



Donau-Universität Krems

Department für Migration und Globalisierung

STEPS_2 – begleitende Evaluierung Schnittstelle Arbeitsmarkt

Individuelle und strukturelle Hürden
bei der Erwerbsintegration von
(arbeitsmarktfernen) Personen,
insbesondere solchen mit
Migrationshintergrund,
in der Steiermark

Gudrun Biffl, Anna Faustmann, Lydia Rössl, Isabella Skrivanek

Juni 2012

Studie im Auftrag der Steiermärkischen Landesregierung, der Stadt Graz und des AMS Steiermark



Donau-Universität Krems

Department für Migration und Globalisierung

STEPS_2 – begleitende Evaluierung Schnittstelle Arbeitsmarkt

Individuelle und strukturelle Hürden bei der Erwerbsintegration von (arbeitsmarktfernen) Personen, insbesondere solchen mit Migrationshintergrund, in der Steiermark

Gu drun Biff l, Anna Faustmann, Lydia Rössl, Isabella Skrivane k

Schriftenreihe Migration und Globalisierung
Juni 2012

Wissenschaftliche Leitung:
Gu drun Biff l

Wissenschaftliche Mitarbeit:
Anna Faustmann, Lydia Rössl, Isabella Skrivane k

Wissenschaftliche Assistenz:
Sandra Stattmann

Diese Studie wurde vom Department für Migration und Globalisierung an der Donau-Universität Krems im Auftrag der Steiermärkischen Landesregierung, der Stadt Graz und des AMS Steiermark erstellt. Sie beinhaltet die Evaluierung von acht Modellprojekten, die im Rahmen des ESF Schwerpunkts 3b in der Steiermark (Förderperiode 2010-2011) gefördert wurde.

Die in der Publikation geäußerten Ansichten liegen in der Verantwortung der Autor/inn/en und geben nicht notwendigerweise die Meinung der Auftraggeber oder der Donau-Universität Krems wieder.

© Edition Donau-Universität Krems, Department für Migration und Globalisierung

ISBN: 978-3-902505-49-1
DUK-interne Projektnummer: 281233300

Zitierweise:
Biff l, Gu drun, Faustmann, Anna, Rössl, Lydia, Skrivane k, Isabella (2012) STEPS_2 – begleitende Evaluierung. Schnittstelle Arbeitsmarkt. Studie im Auftrag der Steiermärkischen Landesregierung, der Stadt Graz und des AMS Steiermark. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Krems (Edition Donau-Universität Krems).

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	I
Abbildungsverzeichnis.....	IV
Tabellenverzeichnis.....	VIII
Vorwort	1
Einleitung und Hauptaussagen.....	3
1. Wissenschaftliche Fragestellungen und methodische Vorgehensweise	9
2. Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen und ihre wirtschaftlichen und (sozio-)demografischen Rahmenbedingungen.....	18
2.1. Bevölkerungszusammensetzung und -entwicklung in der Steiermark	18
2.1.1. Wanderungsbewegungen in der Steiermark	22
2.1.2. Bevölkerung mit Migrationshintergrund in der Steiermark.....	23
2.1.3. Bildungsstruktur der steirischen Bevölkerung	30
2.1.4. Regionaler Segregationsgrad der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in der Steiermark.....	33
2.2. Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation in der Steiermark	36
2.2.1. Wirtschaftsentwicklung im Bundesländervergleich.....	36
2.2.2. Regionale Entwicklung in der Steiermark	40
2.2.1. Die Wirtschaftskrise und ihr Effekt auf den Arbeitsmarkt	42
2.3. MigrantInnen am steirischen Arbeitsmarkt.....	46
2.4. Unterstützungsbedarf arbeitsmarktferner MigrantInnen bei der Arbeitsmarktintegration und ESF Schwerpunkt 3b	52
3. Individuelle Hürden und strukturelle Hindernisse bei der Arbeitsmarktintegration.....	54
3.1. Individuelle Problemlagen und Herausforderungen : die Mikroebene	55
3.1.1. Deutschkenntnisse.....	57
3.1.2. Eingeschränkte zeitliche Flexibilität aufgrund von Betreuungspflichten	59
3.1.3. Eingeschränkte Mobilität im ländlichen Raum	62
3.1.4. Eingeschränkte bildungsadäquate Beschäftigungschancen.....	63
3.1.5. Gesundheitliche Probleme.....	69
3.1.6. Aufenthaltsrechtlicher Status	74
3.1.7. Intersektionale Problemlagen.....	75
3.2. Herausforderungen der Projektarbeit: die Mesoebene	76
3.2.1. Erreichen der Zielgruppe und Rekrutierung der TeilnehmerInnen	76
3.2.2. Herausforderungen für ProjektmitarbeiterInnen	78
3.2.3. Zusammenarbeit mit Betrieben.....	79
3.2.4. Vernetzung mit anderen Akteuren	80
3.2.5. Einbezug des sozialen bzw. familiären Umfelds.....	83
3.3. Strukturelle Hindernisse und systembedingte Hürden: die Makroebene	84
3.3.1. Unterschiedliche Herausforderungen in städtischen und ländlichen Regionen	84

3.3.2.	Gesamtgesellschaftliche Werthaltungen	86
3.3.3.	Gender	87
3.3.4.	Kinderbetreuung	88
3.3.5.	Rahmenbedingungen der Projekte	89
3.3.6.	Bildungssystem	90
3.3.7.	Stellenwert der Sprache und Angebot an Deutschkursen	93
3.3.8.	Anerkennung von Qualifikationen	97
3.3.9.	Rolle der Unternehmen.....	100
3.3.10.	Förderlandschaft und Finanzierungsinstrumente	104
3.3.11.	Rolle des AMS.....	105
4.	Integrationsmaßnahmen in den Modellprojekten und Zielerreichung	108
4.1.	BFB Migration – Berufsorientierung in der Steiermark	124
4.1.1.	Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden	124
4.1.2.	Zielerreichung	126
4.1.3.	Probleme und Lösungsstrategien.....	131
4.1.4.	Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen	132
4.2.	ERfA Integrationsmodell – fallweise Beschäftigung als Einstiegshilfe in den Arbeitsmarkt	134
4.2.1.	Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden	134
4.2.2.	Zielerreichung	136
4.2.3.	Probleme und Lösungsstrategien.....	140
4.2.4.	Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen	142
4.3.	Graz_Jobs-MIGRA – integriertes Angebot an Beschäftigung in Beschäftigungsbetrieben.....	144
4.3.1.	Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden	144
4.3.2.	Zielerreichung	147
4.3.3.	Probleme und Lösungsstrategien.....	155
4.3.4.	Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen	156
4.4.	Interkulturelles Mentoring Oststeiermark – Unterstützung von Frauen mit Migrationshintergrund im ländlichen Raum	157
4.4.1.	Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden	157
4.4.2.	Zielerreichung	159
4.4.3.	Probleme und Lösungsstrategien.....	162
4.4.4.	Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen	163
4.5.	Kompetenzprofilerhebung – ein erster Schritt zur Beschäftigung	165
4.5.1.	Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden	165
4.5.2.	Zielerreichung	167
4.5.3.	Probleme und Lösungsstrategien.....	174
4.5.4.	Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen	175
4.6.	Lernfabrik –Qualifizierung und Berufserfahrung.....	176
4.6.1.	Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden	176
4.6.2.	Zielerreichung	178
4.6.3.	Probleme und Lösungsstrategien.....	188

4.6.4.	Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen.....	191
4.7.	Mia_san – innovatives Unterstützungsangebot für Mädchen mit Migrationshintergrund.....	192
4.7.1.	Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden.....	192
4.7.2.	Zielerreichung.....	194
4.7.3.	Probleme und Lösungsstrategien.....	197
4.7.4.	Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen.....	199
4.8.	Produktionsschule – Verschränkung von beruflicher Ausbildung mit erwerbsorientierter Produktion nach dänischem Vorbild.....	199
4.8.1.	Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden.....	199
4.8.2.	Zielerreichung.....	202
4.8.3.	Probleme und Lösungsstrategien.....	211
4.8.4.	Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen.....	215
4.9.	Nach dem Projekt: Zwei Fallbeispiele.....	216
5.	Handlungspolitische Schlussfolgerungen.....	225
5.1.	Bildungspolitische Handlungsfelder.....	226
5.2.	Arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder.....	231
5.3.	Interessenspolitische Handlungsfelder.....	238
5.4.	Gesellschaftspolitische Handlungsfelder.....	239
	Literaturverzeichnis.....	242
	Statistischer und methodischer Anhang.....	249
	Dokumentation der Erhebungen im Rahmen der Studie.....	249
	TeilnehmerInnendokumentationssystem der ArgeData.....	249
	Leitfadengestützte Interviewerhebung.....	257
	Dokumentation der Interviews mit TeilnehmerInnen während der Projektteilnahme.....	266
	Fokusgruppen unter ProjektmitarbeiterInnen und ExpertInnen.....	267
	Verwendete Sekundärdaten.....	269
	Volkszählung 2001.....	269
	Arbeitsmarktdatenbank (AMDB).....	273
	Glossar und Abkürzungsverzeichnis.....	275

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.1: Organisationstheoretisches Wirkungsmodell bei der Analyse systembedingter und struktureller Hürden	11
Abbildung 1.2: Darstellung des Forschungsprozesses.....	17
Abbildung 2.1: Anteil der unter 15-Jährigen in Relation zum Anteil der über 64-Jährigen an der Gesamtbevölkerung in den steirischen Bezirken und Gesamt-Steiermark, 1. Jänner 2011	20
Abbildung 2.2: Bevölkerungswachstum zwischen 1962 und 2010 in der Steiermark und Österreich	21
Abbildung 2.3: Anteil der unter 20-Jährigen und der über 64-Jährigen in der Steiermark und Österreich zwischen 1981 und 2010	21
Abbildung 2.4: Binnen- und Außenwanderung nach steirischen Bezirken 2002-2010, je 1.000 EinwohnerInnen	22
Abbildung 2.5: Entwicklung der ausländischen Bevölkerung (Staatsangehörigkeit) in der Steiermark und Österreich 1961-2010 (Anteile, in % der Gesamtbevölkerung) und Zusammensetzung der ausländischen Bevölkerung (Staatsangehörigkeit) nach Herkunftsgruppen 1981-2010	24
Abbildung 2.6: Bevölkerung am 1. 1. 2011 nach Geburtsland in den Bundesländern und Gesamt-Österreich	25
Abbildung 2.7: Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2010 (MZ-AKE) in den Bundesländern und Gesamt-Österreich 25	
Abbildung 2.8: Anteil der Bevölkerung mit ausländischer Staatsbürgerschaft am 31.12.2009 in den steirischen Bezirken, Gesamt-Steiermark und Österreich	27
Abbildung 2.9: Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2001 (Volkszählung) in den steirischen Bezirken, Gesamt-Steiermark und Österreich	28
Abbildung 2.10: Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach Herkunftsregion 2001 (Volkszählung) in den steirischen Bezirken, Gesamt-Steiermark und Österreich	29
Abbildung 2.11: Wanderungssaldo nach Staatsangehörigkeit in der Steiermark zwischen 2002 und 2010	30
Abbildung 2.12: Bildungsabschlüsse der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren in der Steiermark und Österreich nach Geschlecht 2009	31
Abbildung 2.13: Bildungsabschlüsse der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren in der Steiermark und Österreich 2001 (Volkszählung) und 2009 (Mikrozensus)	32
Abbildung 2.14: SchülerInnen mit nicht-deutscher Muttersprache bzw. ausländischer Staatsbürgerschaft in der Steiermark und Österreich nach Schultypen im Schuljahr 2010/11.....	33
Abbildung 2.15: Entscheidungsbaum nach Brimicombe	34
Abbildung 2.16: Segregation in der Steiermark – Typologie nach Brimicombe (Daten: VZ 2001)	35
Abbildung 2.17: Relative Wertschöpfungsdynamik in den österreichischen Bundesländern (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005).....	39
Abbildung 2.18: Relative Produktivitätsentwicklung (Wertschöpfung je EWT zu konstanten Preisen) in den österreichischen Bundesländern (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005)	40
Abbildung 2.19: Relative Wertschöpfungsdynamik in den steirischen Regionen (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005)	41
Abbildung 2.20: Relative Produktivitätsentwicklung in den steirischen Regionen (Wertschöpfung je EWT zu konstanten Preisen, kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005)	42
Abbildung 2.21: Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung, der registrierten Arbeitslosigkeit und des Arbeitskräfteangebots der Unselbständigen in Österreich (Veränderung gegenüber dem Vorjahr, absolut).....	43
Abbildung 2.22: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Steiermark im Vergleich zu Österreich (Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %).....	44
Abbildung 2.23: Arbeitslosenquote nach Geschlecht und Bundesländern 2011	45
Abbildung 2.24: Entwicklung des Arbeitslosenbestands (registrierte Arbeitslose) in der Steiermark im Vergleich zu Österreich, differenziert nach InländerInnen (Inl) und AusländerInnen (Ausl), Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %.....	46
Abbildung 2.25: Unselbständig Beschäftigte in der Privatwirtschaft (ohne BVA-Versicherte) mit Migrationshintergrund in der Altersgruppe 15-64 nach Geschlecht im Bundesländervergleich im Jahresdurchschnitt 2011 (Anteile in %)	47

Abbildung 2.26: Unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Altersgruppe 15-64 in den steirischen Regionen zum 30.9.2009 (in %)	48
Abbildung 2.27: Unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Altersgruppe 15-64 nach Herkunft in der Steiermark und Österreich zum 30.9.2009 (Anteile in %)	49
Abbildung 2.28: Unselbständig Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren (ohne BVA-Versicherte), Migrationshintergrund und Geschlecht in der Altersgruppe 15-64 in der Steiermark und Österreich im Jahresdurchschnitt 2011 (in %)	50
Abbildung 2.29: Arbeitslosenquote in der Steiermark und Österreich nach Migrationshintergrund und Geschlecht in der Altersgruppe 15-64 zum 30.9.2009 (in %)	51
Abbildung 2.30: Arbeitslosenquote in den steirischen Regionen nach Migrationshintergrund in der Altersgruppe 15-64 zum 30.9.2009 (in %)	52
Abbildung 3.1: TeilnehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund nach Erwerbsstatus bei Projekteintritt, relativ	56
Abbildung 3.2: TeilnehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund nach Einkommen bei Projekteintritt, relativ	56
Abbildung 3.3: TeilnehmerInnen ab 25 Jahren mit Betreuungspflichten nach Migrationshintergrund und Geschlecht, relativ	60
Abbildung 3.4: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach ihrem Erwerbsstatus bei Projekteintritt und ihrer Berufserfahrung im Ausland ab 25 Jahren, relativ	66
Abbildung 3.5: Lehrstellensuchende und offene Stelle im Bundesländervergleich im Jahr 2011	69
Abbildung 3.6: Arbeitsmarktsituation nach Projektaustritt, absolut	70
Abbildung 3.7: Darstellung des Zusammenhangs zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheit, „circulus vitiosus“	71
Abbildung 3.8: Vernetzung der Modellprojekte in der Steiermark	82
Abbildung 3.9: TeilnehmerInnen (25 Jahre und älter) nach eigenem Bildungsgrad und Bildungsgrad der Eltern, relativ	91
Abbildung 3.10: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach der Dauer ihres Aufenthalts in Österreich, relativ	98
Abbildung 4.1: TeilnehmerInnen nach Alter und Modellprojekt, absolut	111
Abbildung 4.2: TeilnehmerInnen nach Migrationshintergrund und Modellprojekt, absolut	112
Abbildung 4.3: TeilnehmerInnen nach Herkunft und Modellprojekt, relativ	112
Abbildung 4.4: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft	114
Abbildung 4.5: TeilnehmerInnen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Aufenthaltstitel	115
Abbildung 4.6: TeilnehmerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Modellprojekt, absolut	116
Abbildung 4.7: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projekteintritt und Modellprojekt, relativ	116
Abbildung 4.8: TeilnehmerInnen nach Einkommen bei Projekteintritt und Modellprojekt, relativ	118
Abbildung 4.9: TeilnehmerInnen nach Zugang zum Projekt und Modellprojekt, relativ	119
Abbildung 4.10: Vorzeitige Abbrüche und die Gründe dafür in den Modellprojekten, relativ	120
Abbildung 4.11: TeilnehmerInnen nach wöchentlichem Ausmaß im Projekt und Modellprojekt, relativ	121
Abbildung 4.12: TeilnehmerInnen nach Betreuungsanteil im Projekt und Modellprojekt, relativ	121
Abbildung 4.13: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projektaustritt und Modellprojekt, relativ	123
Abbildung 4.14: Schriftliche Abklärung der Perspektiven für die Zeit nach Projektaustritt in den Modellprojekten, relativ	123
Abbildung 4.15: Modelldarstellung des Projekts BFB Migration	125
Abbildung 4.16: TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Standort von BFB Migration, absolut	126
Abbildung 4.17: TeilnehmerInnen nach Migrationshintergrund und Standort von BFB Migration, relativ	128
Abbildung 4.18: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt BFB Migration	128
Abbildung 4.19: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projektaustritt und Standort von BFB Migration, relativ	130
Abbildung 4.20: Modelldarstellung des Projekts ERfA-Integrationsmodell	136
Abbildung 4.21: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt ERfA	137
Abbildung 4.22: TeilnehmerInnen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Aufenthaltstitel im Projekt ERfA	138

Abbildung 4.23: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt ERfA	140
Abbildung 4.24: Organigramm des Projekts Graz-Jobs MIGRA	146
Abbildung 4.25: TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Beschäftigungsbetrieb von Graz-Jobs MIGRA, absolut.....	147
Abbildung 4.26: TeilnehmerInnen nach Alter und Beschäftigungsbetrieb von Graz-Jobs MIGRA, relativ	148
Abbildung 4.27: TeilnehmerInnen nach Migrationshintergrund und Beschäftigungsbetrieb von Graz-Jobs MIGRA, relativ	149
Abbildung 4.28: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt Graz-Jobs MIGRA	150
Abbildung 4.29: TeilnehmerInnen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Aufenthaltstitel im Projekt Graz-Jobs MIGRA	151
Abbildung 4.30: TeilnehmerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Beschäftigungsbetrieb von Graz-Jobs MIGRA, relativ	152
Abbildung 4.31: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projektaustritt und Beschäftigungsbetrieb von Graz-Jobs MIGRA, relativ	153
Abbildung 4.32: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt Graz-Jobs MIGRA	154
Abbildung 4.33: Modelldarstellung des Projekts Interkulturelles Mentoring Oststeiermark.....	159
Abbildung 4.34: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt Interkulturelles Mentoring Oststeiermark.....	160
Abbildung 4.35: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt Interkulturelles Mentoring Oststeiermark	162
Abbildung 4.36: Modelldarstellung des Projekts Kompetenzprofilhebung und Bildungsberatung	167
Abbildung 4.37: TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Standort von KPE, absolut	168
Abbildung 4.38: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt Kompetenzprofilhebung	169
Abbildung 4.39: TeilnehmerInnen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Aufenthaltstitel im Projekt Kompetenzprofilhebung	169
Abbildung 4.40: TeilnehmerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Standort von KPE, relativ	170
Abbildung 4.41: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projekteintritt und Standort von KPE, relativ	171
Abbildung 4.42: TeilnehmerInnen nach Zugang zum Projekt und Standort von KPE, relativ	172
Abbildung 4.43: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt KPE	173
Abbildung 4.44: Modelldarstellung des Projekts Lernfabrik	178
Abbildung 4.45: TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Standort von Lernfabrik, absolut	179
Abbildung 4.46: TeilnehmerInnen nach Alter und Standort von Lernfabrik, relativ	180
Abbildung 4.47: TeilnehmerInnen nach Migrationshintergrund und Standort von Lernfabrik, relativ	181
Abbildung 4.48: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt Lernfabrik	181
Abbildung 4.49: TeilnehmerInnen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Aufenthaltstitel im Projekt Lernfabrik	182
Abbildung 4.50: TeilnehmerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Standort von Lernfabrik, relativ	183
Abbildung 4.51: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projekteintritt und Standort von Lernfabrik, relativ	184
Abbildung 4.52: TeilnehmerInnen nach Art des Einkommens bei Projektbeginn und Standort von Lernfabrik, relativ ..	185
Abbildung 4.53: TeilnehmerInnen nach Zugang zum Projekt und Standort von Lernfabrik, relativ.....	186
Abbildung 4.54: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projektaustritt und Standort von Lernfabrik, relativ	187
Abbildung 4.55: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt Lernfabrik.....	188
Abbildung 4.56: Modelldarstellung des Projekts Mia_san	194

Abbildung 4.57: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt Mia_san.....	195
Abbildung 4.58: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt Mia_san	197
Abbildung 4.59: Modelldarstellung des Projekts Produktionsschule Steiermark	202
Abbildung 4.60: TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Standort der Produktionsschulen, absolut.....	203
Abbildung 4.61: TeilnehmerInnen nach Migrationshintergrund und Standort der Produktionsschulen, relativ.....	204
Abbildung 4.62: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt Produktionsschule	205
Abbildung 4.63: TeilnehmerInnen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Aufenthaltstitel im Projekt Produktionsschule.....	205
Abbildung 4.64: TeilnehmerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Standort der Produktionsschulen, relativ	206
Abbildung 4.65: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projekteintritt und Standort der Produktionsschule, relativ	206
Abbildung 4.66: TeilnehmerInnen nach Art des Einkommens zu Projektbeginn und Standorten der Produktionsschulen, relativ	207
Abbildung 4.67: TeilnehmerInnen nach Zugang zum Projekt und Standort der Produktionsschulen, relativ	208
Abbildung 4.68: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projektaustritt und Standort der Produktionsschulen, relativ	209
Abbildung 4.69: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt Produktionsschule	210
Abbildung 4.70: Netzwerk- Kooperationspartner der Produktionsschulen auf Basis der Gesprächsprotokolle.....	215
Abbildung 0.1: Entscheidungsbaum nach Brimicombe.....	271

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1.1: ESF-SP3b-geförderte Modellprojekte	10
Tabelle 1.2: Zahl der durchgeführten Interviews nach Modellprojekt.....	13
Tabelle 2.1: Wohnbevölkerung nach breiten Altersgruppen in den Steirischen Bezirken, Gesamt-Steiermark und Österreich, 1. 1. 2011	19
Tabelle 2.2: Wirtschaftsleistung der österreichischen Bundesländer 2009, Bruttoregionalprodukt (laufende Preise) und Beschäftigte (ArbeitnehmerInnen).....	37
Tabelle 2.3: Wirtschaftsstruktur der Steiermark und Österreichs 2010.....	38
Tabelle 3.1: Regionsprofile	85
Tabelle 4.1: Quantitative Ziele der Modellprojekte und deren Erreichung.....	110
Tabelle 0.1: Dokumentation der Projektbesuche.....	266
Tabelle 0.2: Datum, Ort und inhaltlicher Schwerpunkt der durchgeführten Fokusgruppen.....	267
Tabelle 0.3: Personen, die an einer der Fokusgruppen teilgenommen haben.....	268

Vorwort

Die vorliegende Studie ist das Ergebnis der wissenschaftlichen Begleitung der steirischen Umsetzung des ESF Schwerpunktes 3b im Förderzeitraum 2010 bis 2011¹ durch das Department für Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems. Im Rahmen dieser Förderschiene wurden acht Modellprojekte gefördert, die sich der Arbeitsmarktintegration von arbeitsmarktfernen Personen, vor allem MigrantInnen, widmeten. Folgende Projekte wurden im Rahmen des vorliegenden Forschungsprojektes einzeln evaluiert:

- BFB Migration
- ERfA-Integrationsmodell
- Graz-Jobs MIGRA
- Interkulturelles Mentoring Oststeiermark
- Kompetenzprofilerhebung und Bildungsberatung
- Lernfabrik
- Mia_san
- Produktionsschule Steiermark

Die wissenschaftliche Begleitung und Evaluierung setzt sich aus verschiedenen Forschungsschritten und methodischen Zugängen zusammen, die allesamt ohne die Unterstützung einer Vielzahl von Personen nicht möglich gewesen wären. Allen voran gilt unser besonderer Dank allen **Teilnehmerinnen und Teilnehmern** an Modellprojekten, die sich bereit erklärt haben, ein oder mehrere Gespräche mit uns zu führen und uns einen Einblick in ihre private und berufliche Situation zu gewähren.

