

Österreichischer Integrationsfonds: Migration & Integration. Zahlen, Daten, Fakten 2009.

Österreichisches Institut für Jugendforschung: Jugendliche und Arbeitsmarkt. Exklusiverhebung des Österreichischen Instituts für Jugendforschung im Auftrag der österreichischen Bundesjugendvertretung. Wien, September 2005 (www.oeij.at).

Plaimauer Claudia / Fingerlos, Astrid (3s Unternehmensberatung): AMS-Qualifikationsstrukturbericht 2008 für das Bundesland Wien. Arbeitsmarktservice Österreich, ABI / Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation⁷⁷⁷, April 2009.

Potz, Richard: Islam und Europa/Assimilation- Integration- Insertion. In: Valeria Heuberger (Hrsg.): Der Islam in Europa, Frankfurt am Main, 1999.

Prokopp, Monika: Was bringt Kompetenzerkennung – und wem? Ein Standpunkt. Guidance und Kompetenzbilanzierung. Konzepte, Beispiele und Einschätzungen, Magazin Erwachsenenbildung⁷⁷⁸ Nr.9, Februar 2010.

Pichler, Barbara / Steiner, Petra: Geschlechterdemokratie und Lebenslanges Lernen. Magazin Erwachsenenbildung Nr.3⁷⁷⁹, 2008: Gender und Erwachsenenbildung – Zugänge, Analysen und Maßnahmen, 2-14.

Pirklbauer, Sybille / Völkerer, Petra: Ungleichverteilung in Österreich aus der Genderperspektive. WISO 2008, 31. Jg., 174-189.

Putz, Sabine: Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2008⁷⁸⁰. AMS Info 128. Wien 2009.

Rauchenschwandtner, Hermann: Transformationen der Ökonomie: Krisis und Kritik der Ökonomie. In: Zehetner, Cornelius/Rauchenschwandtner, Hermann/Zehetmayer, Birgit (Hrsg.): Transformationen der kritischen Anthropologie. Wien 2010.

Reiter, H. (2000): Young Foreigners between School and Work in Austria. COST 13a Meeting, Oslo, 02.-03.06.2000.

Schmid, Kurt et.al: Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen⁷⁸¹. Wien 2008.

Schmid, Kurt: Herausforderungen und Trends in der Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen. Ergebnisse aus einer aktuellen Studie des AMS Österreich⁷⁸². AMS Info 129. März 2009.

Stadlmayr, Martina et.al: Evaluierung der Angebote 2007 des AMS Oberösterreich zur Berufsqualifizierung von MigrantInnen⁷⁸³. Linz 2008.

⁷⁷⁷ http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/QSB2008_bericht_bundesland_wien.pdf (Zugriff 2.7.2009)

⁷⁷⁸ http://erwachsenenbildung.at/magazin/10_09/meb10-9_06_prokopp.pdf (Zugriff: 21.3.2010)

⁷⁷⁹ <http://erwachsenenbildung.at/magazin/08-3/meb08-3.pdf> (Zugriff: 21.3.2010)

⁷⁸⁰ http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSInfo128_sabine_putz.pdf (Zugriff 22.7.2009)

⁷⁸¹ <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=4532> oder

http://www.ibw.at/media/ibw/Endbericht_Aeltere_Weiterbildung_Schmid_ibw.pdf (Zugriff 4.7.2009)

⁷⁸² http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSInfo129_aeltere_2009.pdf (Zugriff 4.7.2009)

⁷⁸³ http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht_AMS_ooe_MigrantInnen_kursevaluation.pdf (Zugriff 4.7.2009)

Stadtentwicklung Wien, Magistratsabteilung 18: Leben und Lebensqualität in Wien. Kommentierte Ergebnisse und Sonderauswertungen der Großstudien „Leben in Wien“ und „Leben und Lebensqualität in Wien“. © MA 18, Stadtentwicklung und Stadtplanung 2007.

Statistik Austria (Hrg.): Betriebliche Weiterbildung 2005. Wien 2008.

Statistik Austria: Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003. Wien 2004.

Steinmayr, Andreas: Die Bildungssituation der zweiten Zuwanderergeneration in Wien. In: ÖIF Dossier Nr 3/2009. © Österreichischer Integrationsfonds.

Strametz, Barbara et al.: Bildung bewegt: Biographie, Lebensläufe und ökonomische Zeitmuster als Ansatzpunkte für Lernherausforderungen. In: Schlüter, Anne (Hrsg.): Bildungs- und Karrierewege von Frauen. Wissen – Erfahrungen – biographisches Lernen. Verlag Barbara Budrich, Opladen 2006, S. 77-95.

Tippelt, Rudolf / Reich, Jutta / Panyr, Sylva / Eckert, Thomas / Barz, Heiner: Weiterbildungsverhalten und –interessen in milieuspezifischer Zuspitzung. In: Barz, Heiner / Tippelt, Rudolf (Hrsg.): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Praxishandbuch Adressaten- und Milieuforschung zu Weiterbildungsverhalten und –interessen. Band 2. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2004, S. 87-133.

Tippelt, Rudolf et. al: Weiterbildung, Lebensstil und soziale Lage in einer Metropole. Studie zu Weiterbildungsverhalten und –interessen der Münchner Bevölkerung. Bielefeld 2003.

Trans - Zeitschrift für Kulturwissenschaften, Nr. 17/März 2010: Rap als transkulturelle Ausdrucksform von Migrant*innenjugendlichen.

Wächter, Natalia: Jugend, Migration und Arbeit: Auswirkungen von Sozialkapital und kulturellem Kapital auf die Arbeitsmarktbeteiligung von jugendlichen Migrant*innen⁷⁸⁴.

Wallace, Claire et al.: Jugendliche Migrant*innen in Bildung und Arbeit. Auswirkungen von Sozialkapital und kulturellem Kapital auf Bildungsentscheidungen und Arbeitsmarktbeteiligung. OeNB Jubiläumsfonds Projekt Nr. 11762 Endbericht. Österreichisches Institut für Jugendforschung, Wien 2007.

Weber, Andreas: Begutachtungsprobleme bei Arbeitslosigkeit – Krankheit – Gesundheit – gegenwärtiger sozialmedizinischer Erkenntnisstand zu gesundheitlichen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit. In: Der Medizinische Sachgutachter 103/1/2007.

Weinkopf, Claudia: Gar nicht so einfach?! Perspektiven für die Qualifizierung, Arbeitsgestaltung und Entlohnung. In: Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.): Perspektiven für die Qualifizierung, Arbeitsgestaltung und Entlohnung. Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland. Bonn 2007.

WUK – Ausbildung und Beratung. Pressemappe 2009.

Erol Yildiz: Migrant*innen-Milieus. Ein Kompass für die Stadtgesellschaft. 2008⁷⁸⁵.

⁷⁸⁴ <http://www.oel.at/content/de/forschung/abgeschlosseneprojekte/projekte/article/75.html> (Zugriff 2.7.2009)

⁷⁸⁵ <http://www.vhw.de/publikationen/vhw-studie-migranten-milieus> (Zugriff 13.5.2010)