Die Umsetzung dieses Forschungsprojektes wäre weiters ohne die Unterstützung der **Verantwortlichen in den Modellprojekten** nicht durchführbar gewesen. Zudem bedanken wir uns bei den **Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den verschiedenen Modellprojekten** sehr herzlich dafür, dass sie uns so bereitwillig Auskunft zu ihrer Arbeit erteilt haben und sich die Zeit genommen haben, uns ihre Projekte vorzustellen. Wir bedanken uns auch dafür, dass sie uns dabei behilflich waren, Interviewpartner und Interviewpartnerinnen zu finden und für die Bereitstellung der Räumlichkeiten zur Durchführung von Interviews und Fokusgruppen. Wir danken auch **Said-Hasan Amaev** für die kompetenten Dolmetschdienste im Rahmen der Interviewerhebung.

Für das Einbringen ihrer Expertise im Rahmen einer Fokusgruppe bedanken wir uns sehr herzlich bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Durch die wertvollen Beiträge der **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Modellprojekten** sowie der **Expertinnen und Experten** im Bereich der (Arbeitsmarkt-)Integration in der Steiermark konnten wichtige Schlussfolgerungen gezogen werden. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer Fokusgruppe sind im Anhang namentlich aufgelistet.

¹ Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist ein Strukturfonds der Europäische Union, der die Verringerung der sozio-ökonomischen Ungleichgewichte in den Mitgliedstaaten zum Ziel hat. Im Rahmen des Förderschwerpunktes 3b wird die soziale Eingliederung von arbeitsmarktfernen Personen gefördert. Weiterführende Informationen finden sie auf: www.esf.at

Für die technische Umsetzung der datenbankbasierten TeilnehmerInnendokumentation und die kompetente Betreuung beim Umgang mit der Datenbank bedanken wir uns sehr herzlich bei der **Arge Data**.

Wir bedanken uns weiters ganz besonders bei **Sandra Stattmann**, die uns bei der wissenschaftlichen Arbeit an diesem Projekt unterstützt hat.

Schließlich möchten wir auch unseren Auftraggebern, nämlich dem **Land Steiermark – Fachabteilung 11a, dem Sozialamt der Stadt Graz und dem AMS Steiermark**, für die hervorragende Zusammenarbeit und den fachlichen Austausch im Rahmen gemeinsamer Workshops danken.

Einleitung und Hauptaussagen

Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit den Hürden und Hindernissen, denen arbeitsmarktferne Personen, darunter zu einem sehr hohen Anteil auch Personen mit Migrationshintergrund, auf ihrem Weg zur Arbeitsmarktintegration begegnen. Dabei ist zwischen verschiedenen Ebenen zu differenzieren, auf denen Hürden bei der Erwerbsintegration entstehen können. Zum einen gibt es eine Vielzahl von Benachteiligungen aufgrund individueller Merkmale, die sich auch aus der Lebens- und Migrationsgeschichte ergeben können. Verschiedenste Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik verfolgen das Ziel, derartigen Benachteiligungen entgegenzuwirken und tragen dazu bei die Konkurrenzfähigkeit von arbeitsmarktfernen Personen, insbesondere arbeitsmarktfernen MigrantInnen, zu erhöhen. Zum anderen können auf Ebene der Trägereinrichtungen von Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen Hürden entstehen, die die Umsetzung von Programmen zur Förderung der Beschäftigung von arbeitsmarktfernen Personen negativ beeinflussen können. Sowohl die Wirkungszusammenhänge zwischen individueller Biografie und Arbeitsmarkterfolg wie auch jene zwischen organisatorischen Rahmenbedingungen und Erfolg von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen stehen in direktem Einflussbereich von strukturellen und systembedingten Gegebenheiten, die weder auf individueller noch auf organisatorischer Ebene gestaltet werden können.

Die Erkenntnisse der Studie beruhen auf der wissenschaftlichen Begleitung der steirischen Umsetzung des ESF Schwerpunktes 3b im Förderzeitraum 2010 bis 2011. Es wurden acht Modellprojekte im Detail begleitet, die Unterstützungsmaßnahmen für arbeitsmarktferne Personen, insbesondere MigrantInnen, bei der Arbeitsmarktintegration umgesetzt haben. Die Projekte unterschieden sich im Ausmaß der Beschäftigungsfähigkeit von TeilnehmerInnen sowie in der Nähe zum Regelarbeitsmarkt. Die Projekte im einzelnen waren „BFB Migration“ mit Maßnahmen zur Berufsorientierung in der Steiermark und Entwicklung von migrationssensiblen Angeboten, „ERfA-Integrationsmodell“ mit fallweiser Beschäftigung als Einstiegshilfe in den Arbeitsmarkt, „Graz-Jobs-MIGRA“ – mit Transitarbeitsplätzen in sechs Grazer Beschäftigungsbetrieben, das „Interkulturelle Mentoring Oststeiermark“ zur Unterstützung von Frauen mit Migrationshintergrund im ländlichen Raum, das Projekt „Kompetenzprofilerhebung“ zur Sichtbarmachung von Kompetenzen und Qualifikationen als erster Schritt bei der Arbeitsmarktintegration, das Projekt „Lernfabrik“ mit arbeitsplatznahen Qualifizierungen durch Praktika, das Projekt „Mia_san“ mit innovativen Unterstützungsmaßnahmen für Mädchen mit Migrationshintergrund sowie die Produktionsschulen, die (nach dänischem Vorbild) berufliche Ausbildung mit erwerbsorientierter Produktion verschränken.

Wirtschaftliche und demographische Rahmenbedingungen

Die Steiermark ist ein Bundesland, das besonders stark von Bevölkerungsalterung betroffen ist. Die Bevölkerungsentwicklung in der Steiermark hängt stark von der Entwicklung der Zuwanderung ab. Sowohl nach dem Abgrenzungskriterium der Staatsbürgerschaft, des Geburtslandes wie auch des Migrationshintergrunds verzeichnet die Steiermark im Österreich-Vergleich einen sehr niedrigen MigrantInnenanteil, nur im Burgenland ist er noch geringer. Es zeigen sich jedoch große Unterschiede innerhalb der Steiermark. So etwa liegt der Anteil der ausländischen StaatsbürgerInnen in Graz sogar deutlich über dem Österreich-Schnitt.

Was die Bildungsstruktur der steirischen Bevölkerung betrifft, so zeigt sich eine hohe Bedeutung der mittleren Qualifikationen. Frauen verfügen häufiger als Männer über niedrigere Ausbildungsniveaus, Männer hingegen haben häufiger mittlere und höhere Bildungsabschlüsse. Dieser geschlechtsspezifische Unterschied ist in der Steiermark stärker ausgeprägt.

Die Steiermark war vom Wirtschaftseinbruch im Jahr 2009 stärker betroffen als dies im Österreich-Schnitt der Fall war. Im Vergleich zum Österreich-Schnitt ist die Steiermark ein stärker industrieorientiertes Bundesland. Daher fiel auch der Beschäftigungseinbruch im Krisenjahr 2009 in der Steiermark höher als im Schnitt Österreichs aus. Seitdem hat sich die Konjunkturlage aber wieder deutlich verbessert.

AusländerInnen sind von konjunkturellen Schwankungen am Arbeitsmarkt auch in der Steiermark stärker betroffen, da sie häufiger in Branchen tätig sind, die handelbare Güter erzeugen z.B. im industriell-gewerblichen Bereich (Textil-, Leder- und Bekleidungsindustrie, Nahrungsmittelerzeugung) oder in Dienstleistungsbereichen, die unter einem starken internationalen Wettbewerbsdruck stehen (in Österreich v.a. im Tourismus). Die Konzentration von MigrantInnen in diesen Bereichen hat einerseits damit zu tun, dass es sich hier um Niedriglohnsegmente handelt. Andererseits bestehen zum Teil Schwierigkeiten, die mitgebrachten Qualifikationen entsprechend am österreichischen Arbeitsmarkt zu verwerten.

Individuelle Problemlagen und Herausforderungen von arbeitsmarktfernen Personen mit Migrationshintergrund

Die Benachteiligungen, denen (arbeitsmarktferne) MigrantInnen bei der Arbeitsmarktintegration gegenüberstehen, sind stark multifaktorieller Natur. Es handelt sich bei diesen individuellen Herausforderungen meist um intersektionale Problemlagen, die nur zum Teil auf eine Migrationserfahrung zurückgeführt werden können.

So etwa stellen Betreuungspflichten gegenüber Kindern oder Älteren einen Faktor dar, der die zeitliche und auch räumliche Flexibilität stark einschränkt und so erwerbshemmend wirkt. Da in Österreich soziale Dienstleistungen, insbesondere im Kinder- und Altenbetreuungs Bereich, nach wie vor stark informell organisiert werden, sind MigrantInnen infolge ihres geringeren Systemwissens und dem mangelnden Zugang zu lokalen Netzwerken benachteiligt.

Hinzu kommt, dass insbesondere im ländlichen Raum Mobilitätseinschränkungen (aufgrund des gering ausgebauten öffentlichen Verkehrsnetzes bzw. aufgrund des Fehlens eines Führerscheins oder eines Zweitautos) dazu beitragen, dass lediglich auf das eingeschränkte lokale Arbeitsplatzangebot zurückgegriffen werden kann. Sowohl Betreuungspflichten wie auch Mobilitätseinschränkungen sind Erwerbshemmnisse, von denen insbesondere Frauen betroffen sind.

Auch Gesundheitsprobleme können mit Einschränkungen am Arbeitsmarkt verbunden sein. Körperliche Probleme stellen häufig einen Grund für Probleme bei der Erwerbsintegration dar. Psychische Belastungen treten zudem oftmals in Zusammenhang mit einer Migrationserfahrung auf, wobei Fluchterlebnisse hier eine besonders wichtige Rolle spielen. Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit kann wiederum selbst eine psychische Belastung darstellen.

Hinzu kommen individuelle Problemlagen bei der Arbeitsmarktintegration, von denen nur MigrantInnen betroffen sind. Gute Deutschkenntnisse spielen eine zentrale Rolle in vielen Berufsfeldern

und bei geringen Deutschkenntnissen zu Benachteiligung am Arbeitsmarkt führt/führen kann. Zudem schränken geringe Deutschkenntnisse auch die Möglichkeiten zur Teilhabe am sozialen, kulturellen und politischen Leben ein. Die Deutschkenntnisse bestimmen direkt auch die Ausbildungs- und Berufsplanung.

Für Personen, die nur über sehr geringe (Aus-)Bildungsabschlüsse verfügen, gestaltet sich der Weg zur Arbeitsmarktintegration schwieriger. Unter MigrantInnen ist der Anteil von Personen, die geringe (Aus-)Bildungsabschlüsse haben, deutlich höher als unter Personen ohne Migrationshintergrund. Dies kann am (Aus-)Bildungssystem im Herkunftsland liegen, aber auch am Zeitpunkt der Migration im individuellen Lebenslauf.

Folgende migrationsspezifische Faktoren tragen weiters dazu bei, dass MigrantInnen bei der Erwerbsintegration benachteiligt sind: Wenn bestimmte (Aus-)Bildungsabschlüsse nicht nachgewiesen werden können, weil etwa die Dokumente nicht mit nach Österreich genommen werden konnten oder auf dem Weg nach Österreich verloren gegangen sind, wird eine ausbildungsadäquate Beschäftigung erschwert oder sogar unmöglich. Auch fehlende Arbeitserfahrung insbesondere in Österreich stellt ein Hindernis bei der Arbeitsmarktintegration dar. Mangelndes Systemwissen in Bezug auf das österreichische (Aus-)Bildungswesen und den Arbeitsmarkt verursacht ebenfalls Benachteiligung von MigrantInnen. Nicht zuletzt beeinflusst der aufenthaltsrechtliche Status von MigrantInnen die Möglichkeiten und die Qualität der Arbeitsmarktintegration, da der Aufenthaltsstatus den Zugang zum Arbeitsmarkt regelt.

Herausforderungen der Projektarbeit

Die im Rahmen dieser Forschungsarbeit evaluierten Modellprojekte setzten sich allesamt zum Ziel, (arbeitsmarktferne) MigrantInnen bei der Bewältigung ihrer individuellen Problemlagen zu unterstützen. Bei der Umsetzung der Ziele standen die Projekte einer Reihe von Problemen und Herausforderungen gegenüber, auf die mit unterschiedlichen Lösungen reagiert wurde. Dazu zählen das Erreichen der Zielgruppe, die Anforderungen an die ProjektmitarbeiterInnen, die Zusammenarbeit mit Betrieben, die Vernetzung mit anderen AkteurInnen und die Familienarbeit/Umfeldarbeit.

Einige Projekte hatten Schwierigkeiten den Frauenanteil zu erreichen. Darauf wurde durch gezielte Informationsarbeit bei den zuweisenden Stellen, bei (potentiellen) TeilnehmerInnen bzw. im familiären Umfeld reagiert. Zum Teil wurden auch neue Beschäftigungsbereiche geschaffen. In manchen steirischen Regionen leben nur wenige MigrantInnen, daher war es für bestimmte Projektstandorte auch schwierig die gesetzten Ziele beim MigrantInnen-Anteil zu erreichen. Generell ist das Erreichen der (definierten) Zielgruppe eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg eines Projekts. Von der Art des Projekts, den Zielen und eingesetzten Methoden hängt ab, inwiefern die TeilnehmerInnen-Struktur eine homogene oder heterogene Struktur aufweisen soll.

Die Alltagsarbeit der ProjektmitarbeiterInnen kann sehr herausfordernd sein, da die Struktur der TeilnehmerInnen und damit einhergehend die verschiedenen individuellen Bedürfnisse sehr unterschiedlich sein können. Interkulturelle Kompetenzen sind gefragt. Manche Projekte hatten Schulungen für ihre MitarbeiterInnen im Konzept vorgesehen, interkulturelle Themen wurden auch in die Arbeit mit TeilnehmerInnen integriert. Schwierigkeiten bestehen in den Rahmenbedingungen, d.h. in möglicher Beschäftigungsunsicherheit aufgrund der begrenzten Projektlaufzeit.

Für einige Projekte war die Zusammenarbeit mit Betrieben ein wichtiges Projektelement bzw. für den Projekterfolg von Bedeutung. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es einige Zeit dauert und stabile Beschäftigungsstrukturen im Projekt erforderlich sind, um ein nachhaltiges Netzwerk mit Betrieben aufzubauen. Praktika werden von Projektseite als nützlich angesehen. Wichtige Voraussetzungen sind aber klare Vereinbarungen mit den Betrieben sowie eine adäquate Begleitung und Nachbetreuung der TeilnehmerInnen. Strukturelle Probleme ergaben sich für die Projekte daraus, dass Industriebetriebe an großen Kapazitäten interessiert sind, dies aber von den Projekten aufgrund ihrer geringen Größe und begrenzten Projektlaufzeit nicht geboten werden kann. Die kleine Projektgröße bedingt auch eine schwierige Verhandlungsposition gegenüber Betrieben.

Die Vernetzung mit anderen AkteurInnen ist aus Projektsicht nur in kleinem Rahmen möglich, da sie institutionell nicht verankert ist. Sie hängt auch davon ab, in welche Netzwerke die Trägereinrichtung bereits eingebunden ist. Schwierigkeiten werden auch in der begrenzten Projektlaufzeit gesehen. Für die Anschlussmöglichkeiten der TeilnehmerInnen werden von den Projekten einerseits Betreuungspläne mit Vorschlägen für die weiteren Schritte an das AMS übermittelt, andererseits nutzen die Projekte auch ihr Netzwerk, um die TeilnehmerInnen direkt in eine andere Maßnahme weiterzuvermitteln. Für bestimmte Angebote innerhalb des Projekts oder um bestimmte Zielgruppen besser zu erreichen, kooperieren die Projekte zum Teil mit anderen Einrichtungen; für anlassbezogene Fragen oder auftretende Probleme wird auf die eigene Kompetenz oder das informelle Netzwerk zurück gegriffen.

Die Projekte sehen in der Familienarbeit und in der Berücksichtigung des sozialen Umfelds ein wichtiges Element bei der Integration von arbeitsmarktfernen MigrantInnen. Wichtig ist bei der Familien- und Umfeldarbeit, dass sie kontinuierlich erfolgt; mehr als ein Einzelgespräch ist notwendig. Die Umsetzung erfolgte bei den Projekten in unterschiedlichem Ausmaß, zum einen durch die Projekte selbst oder in Kooperation mit anderen Einrichtungen.

Strukturelle Hindernisse und systembedingte Hürden für arbeitsmarktferne Personen mit Migrationshintergrund

Ein wesentliches Ziel des Forschungsvorhabens war die Identifikation struktureller und systembedingter Hindernisse bei der Eingliederung arbeitsmarktferner MigrantInnen. Die Ergebnisse sind in allgemeine Rahmenbedingungen eingebettet, die die Möglichkeiten der Erwerbsbeteiligung begünstigen bzw. beschränken. Das betrifft die Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstruktur, die wirtschaftliche Entwicklung, die Infrastrukturausstattung (insbesondere öffentlicher Verkehr und soziale Dienstleistungen), damit verbunden sind Unterschiede zwischen städtischem und ländlichem Raum (Einschränkungen in der Mobilität), sowie gesellschaftliche Einstellungen und Haltungen. Im Bereich der gesamtgesellschaftlichen Werthaltungen wird festgestellt, dass im Gesellschaftsbild noch nicht verankert ist, dass sich Österreich zu einem Einwanderungsland entwickelt hat. Bewusstseinsbildung und eine ressourcen- und lösungsorientierte Herangehensweise an das Themenfeld Migration und Integration werden als Wege gesehen, gesellschaftlich fest verankerte Bilder zu verändern.

Bei Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration spielen genderspezifische Aspekte eine wichtige Rolle. Das betrifft u.a. die gesellschaftliche Arbeitsteilung (Unterscheidung in Hausarbeit und Erwerbsarbeit), die gesellschaftlichen Erwartungen und Normen, Formen der sozialen Kontrolle, den sozialen Status und die eigene Identität. Daraus ergeben sich unterschiedliche Erwartungen und

Handlungsmöglichkeiten. Bei der Umsetzung der Modellprojekte kam dies bei den Zuweisungen in bzw. beim Interesse/Desinteresse der TeilnehmerInnen an bestimmten Arbeitsfeldern/Beschäftigungsbereichen zum Ausdruck. In der Bildungs- und Berufswahl von Jugendlichen bestehen traditionelle Geschlechtermuster fort. Bei Frauen liegt die letzte Erwerbstätigkeit aufgrund von Betreuungsarbeit (teils wegen fehlender/unzureichender Kinderbetreuungsangebote) oft lange zurück.

Eine strukturelle Hürde liegt also auch in der Gestaltung des Kinderbetreuungsangebots. Aufgrund der gesellschaftlichen Arbeitsteilung betrifft Betreuungsarbeit vor allem Frauen. Probleme liegen im zeitlich eingeschränkten Angebot, fehlenden Kapazitäten, Unterschieden im regionalen Angebot, etwaigen finanziellen Hürden bzw. mangelnden Informationen über soziale Staffellungen. Einschränkungen in der Mobilität können auch dazu führen, dass bestimmte Kinderbetreuungsangebote (z.B. Tagesmutter) nicht in Anspruch genommen werden können. Bei neuen Angeboten ist es wichtig, den richtigen Zeitpunkt für die Einführung zu wählen sowie Zeit einzuplanen, bis das neue Angebot von Eltern auch angenommen werden kann („Reaktionszeit der Nachfrage“).

Strukturelle Hindernisse bestehen auch bei der Umsetzung der Projekte. Das betrifft die begrenzte/kurze Projektlaufzeit. Vorlauf- und Anlaufzeiten müssen berücksichtigt werden. Für den Aufbau von Kooperationen bzw. Vernetzung ist Kontinuität wichtig. Das gilt auch für die Zusammenarbeit mit Betrieben, bei der die kleine Projektgröße ein weiteres Hindernis sein kann. Es stellt sich auch die Frage, wie aufgebautes Wissen und erworbene Kompetenzen nach Projektende nachhaltig genutzt bzw. in andere Kontexte überführt werden können.

Seit den 1990er Jahren hat sich das Bildungsverhalten von Jugendlichen wesentlich gewandelt, sie verbleiben nach der Pflichtschule länger im Ausbildungssystem und sie besuchen verstärkt höhere Schulen. Dieser Wandel wurde von Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht in gleichem Maß vollzogen. Hinzu kommt, dass der Anteil von Jugendlichen, die nach der Pflichtschule weder in Ausbildung, Beschäftigung oder einer Trainingsmaßnahme sind, unter MigrantInnen deutlich höher ist. Das formale Bildungsniveau hängt nach wie vor stark vom Bildungsniveau der Eltern ab, bei MigrantInnen ist diese „soziale Vererbung“ von Bildung noch größer. Es bestehen Probleme in der rechtzeitigen und ausreichenden Förderung und Unterstützung von SchülerInnen mit Lernschwächen in der Schule. Beim Übergang von der Pflichtschule in eine weitere Ausbildung oder in die Arbeitswelt benötigen Jugendliche Unterstützung, die im Rahmen der schulischen Bildungs- und Berufsorientierung nicht immer umgesetzt werden kann.

Sprachkenntnisse nehmen eine wichtige Rolle bei der Arbeitsmarktintegration ein. Beim Stellenwert der Sprachkenntnisse ist zwischen der individuellen, betrieblichen und gesellschaftlichen Perspektive zu unterscheiden. Aus betrieblicher Perspektive können geringe Sprachkenntnisse genügen. Mit Sprachkenntnissen sind aber auch Entwicklungschancen und Beteiligungsmöglichkeiten verbunden. Im Falle geringer Sprachkenntnisse beschränken sich die Beteiligungsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt auf bestimmte (prekäre) Segmente. Geringe Sprachkenntnisse schränken auch außerhalb des Arbeitsmarktes stark ein. Gleichzeitig ist aber teilweise eine Überbewertung der deutschen Sprachkenntnisse sowie eine mangelnde Wertschätzung/Vernachlässigung anderer Sprachkenntnisse zu beobachten. Die Überbewertung kann diskriminierend wirken oder diskriminierend eingesetzt werden. Das Angebot an Sprachkursen wird in der Steiermark als teils ungenü-

gend und zu wenig differenziert eingestuft (betrifft das regionale Angebot, die Kursstufen, das Angebot für bestimmte Alters- und Zielgruppen, die Zugangsbedingungen). Generell sollte in der Sprachvermittlung stärker auf die kommunikativen Aspekte geachtet werden, damit TeilnehmerInnen tatsächlich befähigt werden auf Deutsch zu kommunizieren. Als eine vielversprechende, begleitende Maßnahme wird die Förderung von Sozialkontakten zwischen deutschsprachigen und nicht-deutschsprachigen Bevölkerungsgruppen erachtet.

Eine zentrale Frage im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktintegration ist, inwiefern MigrantInnen ihre (mitgebrachten) Qualifikationen am österreichischen Arbeitsmarkt umsetzen können und eine bildungsadäquate Beschäftigung erlangen. Für Österreich zeigen verschiedene Untersuchungen, dass MigrantInnen häufiger Stellen besetzen, für die sie überqualifiziert sind. Das System der Anerkennung von Qualifikationen wird als fragmentiert und langwierig wahrgenommen. Schwierigkeiten bestehen dabei, die Ausbildungen und Qualifikationen entsprechend zu übertragen bzw. fehlende Qualifikationsteile nachzuholen, teilweise kann der Nachweis aufgrund fehlender Dokumente nicht erbracht werden. Als weitere Hürde wird gesehen, dass in Österreich das informelle Lernen wenig/keine Anerkennung findet. Von Projektseite wurde auch thematisiert, dass den TeilnehmerInnen ihre Fähigkeiten teils gar nicht bewusst sind. Von ExpertInnen- und Projektseite wird der Bedarf in einem verbesserten Informationsangebot für Anerkennungsbelange wahrgenommen und ein Angebot auf struktureller Ebene, verbunden mit professioneller Begleitung, gewünscht.

Für die Frage der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen und die Rolle von Unternehmen wurden von ExpertInnen- bzw. Projektseite vor allem drei Aspekte hervorgehoben, erstens betriebliche Maßnahmen zur Integration und Förderung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund („Diversity Management“), zweitens Vorurteile und diskriminierendes Verhalten durch Unternehmen sowie drittens die Zusammenarbeit von Projekten mit Betrieben. Die Ergebnisse aus den Fokusgruppen mit ExpertInnen und VertreterInnen der Projekte ergeben für die Steiermark ein gegensätzliches Bild. Einerseits setzen Betriebe Maßnahmen im Bereich des Diversitätsmanagements um und sind offen für MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund, andererseits bestehen Vorurteile und Diskriminierung.

Im Bereich der Förderstrukturen und Finanzierungsinstrumente werden verschiedene Probleme gesehen. Zu den thematisierten Problemlagen zählen das Verharren erprobter Maßnahmen im Projektstatus und die Abhängigkeit von Drittmitteln, fehlende Nachhaltigkeit und prekäre Arbeitsbedingungen für MitarbeiterInnen, die Zielvorgaben zur Messung des Projekterfolgs sowie die Förderschwerpunkte und Vergabe.

Allgemein wird von Projektseite eine gute Zusammenarbeit mit dem AMS festgestellt. Bedarf wird von den Projekten in der Weiterentwicklung eines „Stufenplans der Integration“ gesehen. Eine Erhebung der Kompetenzen sollte dabei am Beginn der Betreuung stehen. Schwierigkeiten ergaben sich, Ausbildungen/Qualifizierungen zu finanzieren, die über die AMS-Kriterien der Förderung der Vermittlungsfähigkeit bzw. Absicherung einer gefährdeten Beschäftigung hinausgehen. Probleme bestehen im Angebot des AMS für höher Qualifizierte. In diesem Qualifikationssegment ist auch der „verdeckte“ Stellenmarkt größer. Gleichzeitig steigt die Bedeutung des AMS am Arbeitsmarkt für höher Qualifizierte, da ein wachsender Anteil von Erwerbspersonen einen höheren Bildungsabschluss hat sowie die Flexibilisierung in diesem Teilarbeitsmarkt zunimmt.

1. Wissenschaftliche Fragestellungen und methodische Vorgehensweise

Die vorliegende Studie stellt eine externe begleitende Evaluierung der steirischen Umsetzung des ESF Schwerpunkts 3b dar. Diese Förderschiene zielt auf die Förderung der Arbeitsmarkteinbindung von arbeitsmarktfernen Personen, insbesondere MigrantInnen, ab. In der Steiermark wurden insgesamt acht Modellprojekte gefördert, die mit unterschiedlichen Methoden dazu beitragen, die Arbeitsmarktintegration von arbeitsmarktfernen Personen mit und ohne Migrationshintergrund zu unterstützen. Es wurden neben der Adaptierung erfolgreicher Maßnahmen auch neue, innovative Instrumente zur Arbeitsmarktintegration erprobt, die speziell auf die Zielgruppe der MigrantInnen abgestimmt wurden.

Kern des Forschungsprojektes ist die Evaluierung der steirischen Umsetzung der gesamten ESF-Förderschiene im Schwerpunkt 3b sowie eine Evaluierung der einzelnen steirischen Modellprojekte, die im Rahmen dieses Schwerpunktes gefördert werden, und zwar in quantitativer und qualitativer Hinsicht. **Die Evaluierung überprüft die Zielerreichung und den Erfolg der einzelnen Integrationsmaßnahmen, die in den Modellprojekten erprobt wurden.** Dabei wird verschiedenen Fragen nachgegangen:

- (1) Wurde die formulierte Zielgruppe jeweils auch tatsächlich erreicht (Effektivität)?
- (2) Wie gestaltete sich der Nutzen der Maßnahmen für die TeilnehmerInnen an den Maßnahmen, für MitarbeiterInnen am Projekt, Projektträger, handlungspolitische AkteurInnen etc.?
- (3) Inwiefern können arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, insbesondere für die Zielgruppe der MigrantInnen, zur Aktivierung der vorhandenen lokalen Potentiale beitragen?
- (4) Wo liegen die Grenzen und Herausforderungen der Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von arbeitsmarktfernen MigrantInnen?

Zur Beantwortung dieser Fragen verfolgte die Evaluierung einerseits einen zielorientierten Ansatz, der den Fokus auf die Identifizierung von Programmzielen und die Zielerreichung legt und herausarbeitet, welche Faktoren für die Zielerreichung besonders wichtig sind. Andererseits war die Prozessbegleitung ein wesentliches Kriterium für die begleitende Evaluierung, in der die Interessen, Bedürfnisse und Perspektiven aller Beteiligten berücksichtigt werden. Insofern war der Evaluationsansatz auch partizipativ. (vgl. Stockmann 2007: 47ff)

Grundsätzlich behandelt die vorliegende Evaluierung die Zielerreichung der einzelnen Modellprojekte; sie kann jedoch keine Wirksamkeit beurteilen, da diese erst mittel- bis langfristig sichtbar wird. Es kann allerdings gesagt werden, dass die Maßnahmen in projektorientierter Hinsicht dann nachhaltig sind, wenn sie entweder im Rahmen anderer Finanzierungsmöglichkeiten weitergeführt werden oder wenn einzelne Aspekte in weitere Projekte Eingang finden. (vgl. ebd.)

Die geförderten Modellprojekte sind:

Tabelle 1.1: ESF-SP3b-geförderte Modellprojekte

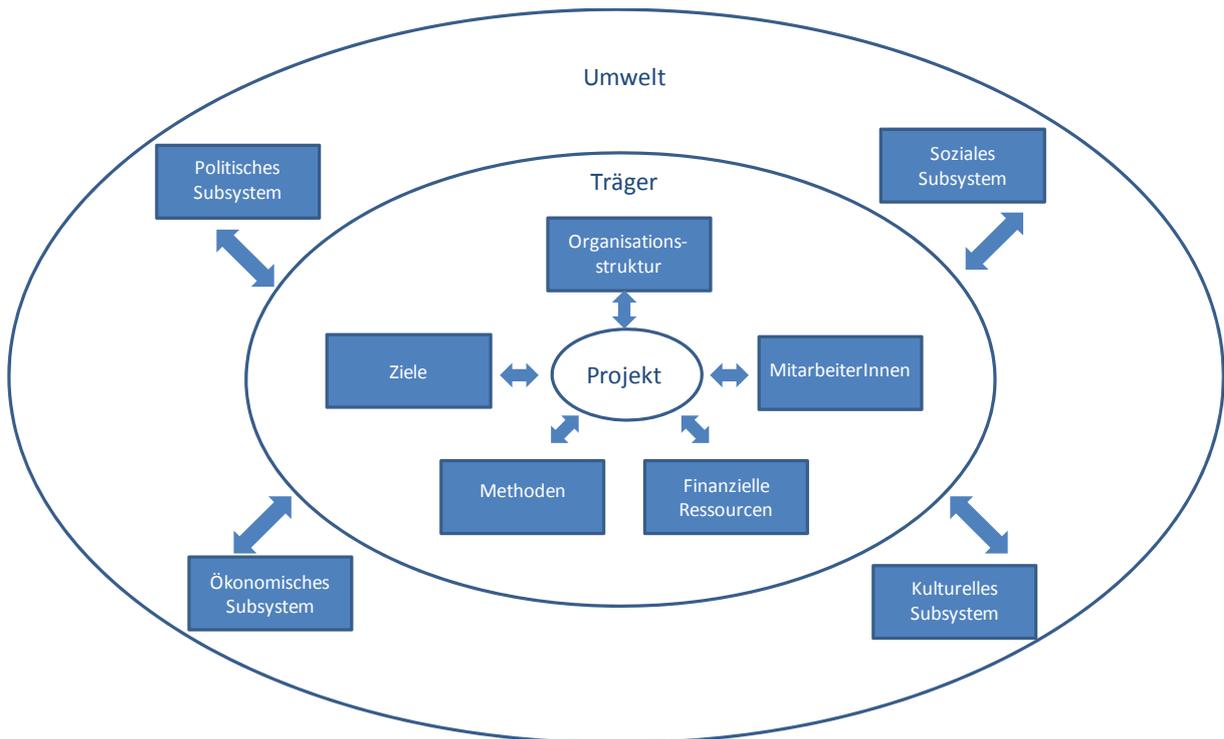
	Projektschwerpunkt	Projektträger
BFB Migration	Unterstützung von Jugendlichen bei der Überleitung in nächste Bildungs-/Berufsphase	Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft
ERfA Integrationsmodell	Verschiedene Beschäftigungsvarianten (Stufenmodell), max. 1 Jahr	Verein ErfA - Erfahrung für ALLE
Graz Jobs - MIGRA	Transitarbeitsplätze (durchschnittlich 6 Monate)	ARGE Graz-Jobs i.V. Bicycle
Interkulturelles Mentoring Oststeiermark	Mentoring zur beruflichen und sozialen Integration von Frauen, 10 Monate	Bildungs- und Erholungszentrum "Haus der Frauen", Bildungshaus der Diözese Graz-Seckau
Kompetenzprofil-erhebung und Bildungsberatung	Kompetenzprofilhebung in Form von Einzel-/Gruppencoaching, 8 Wochen	ISOP-Innovative Sozialprojekte GmbH
Lernfabrik	Arbeitstraining (Praktikum) mit Outplacement	ISOP-Innovative Sozialprojekte GmbH + alea + partner GmbH
Mia_san	Trainingsprogramm für Mädchen/junge Frauen, 8 Monate	Mafalda - Verein zur Förderung und Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen
Produktions-schulen	Vernetzung produktiver Tätigkeit mit begleitendem Fachunterricht, 6-12 Monate	Jugend am Werk Steiermark GmbH + FAB - Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung

Quelle: DUK-Darstellung.

Neben der eigentlichen Evaluierung der Modellprojekte und der steirischen Umsetzung des ESF SP3b wurde ein übergeordnetes Forschungsziel formuliert. Die Erfahrungen der Modellprojekte konnten dazu genutzt werden, **strukturelle Hürden und systembedingte Hindernisse** bei der Arbeitsmarktintegration von arbeitsmarktfernen MigrantInnen zu identifizieren und handlungspolitische Schlussfolgerungen abzuleiten. Wesentlich ist dabei auch die Frage, inwiefern alle Akteursgruppen und deren institutionelle Verankerung (z.B. MigrantInnenvereine) in bestehende Netzwerke und damit auch in Entwicklungsstrategien eingebunden sind. Insgesamt lag diesen Betrachtungen ein Erklärungsmodell zugrunde, das Projekte als offene Systeme begreift, für die folgende Elemente von zentraler Bedeutung sind: Organisationsstruktur, beteiligte Personen, Ziele, finanzielle Ressourcen und Methoden. Die Projekte sind in eine formale Organisationsstruktur eingebunden und verwenden bestimmte Methoden, um die Aktivitäten der beteiligten Personen unter Einsatz der finanziellen Ressourcen auf die verfolgten Ziele hin auszurichten. Das System, in dem sich das Projekt befindet, ist in die Umwelt eingebettet, die u.a. aus dem politischen, sozialen, kulturellen und ökonomischen Subsystem besteht. Folgende Abbildung 1.1 zeigt modellhaft das der Untersuchung zugrundeliegende Wirkungsmodell.

Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass die acht Modellprojekte **regional unterschiedlichen Rahmenbedingungen** gegenüberstehen und diese der Integration förderlich oder hinderlich sein können.

Abbildung 1.1: Organisationstheoretisches Wirkungsmodell bei der Analyse systembedingter und struktureller Hürden



Quelle: DUK-Darstellung, in Anlehnung an Stockmann (2007: 52).

Zur Beantwortung der obigen Fragen wurde eine Vorgehensweise gewählt, die die Kombination aus verschiedenen Forschungsmethoden erforderlich macht. Im Wesentlichen wurden drei verschiedene Zugänge angewandt, die einerseits auf die Evaluierung der Modellprojekte abzielen und andererseits ermöglichen, projektübergreifende Querschnittsthemen herauszuarbeiten.

1. **Sekundäranalyse** des steirischen Arbeitsmarktes und der wirtschaftlichen und soziodemographischen Rahmenbedingungen in der Steiermark sowie die Betrachtung der Erwerbsintegration von Personen mit Migrationshintergrund in der Steiermark mittels statistischer Daten.

Dieser Analyseschritt ging der eigentlichen Evaluierung der acht Modellprojekte voran. Die einzelnen Projekte stehen in ihrer Arbeit regional unterschiedlichen Rahmenbedingungen (Zentralraum – Peripherie; Zu-/Abwanderungsregionen; MigrantInnen-Anteil etc.) gegenüber, die fördernde oder hemmende Wirkung haben können. Sie sind daher bei der Evaluierung der Projekte wie auch bei der Ableitung von Handlungsempfehlungen und Schlussfolgerungen für weitere Planungen zu berücksichtigen. Insbesondere wurden bei der kleinräumigen Betrachtung der Steiermark folgende Aspekte behandelt:

- die konjunkturelle und strukturelle Entwicklung der Steiermark,
- Basisinformationen zur steirischen Bevölkerung (Demographie, Wanderungen, Struktur der Migrationsbevölkerung)
- räumliche Segregation der Bevölkerung (über-/unterdurchschnittlicher Anteil von Minderheiten, Durchmischung eines Gebiets), sowie
- die Arbeitsmarktsituation der Migrationsbevölkerung in der Steiermark.

Für die Analyse wurde zum einen das bestehende Datenangebot² für die Projektregionen genutzt. Zum anderen wurden zusätzliche Auswertungen durchgeführt, die differenzierte Informationen über die Personen mit Migrationshintergrund in der Steiermark liefern. Datengrundlage bilden hierfür die **Volkszählung 2001** sowie die **Arbeitsmarktdatenbank** (Datenwürfel basierend auf Individualdaten des AMS und des HVS). Die detaillierten Beschreibungen dieser Datenbasen finden sich im Anhang.

Die Volkszählungsdaten ermöglichen die Entwicklung eines differenzierten Migrationsbegriffs auf Basis des ethnisch-kulturellen-sprachlichen Hintergrunds und erlauben für bestimmte Bevölkerungsgruppen die Erfassung der zweiten Generation. Damit kann für die Steiermark die räumliche Segregation der Migrationsbevölkerung gemessen werden, d.h. es wird auf kleinräumiger Ebene (Zählbezirke) ersichtlich, wo es über- und unterdurchschnittliche Anteile von MigrantInnen gibt und wie stark die Durchmischung innerhalb eines Gebietes ist. Dafür wird die vom britischen Reginalforscher Brimicombe³ für London entwickelte Segregationstypologie (vgl. Brimicombe 2007) auf Österreich angewandt. Dieser für Österreich innovative Ansatz wurde vom Forschungsteam des Departments für Migration und Globalisierung bislang für die Bundesländer Tirol, Niederösterreich und Burgenland⁴ verwendet. Der Segregationsgrad in einem Gebiet stellt die räumliche Strukturierung von Ungleichheit zwischen Personengruppen dar, und zwar in Bezug auf sozioökonomische und ethnisch-kulturelle Merkmale. Segregation kann als Strukturmerkmal verstanden werden, aber auch als Prozess. (vgl. Giffinger/Wimmer 2003) Diese Analysen erlauben also, strukturelle Hindernisse für eine erfolgreiche (Arbeitsmarkt-)Integration von Personen mit Migrationshintergrund aufzudecken, allerdings nur mit den detaillierten Daten aus der Volkszählung 2001. Um die Entwicklung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach 2001 aufzeigen zu können, werden die Ergebnisse mit aktuelleren (aber allgemeineren) Daten verglichen.

Der Datenwürfel der Arbeitsmarktdatenbank liefert personen- und betriebsbezogene Informationen zum österreichischen Arbeitsmarktgeschehen. Differenziert nach Geschlecht, Alter, Region und Migrationshintergrund wurden ausgewählte Arbeitsmarktindikatoren ermittelt, die ein aussagekräftiges rezentes Bild über die Arbeitsmarktsituation in den steirischen Regionen vermitteln.

2a. Qualitative Analyse der acht Modellprojekte mit dem Ziel, den individuellen Nutzen der Maßnahmen zu erfassen sowie individuelle Hürden der Arbeitsmarktintegration zu ermitteln.

Durch einen qualitativen Zugang kann der Blickwinkel auf den Nutzen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen auf andere Akteursgruppen wie ProjektmitarbeiterInnen und Projektträger

² <http://www.stebep.at/daten/arbeitsmarkt.html>,

<http://iambweb.ams.or.at/ambweb/AmbwebServlet?trn=start>, <http://www.wibis-steiermark.at/> u.a.

³ Brimicombe, A. J., Ethnicity, religion and residential segregation in London: evidence from a computational typology of minority communities" Environment & Planning B, Planning & Design, 2007, 34, S. 904-924, <http://www.uel.ac.uk/geo-information/r-abstract.htm#AllanYr07b>.

⁴ Siehe dazu für Tirol: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Studie_Lebens_Erwerbssituation_JugendlicherMigrantInnen_TIROL_2009.pdf, für Niederösterreich: http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/department/migrationglobalisierung/forschung/ams-n_-migrantinnen-migranten-arbeitsmarkt.pdf, für Burgenland: <http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/department/migrationglobalisierung/forschung/ams-burgenland-migrantinnen-migranten-arbeitsmarkt.pdf>.

ausgeweitet werden. Es wurden hier einerseits leitfadengestützte Einzelinterviews mit TeilnehmerInnen an den Modellprojekten durchgeführt, andererseits erfolgten Projektbesuche der durchgeführten Maßnahmen – im Sinne teilnehmender Beobachtungen. Zudem konnten im Zuge der Projektbesuche Einzelinterviews mit ProjektmitarbeiterInnen geführt werden.

In einer **ersten Erhebungsrunde** (Winter 2010/2011) wurden 38 semi-strukturierte Einzelinterviews mit TeilnehmerInnen an den acht Modellprojekten durchgeführt. In den leitfadengestützten Interviews wurden einerseits Motive bzw. handlungsleitende Faktoren für eine Projektteilnahme erfragt, was Aufschluss über die individuellen Erwartungshaltungen der TeilnehmerInnen geben sollte. Ein Schwerpunktbereich der Interviews lag auf den jeweiligen berufsbiografischen Aspekten und den Schwierigkeiten der TeilnehmerInnen, am steirischen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Darüber hinaus wurden die Erfahrungswerte der Projekt-TeilnehmerInnen bezüglich der Hilfestellung bei der Arbeitsmarktintegration durch die jeweiligen Modellprojekte erfragt. Das Aufzeigen von positiven und negativen Erfahrungen der TeilnehmerInnen spielte eine wesentliche Rolle bei der Identifikation von Lücken bzw. Verbesserungsmöglichkeiten für zukünftige Maßnahmenpakete.

In einer **zweiten Erhebungsrunde** (Sommer 2011) wurden insgesamt weitere 27 semi-strukturierte Einzelinterviews mit TeilnehmerInnen geführt. Ursprünglich war geplant, die Interviews aus der zweiten Erhebungsrunde mit Personen zu führen, mit denen bereits in der ersten Interviewrunde Gespräche stattgefunden hatten. Dadurch sollten die Wirkungen der Maßnahmen ermittelt und Veränderungen sichtbar gemacht werden. Es konnten jedoch nur sieben TeilnehmerInnen erreicht werden, mit denen ein zweites Gespräch nach Projektaustritt geführt werden konnte. Insgesamt wurden also 58 TeilnehmerInnen an einem der untersuchten Modellprojekte interviewt, sieben davon zweimal (einmal während der Projektteilnahme und einmal nach der Projektteilnahme). Insgesamt wurden somit 65 Interviews geführt.

Die Zahl der Interviews von TeilnehmerInnen war je nach Projekt unterschiedlich, in Abhängigkeit von der GesamtteilnehmerInnenzahl.

Tabelle 1.2: Zahl der durchgeführten Interviews nach Modellprojekt

Modellprojekt	Zahl der durchgeführten Interviews
BFB Migration	14 Interviews
ERfA Integrationsmodell	5 Interviews (davon 1 Interview wiederholt)
Graz Jobs MIGRA	6 Interviews
Interkulturelles Mentoring Oststeiermark	3 Interviews (davon 1 Interview wiederholt)
Kompetenzprofilerhebung und Bildungsberatung	13 Interviews (davon 3 Interviews wiederholt)
Lernfabrik	7 Interviews (davon 1 Interview wiederholt)
Mia_san	5 Interviews (davon 1 Interview wiederholt)
Produktionsschule Steiermark	12 Interviews

Quelle: DUK-Darstellung.

Die Interviews wurden – nach Möglichkeit – mit TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund geführt. Die InterviewpartnerInnen wurden von den Projektverantwortlichen vermittelt. Es wurde versucht, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis herzustellen. In einigen Fällen konnte das Gespräch aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse der/s Interviewpartnerin/s nicht auf Deutsch durchgeführt werden. Nach Möglichkeit wurde das Interview dann auf Englisch abgehalten, in einigen Fällen wurde ein Dolmetscher beigezogen. Die Dauer der Interviews betrug durchschnittlich etwa 30 Minuten. Die Interviews wurden digital aufgenommen, transkribiert und mit Computer gestützter qualitativer Software (AtlasTI) codiert und anhand der oben genannten Schwerpunktsetzung analysiert. Vor Durchführung der Gespräche wurde den befragten Personen eine anonyme Auswertung zugesichert. Diese Garantie impliziert, dass kein Ort und keine sonstigen Informationen aus den Gesprächen zitiert werden, die Rückschlüsse auf die Identität der Befragten zulassen würden. Die Leitfaden für die Interviews von MigrantInnen, die während der Projektteilnahme befragt wurden, sowie der Leitfaden für die sieben Interviews, die nach Projektende ein weiteres Mal befragt wurden, finden sich im Anhang.

Die Interviews mit den TeilnehmerInnen, die während der Projektteilnahme befragt wurden, fanden in den Räumlichkeiten der jeweiligen Projekte statt. Dadurch ergab sich in jedem Modellprojekt auch die Möglichkeit, Einzelinterviews mit zumindest einer/m ProjektmitarbeiterIn zu führen. Diese behandelten neben ihren jeweiligen Erfahrungen mit den individuellen Problemlagen der TeilnehmerInnen auch die strukturelle und organisatorische Ebene des Projekts. Insgesamt wurden 18 Interviews mit ProjektmitarbeiterInnen geführt. In den Gesprächen mit den jeweiligen ProjektmitarbeiterInnen konnten auch Kooperationen der Projekte erfasst werden, die in UCINET⁵ eingegeben werden konnten, was eine Visualisierung der Netzwerke erlaubt. Hierbei handelt es sich um sogenannte egozentrierte Netzwerke, die einen eingegrenzten Ausschnitt von Beziehungen einer zentralen Person bzw. eines zentralen Projektes im sozialen Umfeld bzw. in einer Landschaft von Einrichtungen aufzeigen. Hierbei steht ‚Ego‘ (die jeweilige Person bzw. das jeweilige Projekt) immer im Zentrum dieses Beziehungsnetzes. Da in diesem Fall keine gezielte Netzwerkerhebung durchgeführt wurde, sondern nur die in den Interviews genannten AkteurInnen miteinbezogen wurden, haben die Netzwerkdarstellungen keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Im Zuge der Projektbesuche fand jeweils zumindest eine Beobachtung einer Maßnahme des jeweiligen Modellprojekts statt. In vielen Fällen konnten teilnehmende Beobachtungen durchgeführt werden. So konnten über die Interviews mit den TeilnehmerInnen hinaus ergänzende Informationen aus Gesprächen mit den ProjektmitarbeiterInnen gewonnen werden. Bei Projekten mit mehreren Standorten fand der Projektbesuch im Rahmen der beiden Erhebungsrounden an zwei verschiedenen Standorten statt. Jede teilnehmende Beobachtung wurde mittels eines Beobachtungsprotokolls dokumentiert und anschließend analysiert. Insgesamt haben 15 Projektbesuche stattgefunden. Das Projekt „Interkulturelles Mentoring Oststeiermark“ wurde nur einmal aufgesucht, da die geplante Laufzeit dieses Projekt bereits vor der zweiten Erhebungsrounde endete. Die Dokumentation dieser Projektbesuche findet sich im Anhang.

⁵ UCINET ist ein Programm für soziale Netzwerkanalysen, das die Visualisierung und dadurch ein besseres Verständnis für soziale Netzwerke ermöglicht. Borgatti, S.P./Everett, M.G./Freeman, L.C. (2002): Ucinet for Windows: Software for Social Network Analysis. Harvard, MA: Analytic Technologies.

2b. Quantitative Evaluierung der acht Modellprojekte zur Überprüfung der Zielerreichung, insbesondere im Hinblick auf die formulierte Zielgruppe.

Damit können zusätzliche relevante Informationen über die Zielgruppe im Allgemeinen dargestellt werden. Für jede/n TeilnehmerIn einer der untersuchten Projekte wurde ein umfassender Fragebogen zur beruflichen Situation sowie den berufsbiografischen Hintergründen erstellt. Zudem wurden Informationen zum Migrationshintergrund erhoben. Die technische Umsetzung dieser TeilnehmerInnendokumentation erfolgte durch die ArgeData in einer komplexen Datenbank.

Die datenbankbasierte TeilnehmerInnendokumentation liefert eine differenzierte Erfassung der Zielgruppenstruktur. Insgesamt konnten 1.795 Personen, anonymisiert, in der Datenbank erfasst werden. Die Analyse dieser Daten erlaubt die Überprüfung verschiedenster Zielsetzungen, die die Modellprojekte formuliert hatten, insbesondere die Überprüfung der Zielgruppenstruktur. Die inhaltliche Konzeption des begleitenden Dokumentationssystems erfolgte auf Basis von Überlegungen zur Zielgruppenstruktur sowie möglichen individuellen und systembedingten Hürden. In diesem Zusammenhang wurden etwa die Sprachkenntnisse der TeilnehmerInnen detailliert erhoben, und zwar gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GERS). Auch das Zeitausmaß, das die/der Teilnehmer/in im Projekt verbrachten sowie der Anteil von Beschäftigung und Betreuung im Rahmen des Projekts wurde ermittelt. Die technische Umsetzung des Dokumentationssystems erfolgte durch die Arge Data in Form einer Online-Datenbank. Die Befüllung dieser Datenbank war Aufgabe des Projektmanagements und zwar laufend, während der gesamten Projektlaufzeit. Die statistischen Auswertungen erfolgten mittels SPSS Statistics⁶, wobei ausschließlich deskriptive Methoden zum Einsatz kamen. Die Angaben, die für jede/n TeilnehmerIn gemacht wurden, finden sich im Anhang aufgelistet, als Screenshots des Dokumentationssystems.

3. Fokusgruppen zur Identifikation struktureller Probleme bei der Arbeitsmarktintegration von arbeitsmarktfernen MigrantInnen, die nicht auf individueller Ebene gelöst werden können, sondern auf höherer Entscheidungsebene.

Die Fokusgruppen richteten sich an unterschiedliche AkteurInnenkreise, nämlich an SozialarbeiterInnen in den verschiedenen Modellprojekten, an VertreterInnen der Projektträger, also den Personen, die auf Projektträgererebene Entscheidungsfunktionen einnehmen sowie an regionalen und lokalen ExpertInnen im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik oder der Integrationspolitik und -arbeit.

Um strukturelle und systembedingte Hürden bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu ermitteln wurden insgesamt vier **Fokusgruppen** durchgeführt. Die einzelnen Fokusgruppen richteten sich an unterschiedliche TeilnehmerInnenkreise und hatten daher auch unterschiedliche inhaltliche Schwerpunktsetzungen. An einer Fokusgruppe nahmen TrainerInnen bzw. BetreuerInnen in den einzelnen Modellprojekten teil, also jene Personen, die direkt mit den TeilnehmerInnen arbeiten. Diese Fokusgruppe behandelte die Herausforderungen, die sich aus der Arbeit mit der Zielgruppe

⁶ SPSS Statistics (Statistical Package for the Social Sciences) ist ein Programm zur statistischen Analyse von Daten.

ergeben. Eine andere Fokusgruppe richtete sich an Projektverantwortliche, also Personen, die auf organisatorischer Ebene tätig sind. So konnten wesentliche Erkenntnisse über die Strukturen und Organisationsformen der Sozialarbeit im Bereich der Integration von Personen mit Migrationshintergrund gewonnen werden, sowie die damit verbundenen Herausforderungen, Hindernisse und förderlichen Faktoren herausgearbeitet werden.

Zusätzlich wurden Fokusgruppen mit ExpertInnen durchgeführt, die sich mit den Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktintegration von (arbeitsmarktfernen) MigrantInnen in der Steiermark auseinandersetzten. Als ExpertInnen galten dabei Personen, die lokal oder regional in verschiedenster Weise mit der Arbeitsmarktintegration von arbeitsmarktfernen MigrantInnen oder arbeitsmarktfernen Personen im Allgemeinen tätig sind. Eine möglichst heterogene Zusammensetzung der jeweiligen ExpertInnen-Gruppe wurde dabei als vorteilhaft angesehen. In der Tat lieferte die Sichtweise der ExpertInnen aus verschiedenen Bereichen umfassende Erkenntnisse über die Strukturen und die Organisation der Arbeitsmarktintegration von arbeitsmarktfernen MigrantInnen sowie die dabei bestehenden Chancen und Barrieren.

Bei allen Fokusgruppen war eine kurze Darstellung der zu diesem Zeitpunkt bekannten Forschungsergebnisse der Ausgangspunkt, auf die eine moderierte Diskussion folgte. Die ExpertInnendiskussion in den Fokusgruppen wurde digital aufgenommen, transkribiert und anschließend analysiert. Die Erkenntnisse wurden mit den Ergebnissen aus den qualitativen und quantitativen Forschungsschritten zusammengeführt. Die Dokumentation der Fokusgruppen findet sich im Anhang.

Wenn nachfolgend auf Erkenntnisse aus den Fokusgruppen Bezug genommen wird, so werden die Fokusgruppen mit ExpertInnen als „EFG1“ (Fokusgruppe vom 12. Mai 2011) bzw. „EFG2“ (Fokusgruppe vom 15. Dezember 2011) abgekürzt, die Fokusgruppe mit VertreterInnen der Projektträger als „TFG“ und die Fokusgruppe mit TrainerInnen bzw. BetreuerInnen (SozialarbeiterInnen) als „SFG“. Den TeilnehmerInnen an den Fokusgruppen wurde eine anonyme Auswertung zugesichert, ihre Namen wurde daher kodiert (ExpertInnen mit „E“, VertreterInnen der Projektträger und ProjektmitarbeiterInnen mit „ST“).

Wissenschaftliche Begleitung

Im Sinne der wissenschaftlichen Begleitung wurde den Modellprojekten im Sommer 2011 jeweils ein kurzer projektspezifischer Zwischenbericht übermittelt, der im Wesentlichen eine erste Darstellung der jeweiligen TeilnehmerInnenstruktur sowie andere projektspezifische Ergebnisse enthielt, aber auch erste allgemeinere Ergebnisse zu systembedingten Hürden im Bereich der Arbeitsmarktintegration von (arbeitsmarktfernen) MigrantInnen. Abbildung 1.2 stellt den Forschungsprozess chronologisch dar.

Parallel zum Forschungsprozess gab es einen kontinuierlichen Austausch mit der Steuerungsgruppe der Auftraggeber, die sich aus VertreterInnen des Landes Steiermark, des Sozialamts der Stadt Graz und des AMS Steiermark zusammensetzte. Insgesamt wurden drei gemeinsame Workshops in Graz abgehalten, die jeweils der Zwischenpräsentation einzelner Forschungsschritte und der inhaltlichen Auseinandersetzung mit den Ergebnissen dienten, aber auch der gemeinsamen Abstimmung.

Abbildung 1.2: Darstellung des Forschungsprozesses



Quelle: DUK-Darstellung.

2. Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen und ihre wirtschaftlichen und (sozio-)demografischen Rahmenbedingungen

2.1. Bevölkerungszusammensetzung und -entwicklung in der Steiermark

Die Bevölkerungsentwicklung der Steiermark verlief seit 1980 etwas anders als in Gesamtösterreich: Für Gesamtösterreich kam es (nach einer Phase stagnierender Bevölkerungszahlen in den 1980er-Jahren) zu einem deutlichen Bevölkerungsanstieg in den frühen 1990er-Jahren durch die Zuwanderungswelle, die im Gefolge des Falls des Eisernen Vorhangs und der Krise im ehemaligen Jugoslawien einsetzte. Seit Mitte der 1990er Jahre gab es einen relativ kontinuierlichen Bevölkerungsanstieg. In der Steiermark hingegen war die Bevölkerungszahl in den 1980er-Jahren etwas rückläufig. Zwar kam es im Zuge der Ostöffnung zu Beginn der 1990er-Jahre auch in der Steiermark zu einem Bevölkerungsanstieg. Bis Ende der 1990er-Jahre stagnierte die Bevölkerungszahl dann aber auf diesem Niveau. Erst seit 2000 gibt es in der Steiermark wieder einen leichten Bevölkerungszuwachs. (vgl. Abbildung 2.2)

Die Steiermark verzeichnet seit Ende der 1990er Jahre durchgängig ein Geburtendefizit (die Zahl der Gestorbenen übersteigt die Zahl der Geburten), davor gab es einen Geburtenüberschuss. Daraus folgt, dass der Bevölkerungsrückgang (trotz Geburtenüberschuss) in den 1980er-Jahren eine Folge der Binnenabwanderung ist, und der Bevölkerungsanstieg (trotz Geburtendefizit) in den ersten Jahren der 1990er-Jahre und seit 2000 eine Folge der Zuwanderung in die Steiermark. Dieser Trend wird auch in Zukunft anhalten, d.h. die weitere Bevölkerungsentwicklung wird stark von der Entwicklung der Wanderungsströme geprägt sein. Die Bevölkerungsalterung wird laut amtlichen Prognosen in der Steiermark stärker ausfallen als im Österreich-Schnitt. (vgl. Hanika 2009)

Die demografischen Strukturen in der Steiermark werden relativ zum Österreich-Schnitt untersucht. Die Bevölkerungszusammensetzung wird einerseits nach Geschlecht, Alter und Bildung und andererseits nach Herkunft betrachtet, da diese Veränderungen auch Einfluss auf die jeweilige Form der (Arbeitsmarkt-)Integration haben. Dabei wird der Fokus auf Veränderungen in den letzten zehn Jahren gerichtet. Im Zusammenhang mit der kleinräumigen Verteilung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund muss allerdings – mangels rezenter differenzierter Daten – auf Erkenntnisse aus der Volkszählung 2001 zurückgegriffen werden.

Innerhalb Österreichs war die Steiermark zu Jahresbeginn 2011 mit einer Einwohnerzahl von 1.210.614 oder 14,4 % der österreichischen Bevölkerung bevölkerungsmäßig das viertgrößte Bundesland. Zu Jahresbeginn 2011 lebte ein Drittel der steirischen Bevölkerung in Graz und Graz-Umgebung, zwei Drittel in den restlichen 14 Bezirken. Die steirische Bevölkerung ist im Vergleich zur Bevölkerung Österreichs etwas stärker von der demografischen Alterung betroffen. Tabelle 2.1 zeigt die Verteilung der Wohnbevölkerung in den steirischen Bezirken nach breiten Altersgruppen am 1. Jänner 2011.

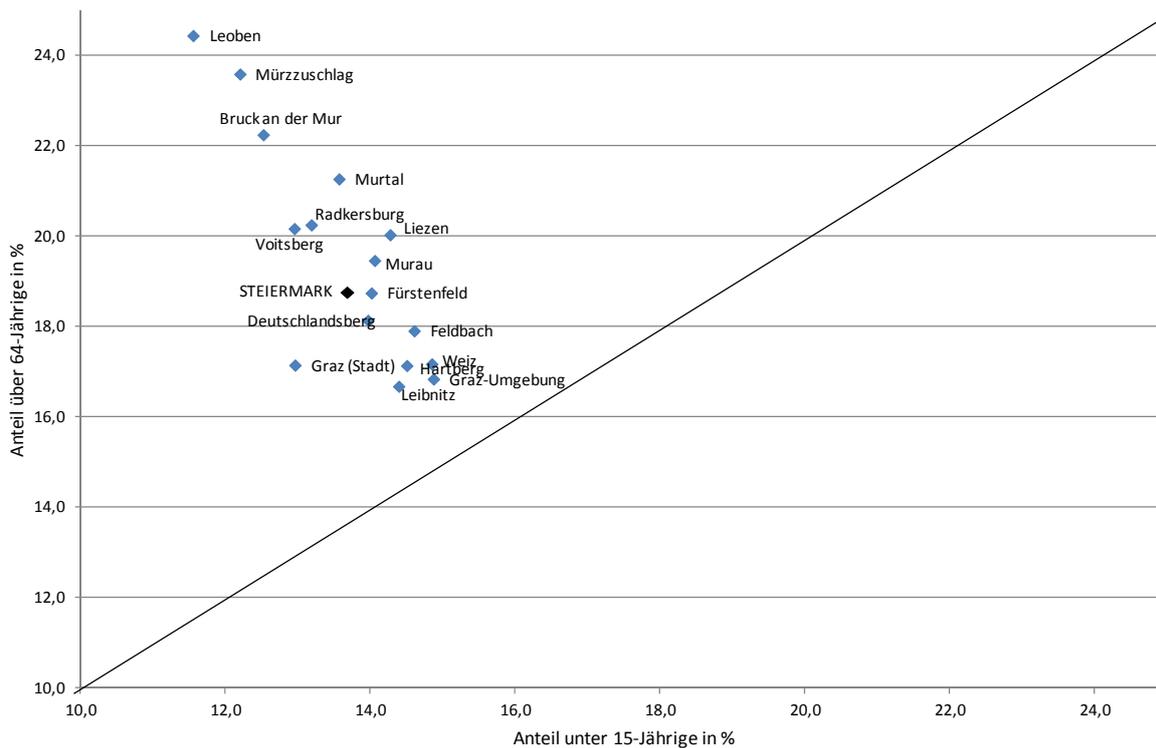
Tabelle 2.1: Wohnbevölkerung nach breiten Altersgruppen in den Steirischen Bezirken, Gesamt-Steiermark und Österreich, 1. 1. 2011

Bezirk	Gesamt	in % von Stmk	unter 15 Jahren		15-64 Jahre		über 64 Jahre	
			absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Graz(Stadt)	261.540	21,6	33.886	13,0	182.806	69,9	44.848	17,1
Graz-Umgebung	142.553	11,8	21.196	14,9	97.351	68,3	24.006	16,8
Weiz	87.526	7,2	12.993	14,8	59.502	68,0	15.031	17,2
Liezen	79.814	6,6	11.389	14,3	52.436	65,7	15.989	20,0
Leibnitz	77.289	6,4	11.121	14,4	53.277	68,9	12.891	16,7
Murtal	74.078	6,12	10.048	13,6	48.275	65,2	15.755	21,3
Feldbach	67.046	5,54	9.790	14,6	45.250	67,5	12.006	17,9
Hartberg	66.730	5,51	9.676	14,5	45.618	68,4	11.436	17,1
Leoben	63.104	5,21	7.288	11,5	40.393	64,0	15.423	24,4
Bruck an der Mur	62.500	5,16	7.824	12,5	40.772	65,2	13.904	22,2
Deutschlandsberg	60.851	5,03	8.497	14,0	41.316	67,9	11.038	18,1
Voitsberg	52.242	4,32	6.764	12,9	34.941	66,9	10.537	20,2
Mürzzuschlag	40.207	3,32	4.904	12,2	25.818	64,2	9.485	23,6
Murau	29.426	2,43	4.136	14,1	19.563	66,5	5.727	19,5
Radkersburg	22.911	1,89	3.020	13,2	15.251	66,6	4.640	20,3
Fürstenfeld	22.797	1,88	3.194	14,0	15.330	67,2	4.273	18,7
Steiermark	1.210.614	100,0	165.726	13,7	817.899	67,6	226.989	18,7
Österreich	8.404.252	---	1.234.761	14,7	5.689.364	67,7	1.480.127	17,6

Q.: St.At., DUK-Berechnungen.

Die Differenzierung der Bevölkerung nach breiten Altersgruppen macht deutlich, dass in der Steiermark ein überdurchschnittlich hoher Anteil älterer Menschen lebt: Im Österreich-Durchschnitt sind 17,6 % der Wohnbevölkerung 65 Jahre und älter, in der Steiermark sind es 18,7 %. Bei der Bevölkerung unter 15 Jahren liegt die Steiermark mit einem Anteil von 13,7 % unter dem Österreich-Durchschnitt von 14,7 %. Der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter liegt in der Steiermark mit 67,6 % etwa im Österreich-Durchschnitt (67,7 %). Nicht alle Bezirke sind von der Alterung gleichermaßen betroffen. (vgl. Abbildung 2.1) Die höchsten Anteile an Älteren verzeichnen die traditionellen Industrieregionen Leoben, Mürzzuschlag und Bruck/Mur. Diese Bezirke haben auch die geringsten Anteile unter den Jüngeren. Eine jüngere Bevölkerungsstruktur haben die Bezirke Graz-Stadt und Graz-Umgebung, Leibnitz, Hartberg und Weiz. In Graz-Stadt ist zu berücksichtigen, dass auch viele StudentInnen in Graz wohnen, diese aber nur zur Wohnbevölkerung von Graz gezählt werden, wenn sie dort ihren Hauptwohnsitz haben; d.h. der Anteil der Jüngeren wird in Graz tendenziell unterschätzt. Wie bereits eingangs skizziert, sind Wanderungsbewegungen (Wanderungen innerhalb Österreichs sowie Zuwanderung aus dem Ausland) ein wichtiger Einflussfaktor auf die Bevölkerungsstruktur und -entwicklung. Darauf wird in den nachfolgenden Kapiteln noch genauer eingegangen. An dieser Stelle kann festgehalten werden, dass die jüngeren Bezirke in der Steiermark auch Zuwanderungsbezirke (Binnen- und Außenwanderung) sind.

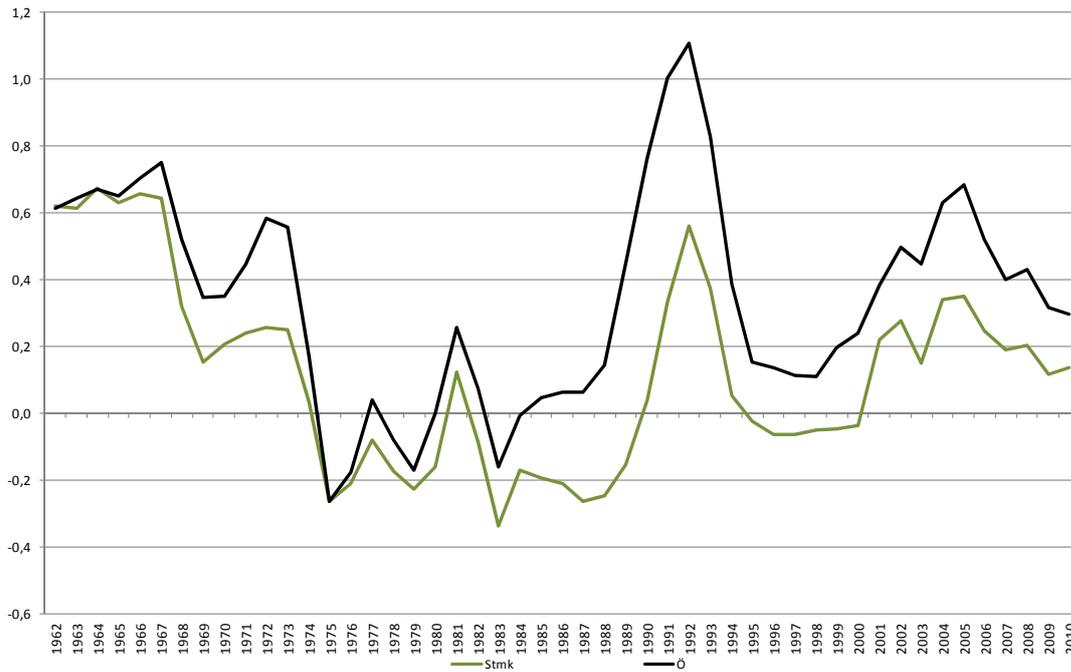
Abbildung 2.1: Anteil der unter 15-Jährigen in Relation zum Anteil der über 64-Jährigen an der Gesamtbevölkerung in den steirischen Bezirken und Gesamt-Steiermark, 1. Jänner 2011



Q.: St.At., DUK-Berechnungen und –Darstellung.

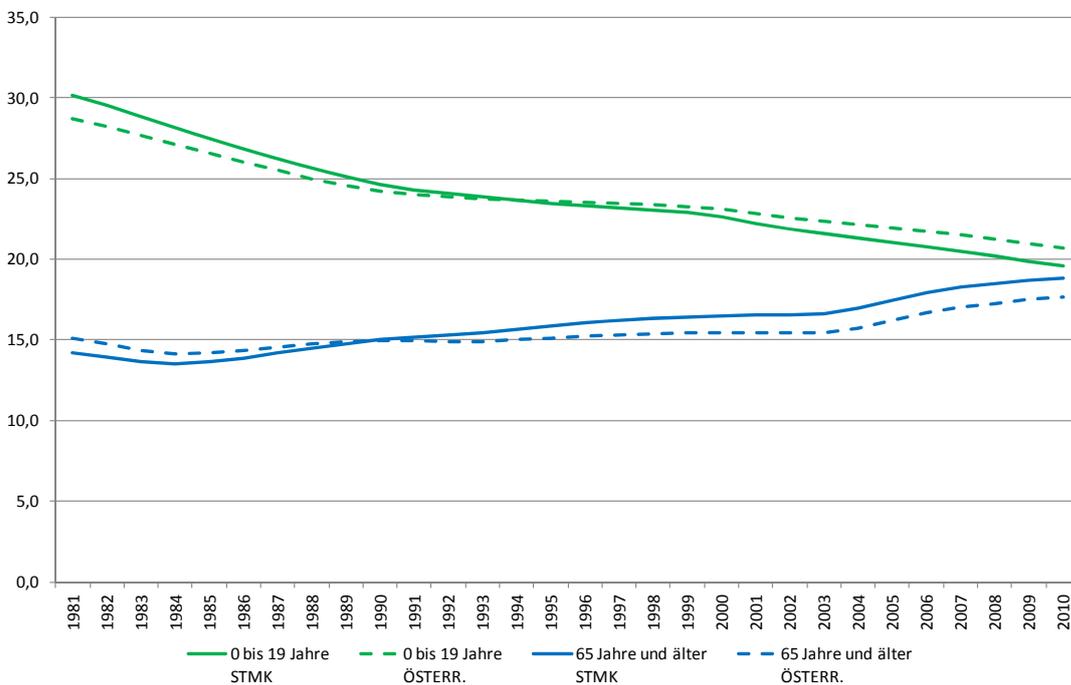
Zwischen 2000 und 2010 (Jahresdurchschnitte) ist die Bevölkerung der Steiermark um 2,2 % angewachsen. Das Bevölkerungswachstum in der Steiermark blieb damit hinter dem Schnitt-Österreichs von 4,7 % zurück. Die demographische Alterung setzt sich hingegen fort. So sind die Zahl und der Anteil der unter 15-Jährigen in der Steiermark kontinuierlich von 16,5 % im Jahr 2000 auf 13,8 % im Jahr 2010 gesunken (Österreich: 17 % 2000, 14,8 % 2010). Absolut gesehen erhöhte sich die Zahl der Bevölkerung im Erwerbsalter, ihr Anteil blieb zwischen 2000 und 2010 aber relativ konstant (Steiermark: 67,1 % 2000, 67,4 % 2010; Österreich: 67,5 % 2000, 67,6 % 2010). Hingegen haben die Zahl und der Anteil der älteren Menschen deutlich zugenommen; ihr Anteil stieg in der Steiermark von 16,5 % auf 18,8 %, in Österreich von 15,4 % auf 17,6 %. Wie aus Abbildung 2.3 ersichtlich, vollzieht sich die Bevölkerungsalterung in der Steiermark rascher als im Bundestrend. Bis Ende der 1980er/Anfang der 1990er Jahre hatte die Steiermark noch höhere Anteile bei den unter 20-Jährigen und niedrigere Anteile bei den über 64-Jährigen. Seitdem hat sich das Bild gedreht. In den nächsten Jahrzehnten wird die Bevölkerung Österreichs weiter stark wachsen, für die Bundesländer werden unterschiedliche Entwicklungen erwartet. Bis 2030 soll die Bevölkerung in der Steiermark auf 1,25 Millionen und bis 2050 auf 1,26 Millionen ansteigen. Das Bevölkerungswachstum in der Steiermark wird im Vergleich zum Bundestrend aber unterdurchschnittlich wachsen und vor allem von der internationalen Wanderung getragen sein. (Statistik Austria 2011: 50)

Abbildung 2.2: Bevölkerungswachstum zwischen 1962 und 2010 in der Steiermark und Österreich



Q.: St.At. (ZMR), DUK-Berechnungen und -Darstellung.

Abbildung 2.3: Anteil der unter 20-Jährigen und der über 64-Jährigen in der Steiermark und Österreich zwischen 1981 und 2010



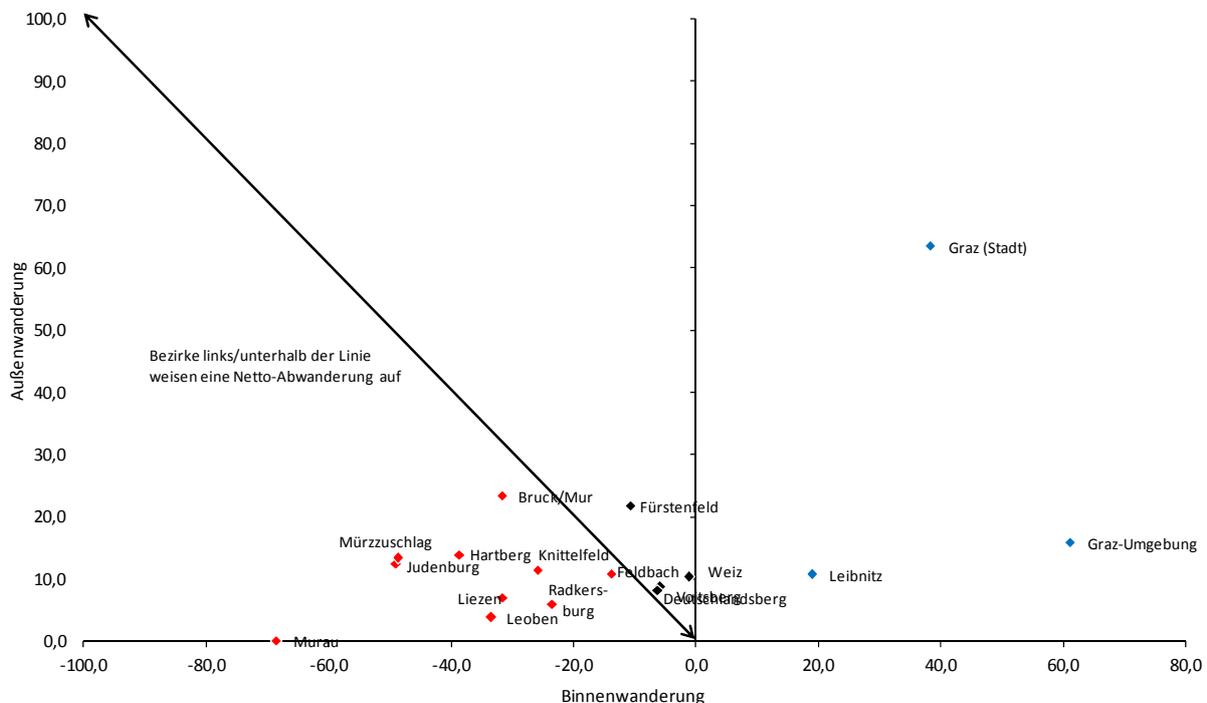
Q.: St.At., DUK-Berechnungen und -Darstellung.

2.1.1. Wanderungsbewegungen in der Steiermark

Aus Abbildung 2.4 geht die Wanderungsdynamik innerhalb der Steiermark hervor. Zur besseren Veranschaulichung werden die summierten Salden der Binnen- und Außenwanderung für den Zeitraum zwischen 2002 und 2010 in allen steirischen Bezirken in ein Koordinatensystem eingetragen.

Der Saldo der Binnenwanderung zwischen 2002 und 2010 (x-Achse) ist für 14 der 17 steirischen Bezirke negativ, d.h. mehr Personen sind in andere Teile Österreichs abgewandert als von dort zugewandert sind. Dies verdeutlicht, dass die meisten steirischen Bezirke für die ansässige Bevölkerung eine Abwanderungsregion darstellen. Lediglich die Bezirke Leibnitz, Graz (Stadt) und Graz-Umgebung haben in diesem Zeitraum an Bevölkerung aus dem Inland gewonnen. Anders verhält es sich bei der Außenwanderung (y-Achse); hier weisen alle steirischen Bezirke einen positiven Saldo auf, d.h. zwischen 2002 und 2010 hat die gesamte Steiermark durch Zuzug aus dem Ausland an Bevölkerung gewonnen.

Abbildung 2.4: Binnen- und Außenwanderung nach steirischen Bezirken 2002-2010, je 1.000 EinwohnerInnen



Q.: St.At., DUK-Berechnungen.

Die Zuwanderungsbezirke Leibnitz, Graz (Stadt) und Graz-Umgebung gewinnen also Bevölkerung aus dem In- und aus dem Ausland, wenn auch in unterschiedlich starkem Ausmaß. Alle anderen Bezirke verlieren an inländischer Bevölkerung, gewinnen aber an Bevölkerung aus dem Ausland. Einige Bezirke konnten zwischen 2002 und 2010 die Binnenabwanderung durch Zuzug aus dem Ausland kompensieren, d.h. in Summe konnte trotz Abwanderung der einheimischen Bevölkerung ein (wenn teilweise auch recht geringer) Bevölkerungszuwachs verzeichnet werden. Dies trifft auf die Bezirke Deutschlandsberg, Fürstenfeld, Voitsberg und Weiz zu. In den übrigen Bezirken wanderten mehr einheimische Personen ab als aus dem Ausland zuwanderten, weshalb diese Bezirke zwischen 2002 und 2010 über die Wanderung an Bevölkerung verloren haben. Dies betrifft 10 der

17 steirischen Bezirke, nämlich Bruck/Mur, Feldbach, Hartberg, Judenburg, Knittelfeld, Leoben, Liezen, Murau, Mürzzuschlag und Radkersburg.

2.1.2. Bevölkerung mit Migrationshintergrund in der Steiermark

Nachfolgende Abbildungen (Abbildung 2.5, Abbildung 2.6, Abbildung 2.7) zeigen die Bevölkerung mit Migrationshintergrund in den österreichischen Bundesländern sowie im gesamtösterreichischen Schnitt nach verschiedenen Abgrenzungskriterien. Sowohl nach dem Kriterium der Staatsbürgerschaft, des Geburtslandes wie auch des Migrationshintergrunds⁷ hat die Steiermark im Österreich-Vergleich einen sehr niedrigen MigrantInnen-Anteil, nur im Burgenland ist er noch geringer.

6,7 % der steirischen Bevölkerung haben eine ausländische Staatsbürgerschaft, im Österreich-Schnitt liegt der AusländerInnenanteil bei 10,8 %. 9,7 % der steirischen Bevölkerung sind nicht in Österreich geboren, 15,7 % der österreichischen Bevölkerung. (vgl. Abbildung 2.5 und Abbildung 2.6) Der Anteil der Personen, die nicht in Österreich geboren sind, ist deutlich höher als der Anteil der Personen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft. Dies ist ein Abbild der österreichischen Zuwanderungsgeschichte und der Aufenthaltsverfestigung: Mit zunehmender Aufenthaltsdauer steigt die Wahrscheinlichkeit der Einbürgerung. Eine Betrachtung allein nach dem Staatsbürgerschaftskriterium unterschätzt somit den Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund teils deutlich.

Bei Berücksichtigung des Migrationshintergrunds, über die Staatsbürgerschaft hinaus, ändern sich die Anteile in der Steiermark daher etwas. Demnach hatten im Jahr 2010 10,2 % der steirischen Bevölkerung einen Migrationshintergrund, d.h. sie selbst oder ihre Eltern wurden im Ausland geboren. Dies zeigt die (noch) relativ geringe Größe der Gruppe der zweiten Migrationsgeneration, v.a. in der Steiermark, wo Zuwanderung (wie oben gezeigt) im Vergleich zum Schnitt Österreichs ein vergleichsweise junges Phänomen ist. Österreichweit hatten 2010 18,6 % einen Migrationshintergrund. (vgl. Abbildung 2.7).⁸

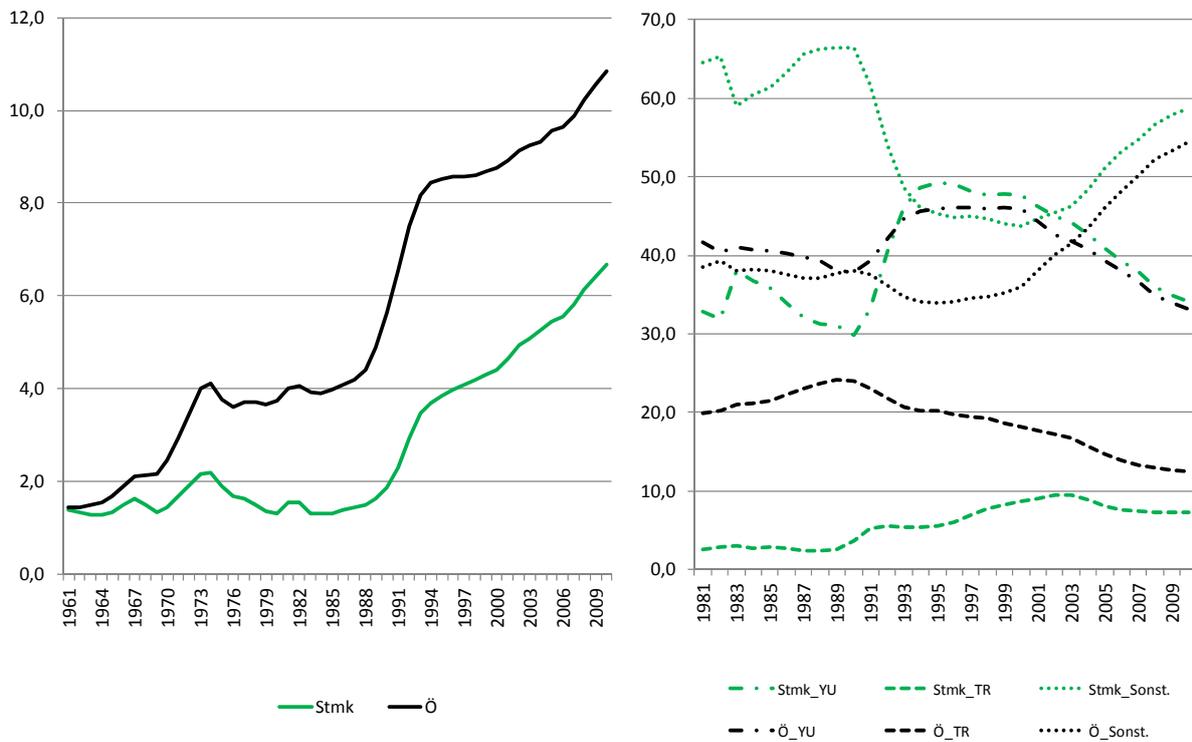
Bis Anfang der 1990er Jahre unterschied sich die Herkunftsstruktur der Zuwanderer und Zuwanderinnen in der Steiermark deutlich vom Österreich-Schnitt. MigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien, etwas ab geschwächt auch aus der Türkei, stellten lange Zeit die wichtigsten Herkunftsgruppen in Österreich dar. Betrachtet man die Bevölkerung mit ausländischer Staatsbürgerschaft, so stammten 1981 im österreichischen Gesamtschnitt 41,7 % aus dem damaligen Jugosla-

⁷ Die Definition für Migrationshintergrund der Statistik Austria folgt den Empfehlungen der United Nations Economic Commission for Europe. Nach dieser Definition wird zwischen Personen mit Migrationshintergrund der 1. Generation und der 2. Generation unterschieden. MigrantInnen der 1. Generation umfasst jene Personen, deren Eltern und sie selbst im Ausland geboren sind (eigene Wanderungserfahrung). MigrantInnen der 2. Generation wurden selbst bereits in Österreich, ihre beiden Elternteile wurden im Ausland geboren. (vgl. UNECE 2007)

⁸ Es muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die Daten aus den Jahren 2011 und 2010 nicht derselben Datenbasis entstammen. Im Gegensatz zu den Daten aus dem Zentralen Melderegister (ZMR), die alle aufrechten Hauptwohnsitzmeldungen umfasst, handelt es sich beim Mikrozensus um eine 1%-Stichprobe aller Haushalte.

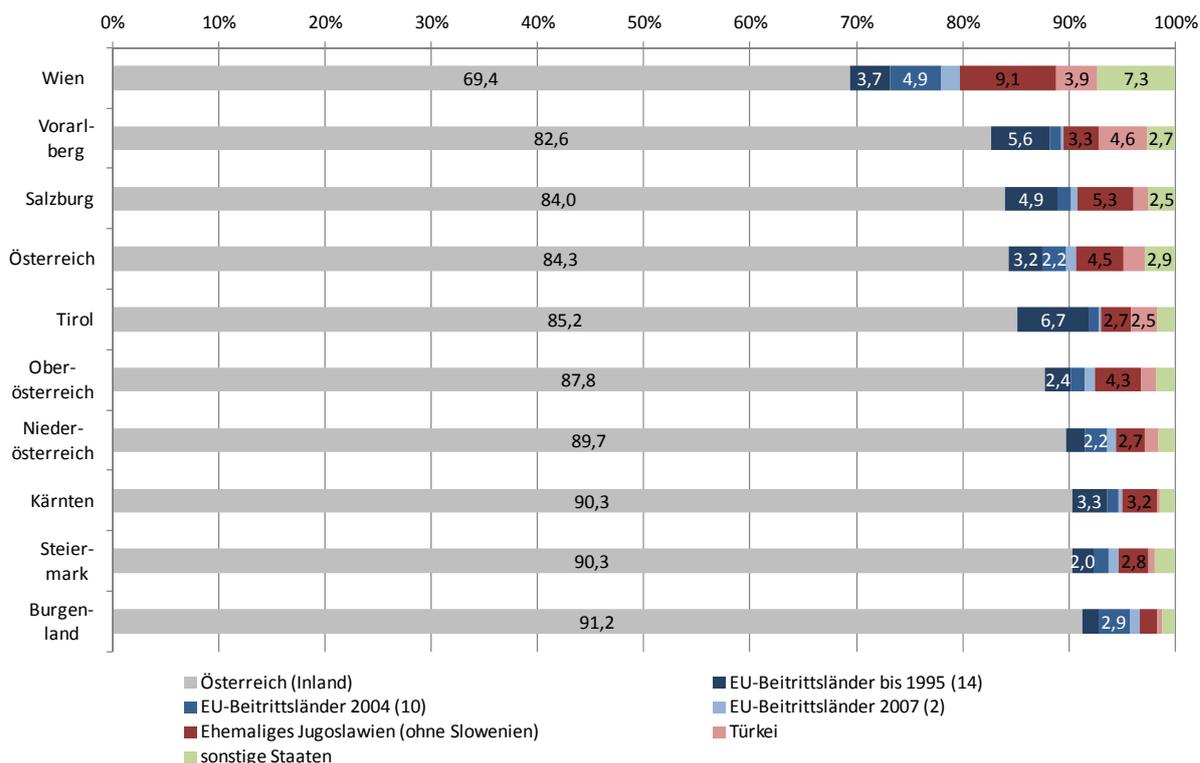
wien, 19,8 % aus der Türkei und 38,5 % aus anderen Staaten. Hingegen hatten in der Steiermark rund 32,9 % eine jugoslawische und 2,6 % eine türkische Staatsbürgerschaft, die große Mehrheit stammte mit 64,6 % aus anderen Staaten. Anfang der 1990er Jahre kamen – im Zuge des blutigen Zerfalls Jugoslawiens – überdurchschnittlich viele Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien in die Steiermark, seitdem liegt ihr Anteil in der Steiermark über dem österreichischen Durchschnitt. Im selben Zeitraum kam es bis Anfang der 2000er Jahre auch zu einem relativen Anstieg der ausländischen Bevölkerung mit türkischer Staatsbürgerschaft in der Steiermark. Seit den 2000er Jahren zeigt sich in der Steiermark eine ähnliche Entwicklung wie im Bundestrend, d.h. ein steigender Anteil von MigrantInnen kommt aus anderen Staaten, insbesondere aus den EU-Mitgliedstaaten. Dahinter stehen Änderungen in den fremden- und ausländerbeschäftigungsrechtlichen Regelungen sowie EU-Erweiterungen und damit verbundene Freizügigkeitsrechte. Im Jahr 2010 hatten in der Steiermark von der Bevölkerung mit ausländischer Staatsbürgerschaft 34,1 % eine ex-jugoslawische Staatsbürgerschaft, 7,3 % eine türkische und 58,7 % eine andere ausländische Staatsbürgerschaft, im Österreich-Schnitt waren es 33,1 % bzw. 12,4 % bzw. 54,5 %.

Abbildung 2.5: Entwicklung der ausländischen Bevölkerung (Staatsangehörigkeit) in der Steiermark und Österreich 1961-2010 (Anteile, in % der Gesamtbevölkerung) und Zusammensetzung der ausländischen Bevölkerung (Staatsangehörigkeit) nach Herkunftsgruppen 1981-2010



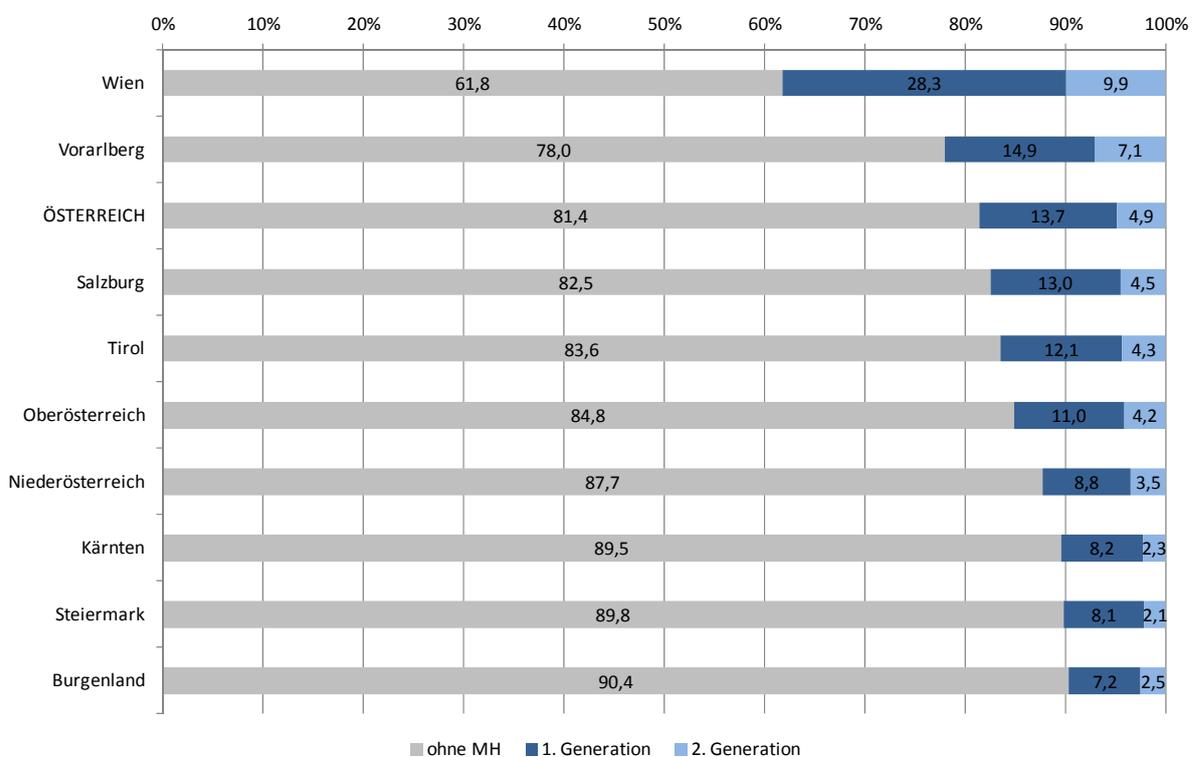
Q.: St.At. (ZMR), DUK-Berechnungen und -Darstellung.

Abbildung 2.6: Bevölkerung am 1. 1. 2011 nach Geburtsland in den Bundesländern und Gesamt-Österreich



Q.: St.At. (ZMR), DUK-Berechnungen und -Darstellung.⁹

Abbildung 2.7: Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2010 (MZ-AKE) in den Bundesländern und Gesamt-Österreich



Q.: St.At. (MZ-AKE 2009), DUK-Darstellung.

⁹ Zur besseren Darstellung werden Werte unter 2,0 % nicht ausgewiesen.

Die Unplanbarkeit und geringe Steuerungsmöglichkeit der Migrationen — Flüchtlingswanderung, Kettenwanderung und zunehmend marktgesteuerte Wanderung innerhalb der EU — erschwert eine systematische Integrationspolitik. Dies vor allem deshalb, weil die Alters- und Geschlechtsstruktur der Zuwandernden nicht der der einheimischen Bevölkerung entspricht, sondern je nach Auslöser für die Zuwanderung unterschiedliche Schwerpunkte hat. So brachte etwa die Flüchtlingswelle im Gefolge des Zerfalls von Jugoslawien überdurchschnittlich viele Mütter mit Kindern nach Österreich – was mit Herausforderungen für den Bildungssektor verbunden war. Im Gegensatz dazu wanderten in den 1960er und 1970er Jahren vor allem Männer im Haupterwerbsalter ohne Familienangehörige zu („Gastarbeiter“), während die jüngste Zuwanderung tendenziell auf jüngere Erwerbwillige, Studierende und Familiennachzug konzentriert ist. In dem einen und anderen Fall sind die Anforderungen an die Infrastruktur unterschiedlich, ebenso wie der Bedarf an Integrationsmaßnahmen (v.a. auch am Arbeitsmarkt).

Bevölkerung mit Migrationshintergrund in den steirischen Bezirken

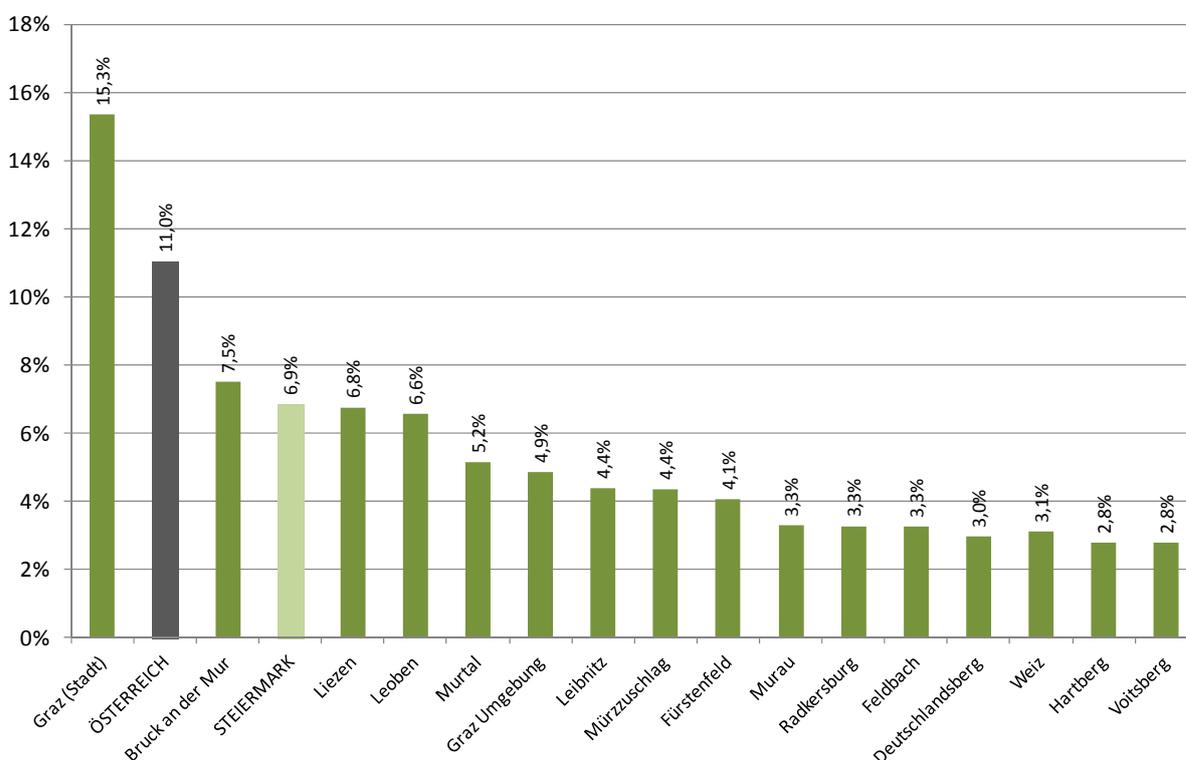
Innerhalb der Steiermark zeigen sich große Unterschiede was den Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund betrifft. Auf Bezirksebene reicht der Anteil der Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft im Jahr 2010 von 2,8 % im Bezirk Voitsberg bis 15,3 % im Bezirk Graz (Stadt), wie aus Abbildung 2.8 hervorgeht. Wenn man Einbürgerungen mitdenkt, liegt der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund deutlich höher. Genauere Daten zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund auf Bezirksebene stehen aus der Volkszählung 2001 zur Verfügung. Folgende Definition von Migrationshintergrund kommt hier zur Anwendung (für eine genauere Abgrenzung und Methodik siehe Anhang):

- Personen der ersten Migrationsgeneration sind jene, die selbst eine Wanderungsgeschichte haben, die also selbst nach Österreich zugewandert sind und deren Geburtsort im Ausland liegt. Hier kann unterschieden werden zwischen ÖsterreicherInnen mit Migrationshintergrund der ersten Generation (also bereits Eingebürgerte) und AusländerInnen der ersten Generation (mit ausländischer Staatsbürgerschaft).
- Aufgrund der schlechten Datenlage ist die Abgrenzung der zweiten Generation schwieriger. In der Literatur werden zur zweiten Generation häufig jene Personen gezählt, die im Aufnahmeland geboren wurden und von denen ein oder beide Elternteile selbst zugewandert sind (Kasinitz et.al. 2008, Crul/Heering 2008). Die Volkszählungsdaten weisen den Geburtsort der Eltern allerdings nicht direkt aus, weshalb bei der Analyse der Volkszählungsdaten eine andere Definition zur Anwendung kommt: Die zweite Generation umfasst hier einerseits Personen, die in Österreich geboren wurden, aber eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen. Zusätzlich wird über die Berücksichtigung der nicht-deutschen Umgangssprache der Kreis der zweiten Generation ausgeweitet. Wenn die Umgangssprache einem sprachlich eindeutig zuordenbaren fremden Herkunftsland zugeordnet werden kann, können auch jene als Personen zweiter Migrationsgeneration erfasst werden, die ansonsten in die Gruppe der Einheimischen gefallen wären (in Österreich Geborene und österreichische StaatsbürgerInnen). Damit kann ein Großteil der Personen der 2. Generation erfasst werden.

Abbildung 2.9 zeigt die Verteilung der Bevölkerung auf Personen mit und ohne Migrationshintergrund in den steirischen Bezirken sowie im Steiermark- und Österreich-Schnitt im Jahr 2001 ent-

sprechend obiger Definition. Aus dieser Abbildung geht hervor, dass der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in der Steiermark mit 8,1 % im Jahr 2001 deutlich unter dem Österreich-Schnitt von 15,4 % lag. Lediglich der Bezirk Graz (Stadt) hatte im Jahr 2001 einen über dem österreichischen Durchschnitt liegenden Anteil (16,6 %). Geringfügig über dem Steiermark-Schnitt lagen 2001 nur die Bezirke Bruck an der Mur, Leoben und Liezen mit einem Anteil an Bevölkerung mit Migrationshintergrund von 9,8 %, 9,0 % bzw. 8,2 %. Teilweise deutlich geringer als im Steiermark-Schnitt war der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund (erste und zweite Generation) in den anderen steirischen Bezirken (Knittelfeld: 8,0 %, Graz-Umgebung: 6,9 %, Radkersburg: 6,4 %, Leibnitz: 6,3 %, Judenburg: 5,6 %, Mürzzuschlag: 5,4 %, Fürstenfeld: 5,3 %, Voitsberg: 4,9 %, Deutschlandsberg: 4,2 %, Murau: 3,9 %, Weiz: 3,9 %, Hartberg: 3,7 % und Feldbach: 3,7 %).

Abbildung 2.8: Anteil der Bevölkerung mit ausländischer Staatsbürgerschaft am 31.12.2009 in den steirischen Bezirken, Gesamt-Steiermark und Österreich



Q.: WIBIS (St.At.), DUK-Berechnungen und -Darstellung.

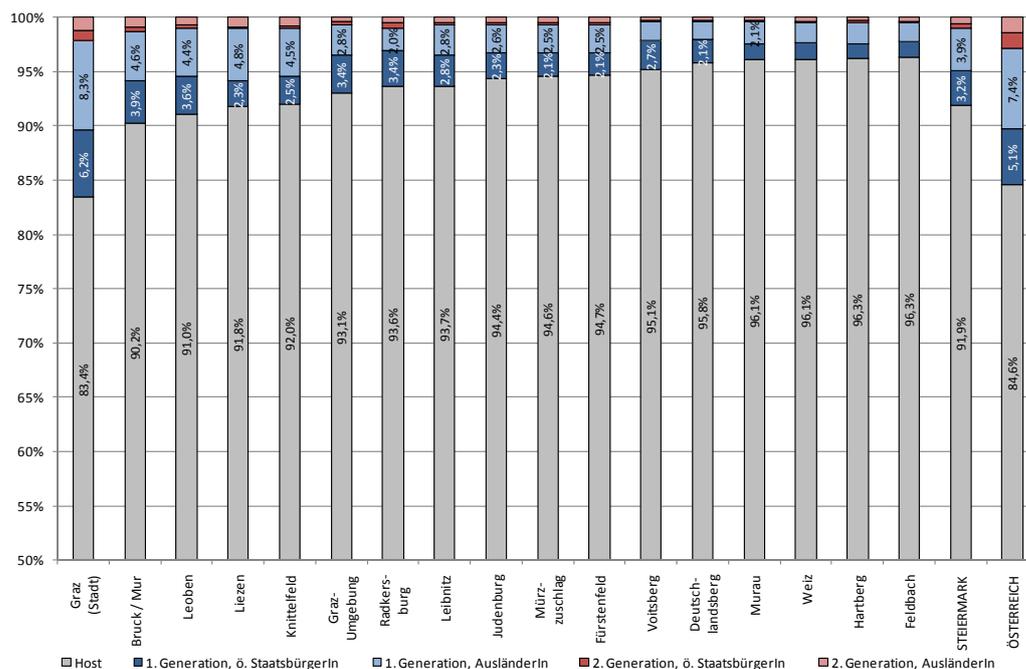
Der Anteil der Personen der ersten Generation mit und ohne österreichische Staatsbürgerschaft – d.h. jene Personen, die selbst nach Österreich zugewandert sind – lag im Steiermark-Schnitt bei 7,1 %. Demnach war die Gruppe der zweiten Generation – d.h. der Personen mit Migrationshintergrund, die bereits in Österreich geboren wurden – eine sehr kleine (1,0 %, mit und ohne österreichische Staatsbürgerschaft). Sowohl MigrantInnen der ersten als auch der zweiten Generation sind im Vergleich zum Österreich-Schnitt in der Steiermark schwächer vertreten.

Eine Betrachtung auf Bezirksebene zeigt, dass im Bezirk Graz (Stadt) alle Herkunftsgruppen geringfügig stärker als im Österreich-Schnitt vertreten sind, mit Ausnahme der Personen mit türkischer Herkunft. In den Bezirken, die einen Anteil an Bevölkerung mit Migrationshintergrund haben, der über dem Steiermark-Schnitt liegt (Bruck an der Mur, Leoben und Liezen), ist die wichtigste Herkunftsregion das ehemalige Jugoslawien (ohne Slowenien). Zu berücksichtigen ist hier allerdings,

dass diese Daten aus dem Volkszählungsjahr 2001 stammen und somit die Entwicklung der Zuwanderung seit den beiden Erweiterungswellen der Europäischen Union nicht aufzeigen. Die Entwicklung in der Steiermark folgt hier dem Bundestrend, d.h. die Zuwanderung aus der EU hat deutlich an Bedeutung gewonnen, jene aus den traditionellen Herkunftsländern des ehemaligen Jugoslawien und der Türkei hat abgenommen. Dies wird in Abbildung 2.11 deutlich, sie zeigt den Wanderungssaldo nach Staatsangehörigkeit für die Jahre 2002 bis 2010. (vgl. dazu auch Kapitel 2.3, das Daten zur Beschäftigtenstruktur nach Herkunft enthält)

Abbildung 2.10 veranschaulicht die Bevölkerung in den steirischen Bezirken sowie im Steiermark- und Österreich-Schnitt nach ihrer Herkunft im Volkszählungsjahr 2001. In der Steiermark waren im Jahr die wichtigsten Herkunftsregionen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund (sowohl erste als auch zweite Generation) das ehemalige Jugoslawien (ohne Slowenien) (2,6 %) und die neuen EU-Mitgliedsstaaten (EU-12) (2,2 %). Diese Anteile waren im Vergleich zum Österreich-Schnitt (ehemaliges Jugoslawien: 5,2 %, EU-12: 3,1 %) relativ gering. Auffallend erscheint der besonders niedrige Anteil der Bevölkerung mit türkischer Herkunft im Vergleich zum Österreich-Schnitt (Steiermark: 0,5 %, Österreich: 2,4 %).

Abbildung 2.9: Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2001 (Volkszählung) in den steirischen Bezirken, Gesamt-Steiermark und Österreich



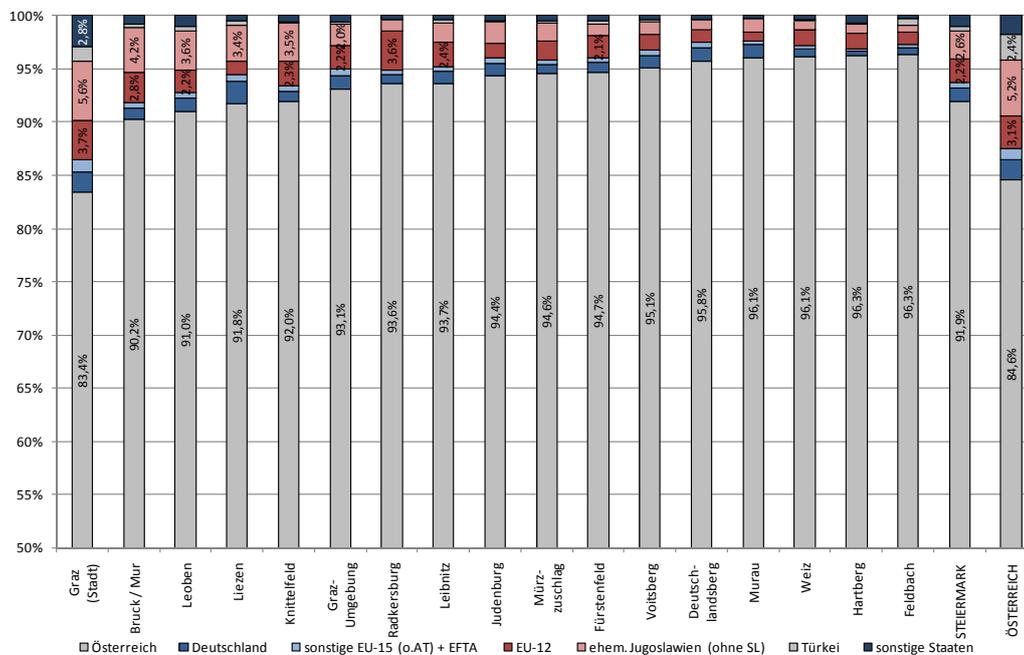
Q.: St.At. (VZ 2001), DUK-Berechnungen.

Zur besseren Darstellung ist die Achsenskalierung beginnend bei 50 %. Werte unter 2 % werden nicht ausgewiesen.

Eine Betrachtung auf Bezirksebene zeigt, dass im Bezirk Graz (Stadt) alle Herkunftsgruppen geringfügig stärker als im Österreich-Schnitt vertreten sind, mit Ausnahme der Personen mit türkischer Herkunft. In den Bezirken, die einen Anteil an Bevölkerung mit Migrationshintergrund haben, der über dem Steiermark-Schnitt liegt (Bruck an der Mur, Leoben und Liezen), ist die wichtigste Herkunftsregion das ehemalige Jugoslawien (ohne Slowenien). Zu berücksichtigen ist hier allerdings, dass diese Daten aus dem Volkszählungsjahr 2001 stammen und somit die Entwicklung der Zuwanderung seit den beiden Erweiterungswellen der Europäischen Union nicht aufzeigen. Die Entwicklung in der Steiermark folgt hier dem Bundestrend, d.h. die Zuwanderung aus der EU hat

deutlich an Bedeutung gewonnen, jene aus den traditionellen Herkunftsländern des ehemaligen Jugoslawien und der Türkei hat abgenommen. Dies wird in Abbildung 2.11 deutlich, sie zeigt den Wanderungssaldo nach Staatsangehörigkeit für die Jahre 2002 bis 2010. (vgl. dazu auch Kapitel 2.3, das Daten zur Beschäftigtenstruktur nach Herkunft enthält)

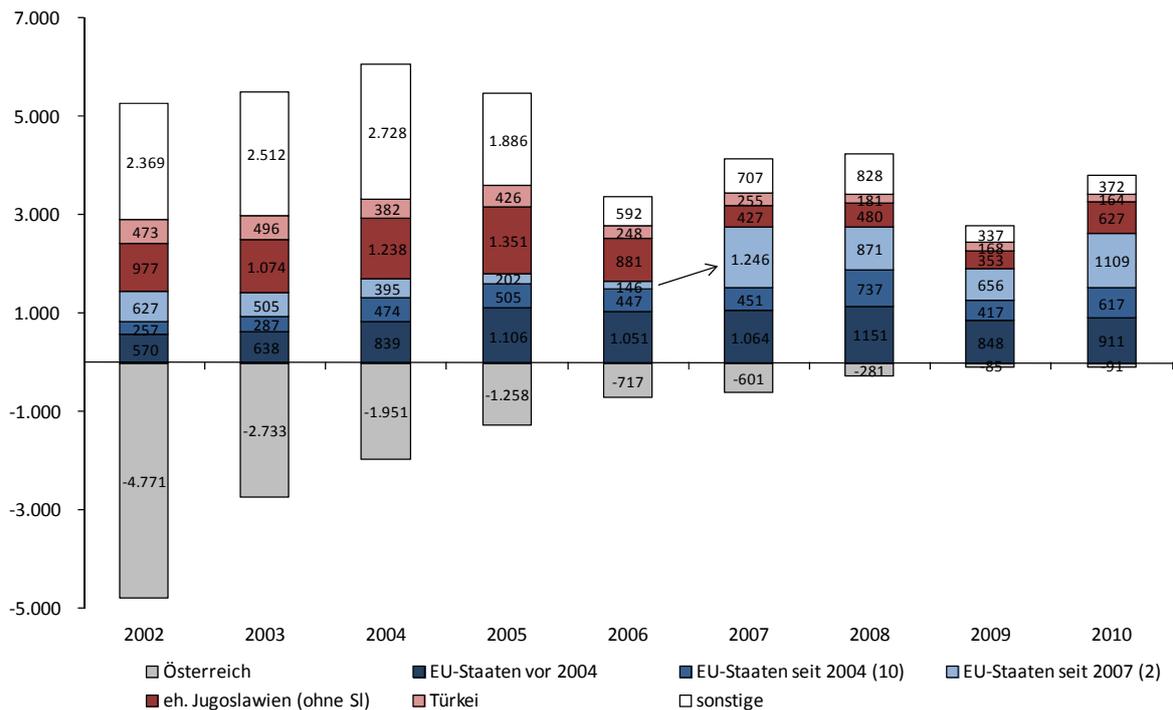
Abbildung 2.10: Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach Herkunftsregion 2001 (Volkszählung) in den steirischen Bezirken, Gesamt-Steiermark und Österreich



Q.: St.At. (VZ 2001), DUK-Berechnungen.

Zur besseren Darstellung ist die Achsenskalierung beginnend bei 50 %. Werte unter 1 % werden nicht ausgewiesen.

Abbildung 2.11: Wanderungssaldo nach Staatsangehörigkeit in der Steiermark zwischen 2002 und 2010

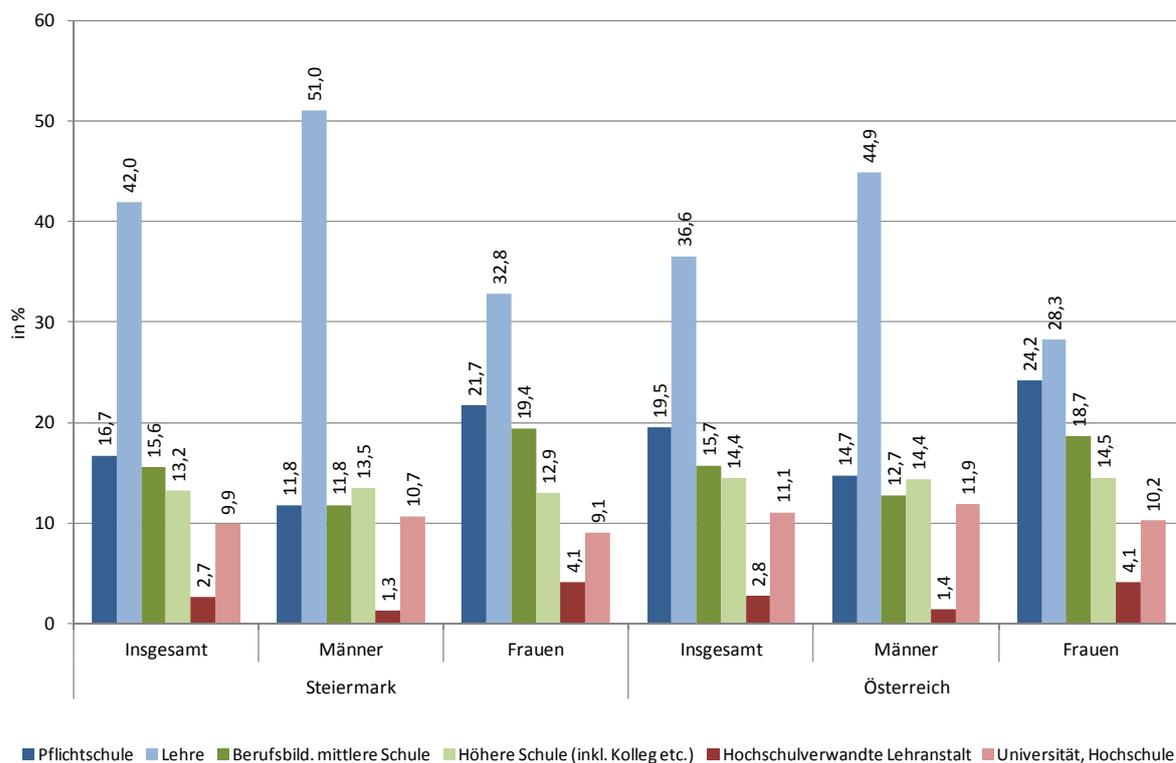


Q.: St.At. (Wanderungsstatistik), DUK-Darstellung.

2.1.3. Bildungsstruktur der steirischen Bevölkerung

Der Bildungsstand der steirischen Bevölkerung unterscheidet sich teils vom gesamtösterreichischen Durchschnitt. So hat die Steiermark mit 16,7 % einen geringeren Anteil unter den Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (Österreich 19,5 %), gleichzeitig ist aber auch die AkademikerInnen-Quote in der Steiermark niedriger – 2009 hatten 9,9 % der steirischen Bevölkerung einen Universitäts-/Hochschulabschluss, im Österreich-Schnitt waren es 11,1 %. Dahingegen hat die Steiermark deutlich mehr Menschen mit mittleren Qualifikationen, 2009 lag der Anteil der Personen mit Lehrabschluss bei 42 %, der Anteil im Österreich-Schnitt lag bei 36,6 %. Dies lässt auf eine relativ breite Facharbeiterbasis in der Steiermark schließen. Bei den mittleren und höheren Schulen sowie bei den hochschulverwandten Abschlüssen liegt die Steiermark im Österreich-Schnitt. Zwischen den Geschlechtern bestehen (in Österreich und in der Steiermark) ausgeprägte Unterschiede in der Bildungsstruktur. Frauen haben häufiger nur Pflichtschul- und mittlere Schulabschlüsse, Männer haben weitaus häufiger Lehrabschlüsse, aber auch akademische Ausbildungen. In der Steiermark ist dieser geschlechtsspezifische Unterschied etwas stärker ausgeprägt als im Österreich-Schnitt. (vgl. Abbildung 2.12)

Abbildung 2.12: Bildungsabschlüsse der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren in der Steiermark und Österreich nach Geschlecht 2009

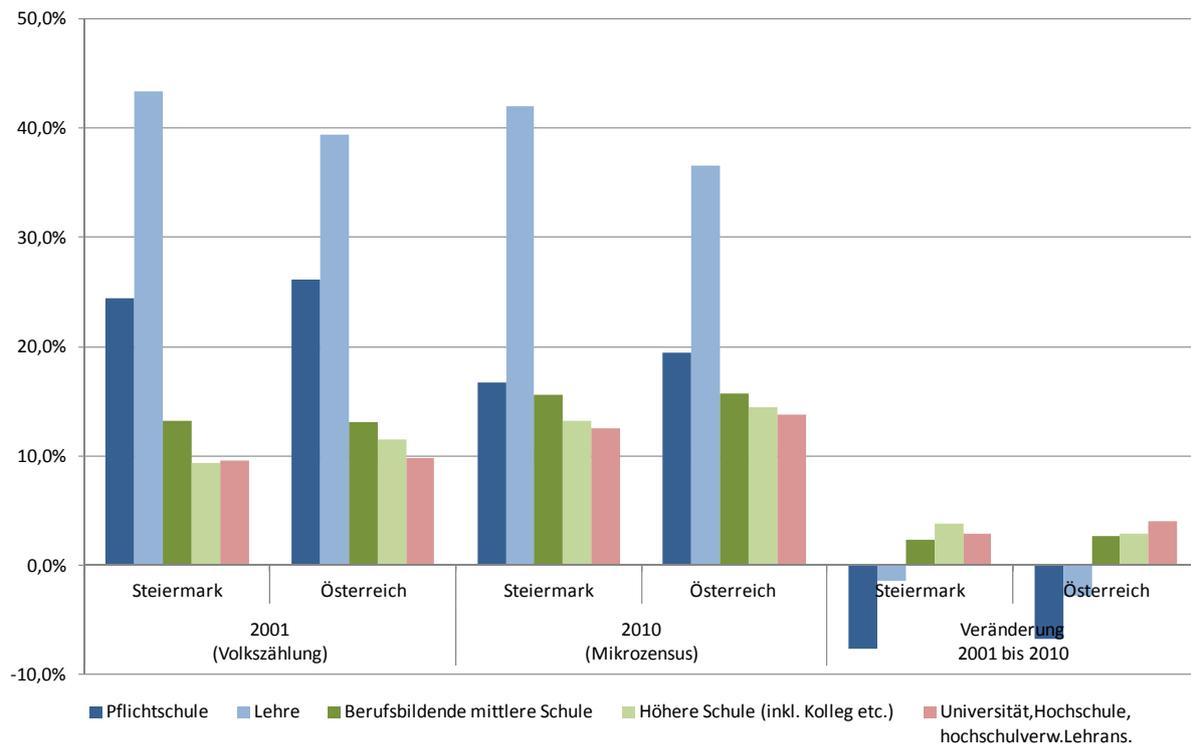


Q.: St.At. (Mikrozensus), DUK-Darstellung.

Abbildung 2.13 zeigt die Veränderung des Bildungsstandes der Bevölkerung in der Steiermark und Österreich zwischen 2001 (Volkszählung) und 2009 (Mikrozensus)¹⁰: Der Anteil der Pflichtschulabsolventen hat sich sowohl im Steiermark- als auch im Österreich-Schnitt deutlich verringert (-7,7 bzw. -6,7 Prozentpunkte). Die Anteile der Gruppen mit höheren Bildungsabschlüssen haben sich demgegenüber erhöht und auch das gilt für die Steiermark und Österreich gleichermaßen. Der Lehrabschluss hat hingegen etwas an Bedeutung eingebüßt. Insgesamt ist an der Entwicklung der Trend zu höherer Bildung ablesbar.

¹⁰ Es muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die Daten aus den Jahren 2001 und 2009 nicht derselben Datenbasis entstammen. Im Gegensatz zur Volkszählung, die eine Vollzählung und Befragung aller Haushalte darstellt, handelt es sich beim Mikrozensus um eine 1%-Stichprobe aller Haushalte. Die Vergleichbarkeit ist daher nur eingeschränkt gegeben.

Abbildung 2.13: Bildungsabschlüsse der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren in der Steiermark und Österreich 2001 (Volkszählung) und 2009 (Mikrozensus)

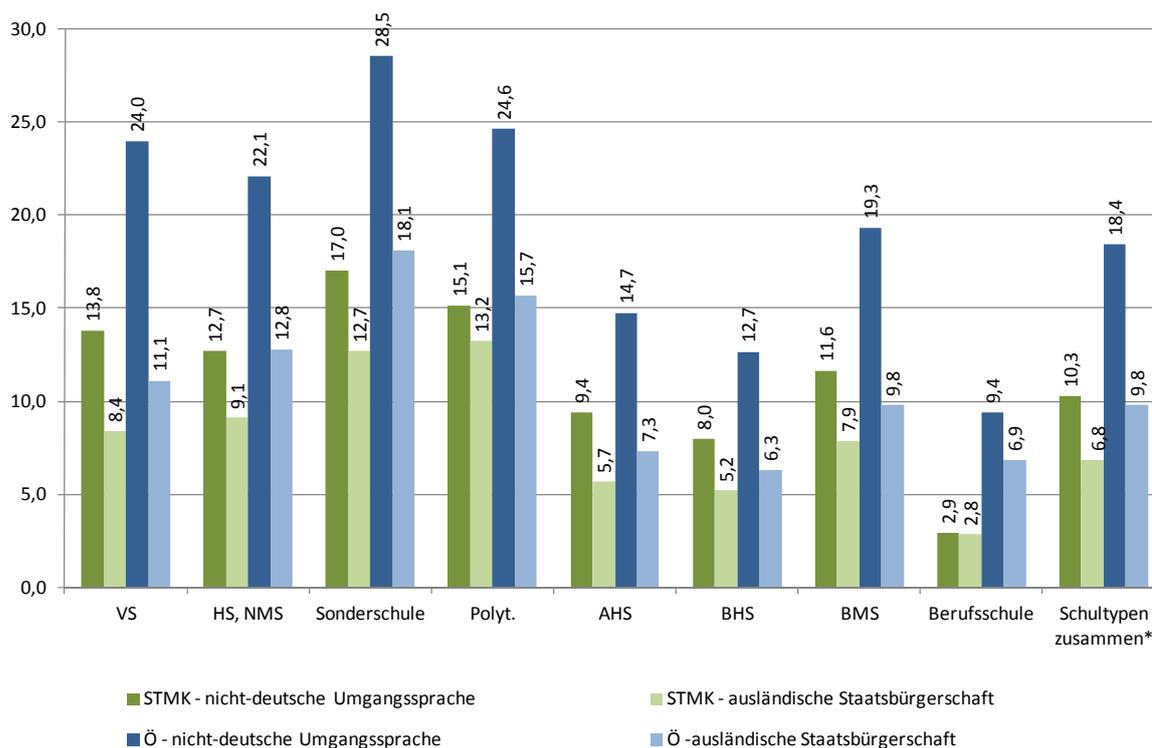


Q.: St.At. (VZ 2001, MZ-AKE 2009), DUK-Berechnungen.

Das Bildungsniveau hat – neben anderen Faktoren – einen wichtigen Einfluss auf die Erwerbs- und Einkommenschancen, die Beschäftigungsmöglichkeiten und das Arbeitsplatzrisiko. Dornmayr/Nowak (2011: 33) gehen davon aus, dass etwa ein Drittel bis maximal die Hälfte der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ohne weiterführenden Bildungsabschluss aus dem Schulsystem ausscheidet, für Jugendliche ohne Migrationshintergrund gehen die Autoren von einem Anteil von ca. 10 % aus. Wie Daten aus der Schulstatistik¹¹ zeigen, sind Jugendliche mit Migrationshintergrund an weiterführenden Schulen und an Berufsschulen unterrepräsentiert, an Sonderschulen und Polytechnischen Schulen hingegen überrepräsentiert (Biffi/Skrivanek 2011). Diese Daten weisen darauf hin, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund Schwierigkeiten beim Übergang von der Pflichtschule in eine weiterführende Ausbildung (Schule oder Lehre) haben. Weiters können Schwierigkeiten und Hindernisse auf dem bisherigen Bildungsweg (Unterricht nach dem Sonderschullehrplan, häufigeres Sitzenbleiben und in Folge kein Pflichtschulabschluss, kein positiver Pflichtschulabschluss) bedingen, dass die Möglichkeiten für weiterführende Ausbildung stark eingeschränkt sind. Das Bild für die Steiermark und Österreich ist großteils sehr ähnlich. Ein beträchtlicher Unterschied zeigt sich in der Steiermark bloß beim Anteil der SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache (ausländischer Staatsbürgerschaft) an Berufsschulen, dieser lag im Schuljahr 2010/11 bei nur 2,9 % (2,8 %). (vgl. Abbildung 2.14)

¹¹ In der Schulstatistik werden die Staatsbürgerschaft sowie die Umgangssprache der SchülerInnen erfasst, die Umgangssprache liefert näherungsweise Informationen zum Migrationshintergrund der SchülerInnen.

Abbildung 2.14: SchülerInnen mit nicht-deutscher Muttersprache bzw. ausländischer Staatsbürgerschaft in der Steiermark und Österreich nach Schultypen im Schuljahr 2010/11



Anmerkung: Schultypen zusammen ohne Schulen und Akademien im Gesundheitswesen.

Q.: St.At. (Schulstatistik), DUK-Berechnungen und -Darstellung.

2.1.4. Regionaler Segregationsgrad der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in der Steiermark¹²

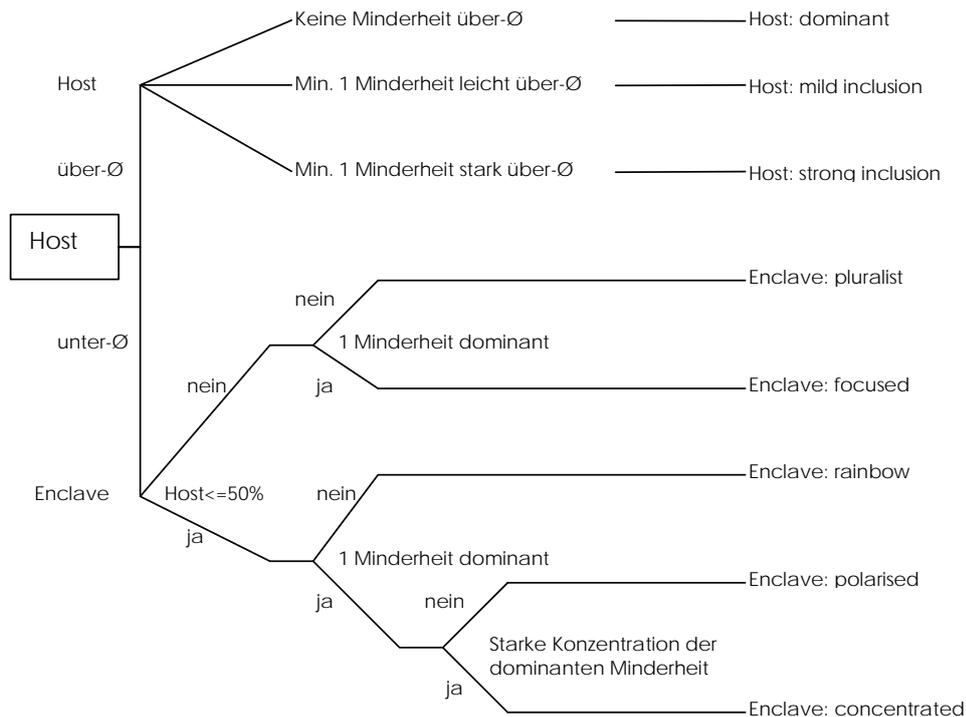
Um gezielter auf die Bedürfnisse der Bevölkerung in der Steiermark eingehen zu können, ist es sinnvoll, sich auch über die räumliche Verteilung der Menschen nach Migrationshintergrund Klarheit zu verschaffen (zur Abgrenzung siehe statistischer und methodischer Anhang). Zur Veranschaulichung eines regional ausdifferenzierten Segregationsgrades der Bevölkerung mit Migrationshintergrund muss auf die Daten der Volkszählung 2001 zurückgegriffen werden.

Vorauszuschicken ist, dass ethnisch-kulturelle räumliche Konzentrationen etwas zutiefst Menschliches sind und Hand in Hand mit Wanderungsströmen gehen (Heckmann 1998). Menschen sind stets den Arbeitsmöglichkeiten gefolgt und haben sich in der Umgebung der Arbeit niedergelassen. In der Folge sind 'Siedlungen' entstanden, häufig am Ortsrand in den Zeiten der Industrialisierung, aber auch in Stadtvierteln, wie beispielsweise die Geschichte Wiens zeigt. So gesehen ist die neuerliche Zuwanderung mit ihren räumlichen Konzentrationen nichts Neues. Es muss aber sichergestellt werden, dass es zu keiner sozial-ökonomischen Ausgrenzung und Marginalisierung von bestimmten Personengruppen kommt. Brimicombe (2007) weist darauf hin, dass herkömmliche Maße der Segregation mit einer Reihe von Problemen verbunden sind. So sind beispielsweise

¹² Die Analysen zum regionalen Segregationsgrad der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in der Steiermark auf Basis der Daten aus der Volkszählung 2001 stammen von Andreas Steinmayr.

für die gängigen Maßzahlen des 'Index of Segregation' und des 'Index of Dissimilarity' die Größe der einzelnen Gruppen sowie die Größe der Gebietseinheiten von großer Bedeutung. Ergebnisse werden dadurch unvergleichbar und es besteht die Gefahr, eine zufällige Verteilung als eine systematische zu beschreiben (vgl. Carrington/Troske 1997). Des Weiteren kann es mitunter schwierig sein, einen Zusammenhang zwischen ethnischer Segregation und sozioökonomischen Faktoren systematisch herzustellen. Mit der von Brimicombe entwickelten Typologie wird versucht, diese Schwächen herkömmlicher Maßzahlen und Typologien zu überwinden. (siehe Anhang)

Abbildung 2.15: Entscheidungsbaum nach Brimicombe



Aus Abbildung 2.15 geht die Typologie der räumlichen Konzentrationsmaße hervor, die im Folgenden erläutert wird. Eine ausführliche Beschreibung der Methode findet sich im statistischen und methodischen Anhang. Folgende Regionstypen werden unterschieden:

Host: dominant: Die Gruppe der Einheimischen (Host-Gruppe) ist stärker vertreten als es der steirische Durchschnitt erwarten ließe. Alle Minderheitengruppen sind schwächer vertreten als im steirischen Durchschnitt.

Host: mild inclusion: Die Host-Gruppe ist stärker vertreten als es der steirische Durchschnitt erwarten ließe. Mindestens eine Minderheitengruppe ist stärker vertreten als im steirischen Durchschnitt. Diese Minderheit weist hier eine schwache Konzentration auf (unterhalb des Medians).

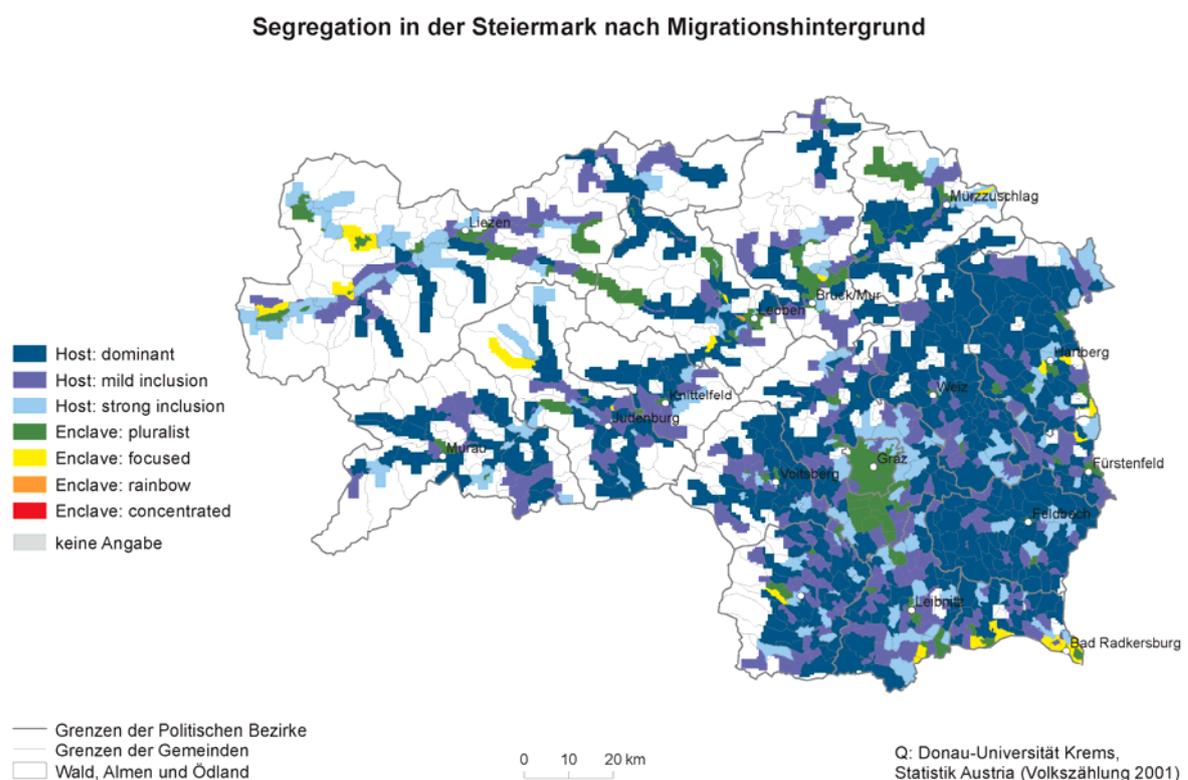
Host: strong inclusion: Die Host-Gruppe ist stärker vertreten als es der steirische Durchschnitt erwarten ließe. Mindestens eine Gruppe ist stärker vertreten als im steirischen Durchschnitt. Diese Minderheit weist hier eine starke Konzentration auf (oberhalb des Medians).

Enclave: pluralist: Die Host-Gruppe ist schwächer vertreten als im steirischen Durchschnitt, macht aber über 50% der Bevölkerung aus. Keine Minderheit ist so dominant, dass ihr Anteil über 60% der gesamten Minderheitenbevölkerung in dem Gebiet ausmacht.

Enclave: focused: Die Host-Gruppe ist schwächer vertreten als im steirischen Durchschnitt, macht aber über 50% der Bevölkerung aus. Eine Minderheit ist so dominant, dass ihr Anteil über 60% der gesamten Minderheitenbevölkerung im Gebiet ausmacht. Diese Minderheit weist hier eine starke Konzentration auf (oberhalb des Medians).

Enclave: rainbow: Die Host-Gruppe ist schwächer vertreten als der steirische Durchschnitt und macht weniger als 50% der Bevölkerung aus. Keine Minderheit ist so dominant, dass ihr Anteil über 60% der gesamten Minderheitenbevölkerung in dem Gebiet ausmacht.

Abbildung 2.16: Segregation in der Steiermark – Typologie nach Brimicombe (Daten: VZ 2001)



Q: St.At. (Volkszählung 2001), DUK-Berechnungen.

Giffinger/Wimmer (2003) weisen darauf hin, dass Segregation sowohl als Strukturmerkmal wie auch als Prozess verstanden werden kann (S. 109). Ethnische Gruppen leben im Vergleich zur Aufnahmegesellschaft in der Regel stärker segregiert als dies der sozioökonomische Status der MigrantInnen erwarten ließe (vgl. Knox 1990: 251). Somit kann eine etwaige unterprivilegierte Position auf dem Arbeitsmarkt und die daraus resultierende schlechte Einkommenslage nur zum Teil die Konzentration auf bestimmte Stadtteile erklären. In der Literatur werden Faktoren genannt, die in der 'Community' selbst begründet sind: beispielsweise liefert ein ethnisches Netzwerk Unterstützung für Neuzuwandernde; die Niederlassung in der Umgebung der eigenen kulturell-ethnischen Gruppe erlaubt das Bewahren und Leben der eigenen ethnisch-kulturellen Identität; sie birgt aber

auch einen gewissen Schutz vor Wertkonflikten mit der Aufnahmegesellschaft (vgl. Boal 1976: 45ff). Aber auch die Aufnahmegesellschaft kann auf die Segregation Einfluss haben, etwa indem sich die Bevölkerung eines Stadtteils gegen die Neuzuwandernden wehrt oder wenn institutionelle Regelungen den Zugang verwehren, wie etwa der Ausschluss der AusländerInnen von Gemeindefwohnungen. Aber auch "gatekeeper" wie HausbesitzerInnen oder MaklerInnen können die ethnische Zusammensetzung beeinflussen.

Die migrantische Wohnbevölkerung ist in Wohngebieten angesiedelt, die sich entweder in peripher-marginalisierten Lagen von Gemeinden befinden (Nähe agrarischer oder industrieller Nutzungen), im dicht bebauten Siedlungsgebiet mit einer Überzahl von minderwertigen Altbauwohnungen aber auch im grenznahen Raum. Abbildung 2.16 zeigt die räumliche Segregation in der Steiermark.

Aus obiger Abbildung 2.16 geht hervor, dass in der gesamten Steiermark die einheimische Bevölkerung 2001 die Mehrheit stellte. Eine Ausnahme war ein Zählsprenkel in Leoben (orange markierte Fläche). In den meisten Regionen ist der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund geringer als im Steiermark-Schnitt (blaue Flächen). Im Großraum Graz sowie im Mur- und Mürztal und in den grenznahen Gebieten war der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund höher als im Steiermark-Durchschnitt ist. Es handelt sich um alle grün, gelb und orange markierten Zählsprenkel in der Karte. Konzentrationen auf bestimmte Herkunftsregionen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund gibt es in relativ wenigen sterischen Gebieten (gelbe Flächen). In den meisten Regionen mit überdurchschnittlich hohen MigrantInnenanteile war die Bevölkerung mit Migrationshintergrund, was ihre Zusammensetzung nach geografischer Herkunft betrifft, sehr heterogen.

2.2. Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation in der Steiermark

2.2.1. Wirtschaftsentwicklung im Bundesländervergleich

Das Jahr 2009 war von der Wirtschaftskrise geprägt. Alle Bundesländer mussten – in unterschiedlichem Ausmaß – einen *nominellen* Rückgang ihres Bruttoregionalprodukts verzeichnen. Die Steiermark war davon überdurchschnittlich betroffen und verzeichnete einen Rückgang von 3,5 % gegenüber dem Jahr 2008 (Österreich-Schnitt: -2,8 %). Auch Kärnten (-4,7 %), Niederösterreich (-3,3 %), Salzburg (-3,2 %) und Oberösterreich (-3,1 %) waren vom Konjunkturunbruch stärker betroffen, in Wien (-2,2 %), Tirol (-0,9 %) und im Burgenland (-0,2 %) fiel der Einbruch (etwas) geringer aus als im Österreich-Schnitt.¹³

Die Steiermark ist – gemessen an der Wirtschaftsleistung – das viertgrößte Bundesland Österreichs, hinter Wien, Oberösterreich und Niederösterreich. Im Jahr 2009 wurden 12,5 % der österreichischen Wertschöpfung in der Steiermark erwirtschaftet und 13,8 % der ArbeitnehmerInnen waren in der Steiermark beschäftigt. Insgesamt lag 2009 das österreichische Bruttoinlandsprodukt bei knapp 275 Mrd. Euro, Tabelle 2.2 zeigt die Bundesländeranteile im Überblick.

¹³

http://www.statistik.gv.at/web_de/statistiken/volkswirtschaftliche_gesamtrechnungen/regionale_gesamtrechnungen/nuts2-regionales_bip_und_hauptaggregate/index.html (Zuletzt abgerufen am 13. 03. 2012)

Im Vergleich zum Österreich-Schnitt ist die Steiermark ein stärker industrieorientiertes Bundesland. 2010 arbeiteten 30,3 % der unselbständig Beschäftigten in der Steiermark im Produktionssektor, 68,8 % im Dienstleistungssektor, hingegen waren österreichweit nur 26,1 % im Produktionssektor aber 73,3 % im Dienstleistungssektor tätig. Im Produktionssektor sind in der Steiermark vor allem die Metallindustrie sowie der Maschinen- und Fahrzeugbau wichtige Beschäftigungsbereiche. 2010 waren in der Steiermark 55,8 % der Beschäftigten im Produktionssektor in diesen Wirtschaftsbereichen tätig, im Österreich-Schnitt waren es 46,9 %. (vgl. Tabelle 2.3)

Tabelle 2.2: Wirtschaftsleistung der österreichischen Bundesländer 2009, Bruttoregionalprodukt (laufende Preise) und Beschäftigte (ArbeitnehmerInnen)

Region	BRP		Beschäftigung	
	in Mio. Euro	Anteile	ArbeitnehmerInnen	Anteile
ÖSTERREICH	274.818	100%	3.522.000	100,0%
Burgenland	6.304	2,3%	90.300	2,6%
Niederösterreich	43.398	15,8%	562.600	16,0%
Wien	72.063	26,2%	839.300	23,8%
Kärnten	15.373	5,6%	213.500	6,1%
Steiermark	34.395	12,5%	487.600	13,8%
Oberösterreich	46.289	16,8%	618.300	17,6%
Salzburg	19.845	7,2%	251.400	7,1%
Tirol	24.395	8,9%	304.100	8,6%
Vorarlberg	12.754	4,6%	154.000	4,4%

Q.: St.At. (VGR), DUK-Berechnungen.

Das Bauwesen nimmt in Österreich einen großen Stellenwert ein, in der Steiermark waren 24,9 % der Beschäftigten des Produktionssektors in diesem Wirtschaftssegment beschäftigt, im Österreich-Schnitt 28,4 %. Im Dienstleistungssektor sind der Handel (21,9 % der Beschäftigten des Dienstleistungssektors in der Steiermark, 21,2 % im Österreich-Schnitt) sowie die öffentliche Verwaltung, das Unterrichtswesen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (39,4 % in der Steiermark bzw. 35,7 % in Österreich) wichtige Arbeitgeber. Größere Beschäftigtenanteile im Dienstleistungssektor haben auch das Verkehrswesen sowie der Tourismus, wobei diese Wirtschaftsbereiche im Vergleich zum Österreich-Schnitt in der Steiermark eine geringere Bedeutung haben. 7,1 % der Beschäftigten des Dienstleistungssektors in der Steiermark und 7,7 % im Österreich-Schnitt waren im Verkehrswesen beschäftigt, im Tourismus waren es 6,9 % in der Steiermark und 7,6 % im Österreich-Schnitt. Bei den Wirtschaftsdienstleistungen haben die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (3,7 % der Beschäftigten des Dienstleistungssektors in der Steiermark, 3,1 % in Österreich) und der Bereich der Architektur-/Ingenieurbüros sowie technischen/physikalischen/chemischen Untersuchungen (2,4 % in der Steiermark und 1,8 % in Österreich) die größten Beschäftigtenanteile. Hervorzuheben ist, dass die Steiermark im Vergleich zum Österreich-Schnitt einen höheren Anteil von Erwerbstätigen hat, die über Leihfirmen vermittelt und beschäftigt werden.¹⁴ Das hat mit der starken Produktionsorientierung und damit Exportori-

¹⁴ Vgl. http://www.wibis-steiermark.at/uploads/elements/1329228553_2413_file2.xlsx (Tabellenblatt „Wirtschaftsstruktur“, NACE-Abschnitt 78 „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“), zuletzt abgerufen am 14. 03. 2012

entierung der steirischen Wirtschaft zu tun, insbesondere der großen Rolle der Automobilindustrie. Betriebe erweitern ihre Kernbelegschaften um flexible Arbeitskräfte, die rasch verfügbar und zeitlich befristet einsetzbar sind – also Leiharbeitskräfte – um Schwankungen der Auftragslage zu begegnen (Biffel 2007).

Die Dynamik der wirtschaftlichen Entwicklung in den österreichischen Bundesländern zwischen 1995 und 2007 wird in Abbildung 2.17 dargestellt.¹⁵ Die Wachstumsdynamik in der Steiermark lag in diesem Zeitraum etwa im bzw. leicht unter dem Österreich-Schnitt. Die reale Wertschöpfung erhöhte sich in Österreich zwischen 1995 und 2007 um 27,9 %, die Entwicklung in der Steiermark liegt mit einem Anstieg um 27,4 % geringfügig darunter. Tirol, Vorarlberg und Oberösterreich erfreuten sich im Vergleich zu Österreich einer deutlich besseren Wertschöpfungsentwicklung. Das gilt auch für das Burgenland, insbesondere Anfang der 2000er Jahre. Dahingegen war die Wirtschaftsentwicklung in Kärnten, Salzburg und Wien seit 1995 unterdurchschnittlich.

Tabelle 2.3: Wirtschaftsstruktur der Steiermark und Österreichs 2010

<i>Wirtschaftsstruktur 2010</i>	Stmk		Österreich	
	abs.	in %	abs.	in %
Unselbstständig Beschäftigte	451.359	100,0	3.260.013	100,0
A PRIMÄRSEKTOR	4.228	0,9	18.796	0,6
B-F PRODUKTIONSSEKTOR	136.598	30,3	851.421	26,1
	in % des Produktionssektors			
<i>B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden</i>	1.167	0,9	5.802	0,7
<i>C Herstellung von Waren</i>	95.268	69,7	563.121	66,1
<i>D-E Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung u. Rückgewinnung</i>	6.214	4,5	40.830	4,8
<i>F Bauwesen</i>	33.949	24,9	241.668	28,4
G-U DIENSTLEISTUNGSSEKTOR	310.533	68,8	2.389.796	73,3
	in % des Dienstleistungssektors			
<i>G Handel, Reparatur</i>	67.864	21,9	507.511	21,2
<i>H Verkehr und Lagerei</i>	22.003	7,1	183.355	7,7
<i>I Beherbergung und Gastronomie</i>	21.430	6,9	180.964	7,6
<i>J Information und Kommunikation</i>	5.954	1,9	70.494	2,9
<i>K Finanz- und Versicherungsdienstleistungen</i>	12.476	4,0	117.955	4,9
<i>L-N Wirtschaftsdienste</i>	43.202	13,9	354.613	14,8
<i>O-Q Öffent. Verwaltung, Unterrichtsw., Gesundheits- u. Sozialwesen</i>	122.313	39,4	852.362	35,7
<i>R-U sonstige Dienstleistungen</i>	15.291	4,9	122.544	5,1

Q.: WIBIS/Regionsprofile (basierend auf HV-Daten).

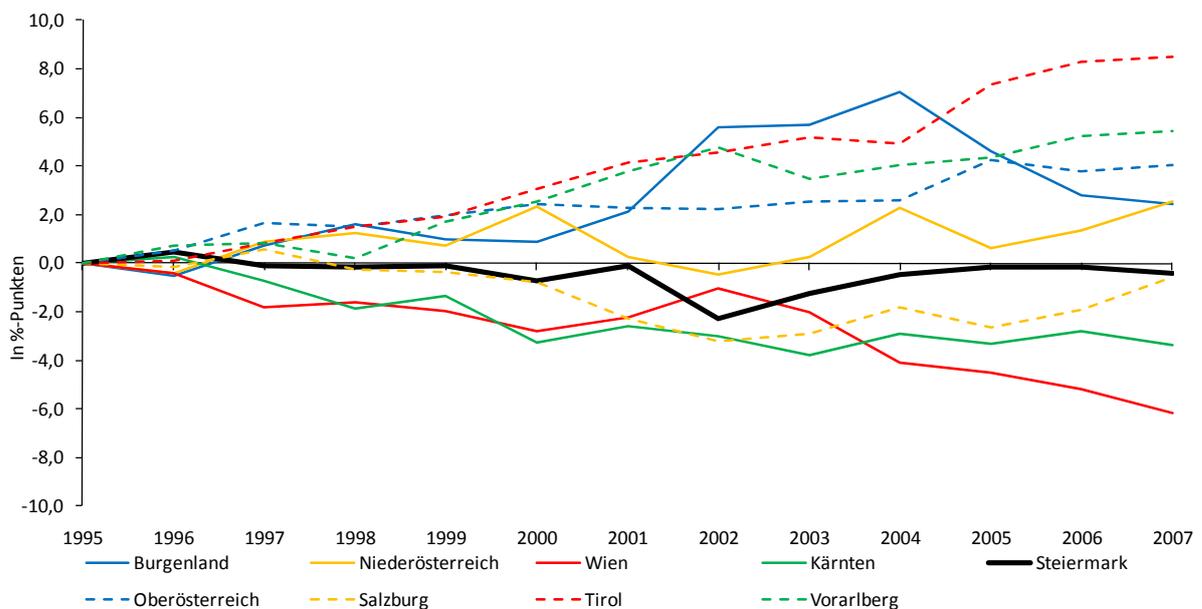
Betrachtet man die Arbeitsproduktivität, d.h. die Wertschöpfung je Erwerbstätiger/m, so fällt das Bild für die Steiermark ungünstiger aus. Während die Arbeitsproduktivität im Österreich-Schnitt zwischen 1995 und 2007 um 14 % anstieg, erhöhte sie sich in der Steiermark um 13 %. Auch in Salzburg, Wien, Kärnten sowie in Oberösterreich entwickelte sich die Arbeitsproduktivität seit Anfang der 2000er Jahre schlechter als im Österreich-Schnitt. (vgl. Abbildung 2.18) Bei der Wertschöpfung je EinwohnerIn verzeichnete die Steiermark eine etwas günstigere Entwicklung als der Österreich-Schnitt. Im Österreich-Schnitt stieg das BIP pro Kopf real um 22 % und lag 2007 bei 32.600 Euro. Bedingt durch die etwas günstigere Wachstumsentwicklung konnte sich die Steier-

¹⁵ Aufgrund der neuen Aktivitätsklassifikation ÖNACE 2008 wurden/werden von Statistik Austria die Berichtsjahre 2000-2008 neu berechnet. Die Daten für 2000-2006 stehen ab Ende 2012 zur Verfügung. (vgl. http://www.statistik.gv.at/web_de/statistiken/volkswirtschaftliche_gesamtrechnungen/regionale_gesamtrechnungen/nuts2-regionales_bip_und_hauptaggregate/index.html) Nachfolgend wird daher ein Überblick über die Dynamik der wirtschaftlichen Entwicklung für die Jahre 1995 bis 2007 (basierend auf ÖNACE 2003) gegeben.

mark leicht verbessern (1995-2007 + 26 %), die Wertschöpfung je EinwohnerIn lag 2007 bei 27.100 Euro, was etwa 87 % des Österreich-Schnitts entspricht.

Ein weiterer Indikator zur Wirtschaftskraft ist das Bruttomedianeinkommen. Dieses bildet das mittlere Bruttoeinkommen ab, d.h. 50 % der Beschäftigten verdienen weniger, 50 % verdienen mehr. Das Bruttomedianeinkommen lag 2009 in der Steiermark bei 2.145 Euro, wobei bei den Männern (2.546 Euro) kaum Unterschiede zum Österreich-Schnitt (2.579 Euro) bestehen. Hingegen zeigt sich beim Bruttomedianeinkommen der Frauen in der Steiermark (1.593 Euro) ein deutlicher Abstand zum Österreich-Schnitt (1.730 Euro).¹⁶ Das lässt darauf schließen, dass die Gendersegmentation am Arbeitsmarkt in der Steiermark deutlicher ausgeprägt ist als im Österreich-Schnitt. Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede ergeben sich zu einem großen Grad daraus, dass Männer und Frauen in unterschiedlichen Berufen und Branchen tätig sind, was aus einem unterschiedlichen Bildungs- und Erwerbsverhalten resultiert. (vgl. Biffi/Faustmann/Skrivanek 2011: 157)

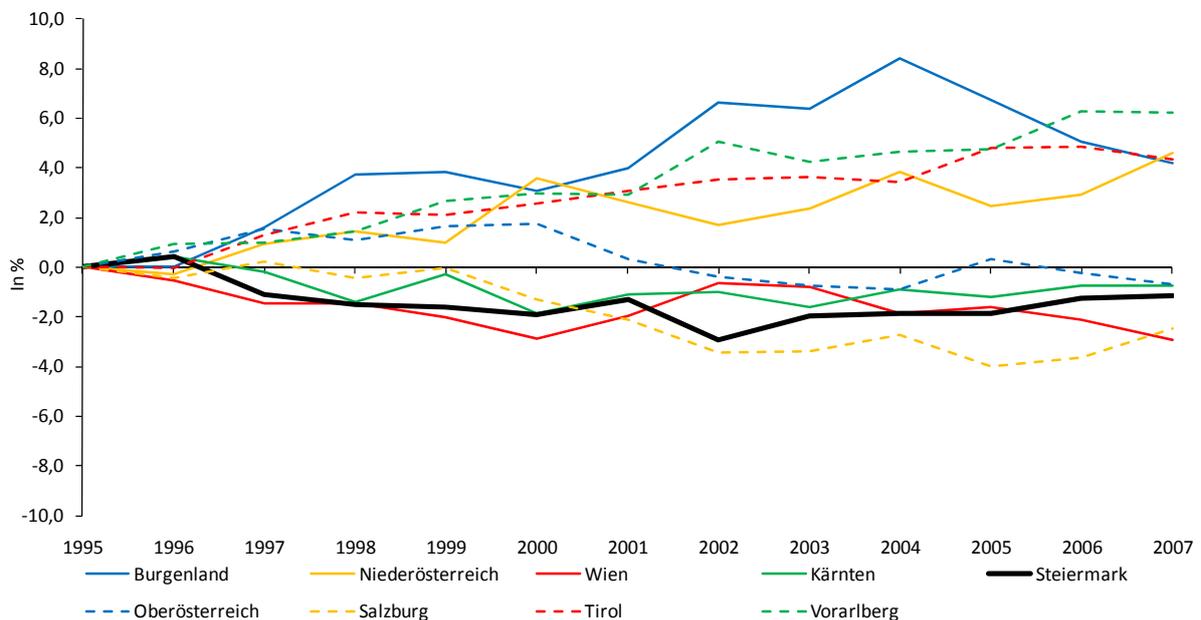
Abbildung 2.17: Relative Wertschöpfungsdynamik in den österreichischen Bundesländern (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005)



Q.: St.At. (VGR), DUK-Berechnungen.

¹⁶ http://www.wibis-steiermark.at/uploads/elements/1329228553_2413_file2.xlsx (Zuletzt abgerufen am 14. 03. 2012)

Abbildung 2.18: Relative Produktivitätsentwicklung (Wertschöpfung je EWT zu konstanten Preisen) in den österreichischen Bundesländern (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005)

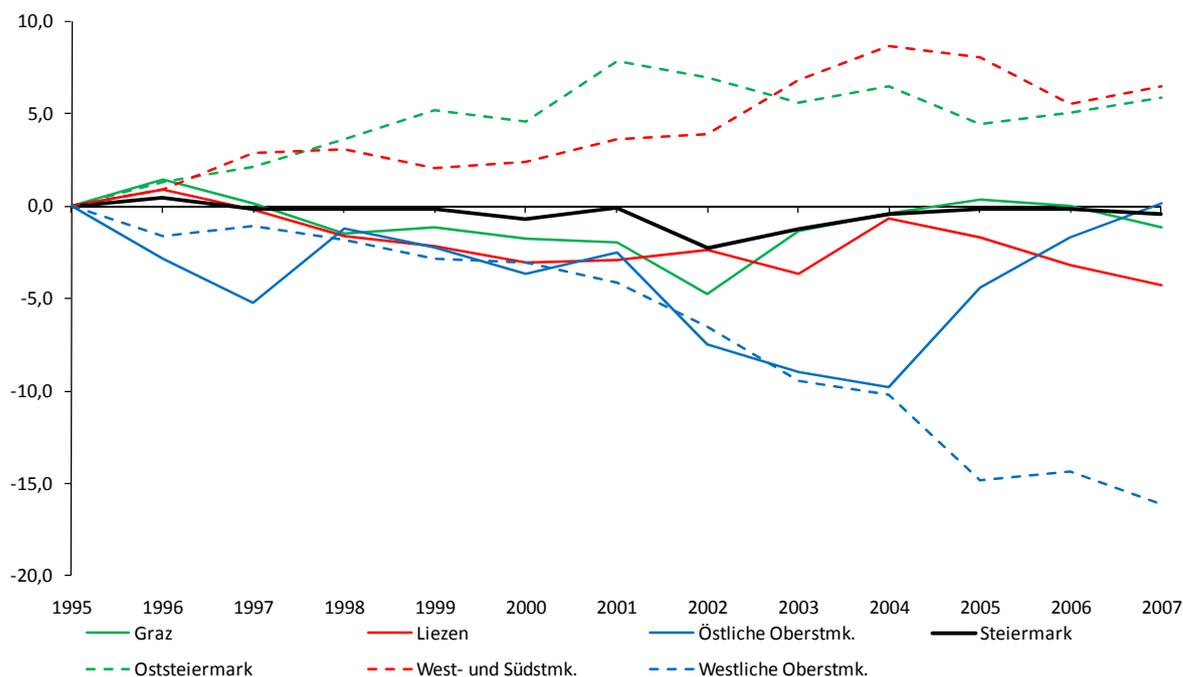


Q.: St.At. (VGR), DUK-Berechnungen.

2.2.2. Regionale Entwicklung in der Steiermark

Wie aus Abbildung 2.19 für die steirischen Regionen hervorgeht, bestehen nicht nur zwischen den Bundesländern teils deutliche Unterschiede, sondern auch innerhalb der Bundesländer zeigt sich ein differenziertes Bild zur Wirtschaftskraft und -dynamik. Während die West- und Südsteiermark sowie die Oststeiermark zwischen 1995 und 2007 eine bessere Wachstumsentwicklung als der Steiermark- und Österreich-Schnitt verzeichneten (kumuliertes reales Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Schnitt + 6,5 %-Punkte bzw. + 5,9 %-Punkte), mussten die industriell geprägten Regionen Liezen und insbesondere die westliche Obersteiermark eine deutlich unter dem Steiermark- und Österreich-Durchschnitt liegende Entwicklung bei der Wertschöpfung hinnehmen (kumuliertes reales Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Schnitt - 4,3 %-Punkte bzw. - 16,1 %-Punkte). Die Wertschöpfungsentwicklung in der östlichen Obersteiermark verlief bis Mitte der 2000er Jahre ähnlich wie in der westlichen Obersteiermark, verbesserte sich seitdem deutlich und lag 2007 im Österreich-Schnitt. Die Entwicklung in Graz verbesserte sich seit Mitte der 2000er Jahre und bewegte sich um den Österreich-Schnitt.

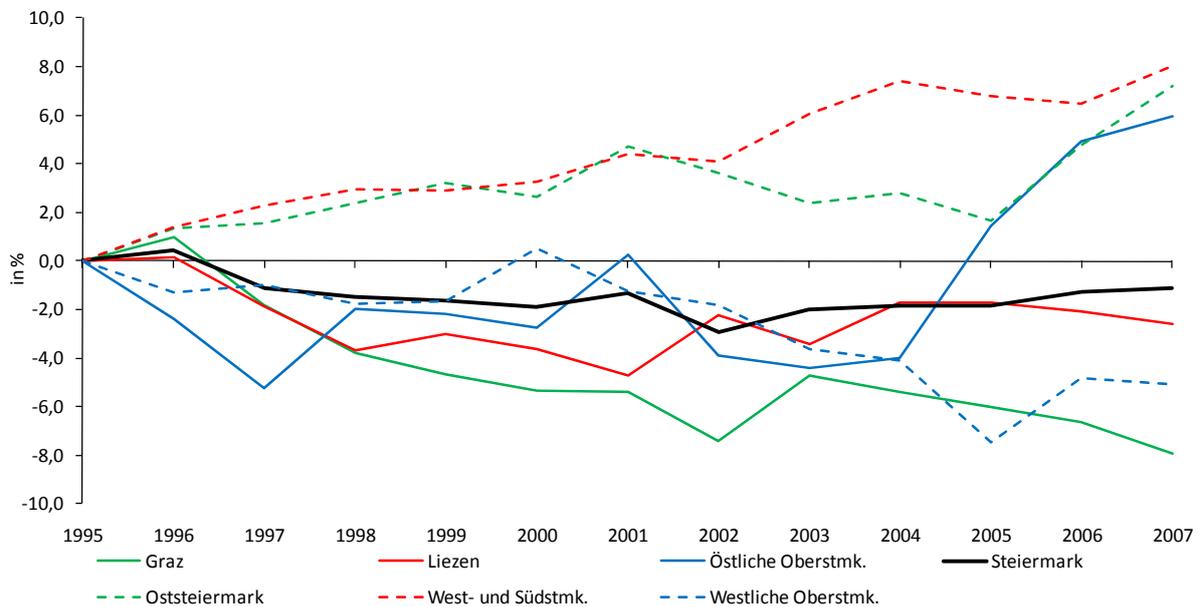
Abbildung 2.19: Relative Wertschöpfungsdynamik in den steirischen Regionen (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005)



Q.: St.At. (VGR), DUK-Berechnungen.

Bei Betrachtung der Arbeitsproduktivität verschieben sich die Positionen zwischen den Regionen etwas. Die West- und Südsteiermark sowie die Oststeiermark verzeichneten eine durchgängig überdurchschnittliche Produktivitätsentwicklung (+ 22 % bzw. + 21 % gegenüber 1995). Die östliche Obersteiermark verbesserte sich deutlich und hat seit 2005 eine überdurchschnittliche Produktivitätsentwicklung (+ 20 % gegenüber 1995). Im Österreich-Schnitt nahm die Arbeitsproduktivität gegenüber 1995 um 14 % zu, in der Steiermark stieg sie um 13 %. Liezen und die westliche Obersteiermark schneiden bei der Wertschöpfungsentwicklung im regionalen Vergleich schlecht ab, etwas besser hat sich die Arbeitsproduktivität entwickelt (+ 12 % bzw. + 9 % gegenüber 1995). Graz näherte sich bei der Wertschöpfungsentwicklung dem Österreich-Schnitt an, bei der Arbeitsproduktivität nimmt es den letzten Platz unter den steirischen Regionen ein. Hier ist zu beachten, dass Graz als Verwaltungszentrum (wie auch andere Landeshauptstädte) gewissen Einschränkungen bei der Produktivitätsentwicklung unterliegt.

Abbildung 2.20: Relative Produktivitätsentwicklung in den steirischen Regionen (Wertschöpfung je EWT zu konstanten Preisen, kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005)



Q.: St.At. (VGR), DUK-Berechnungen.

2.2.1. Die Wirtschaftskrise und ihr Effekt auf den Arbeitsmarkt

Österreichs Wirtschaftsentwicklung verlief bis in den Herbst 2008 sehr erfolgreich, im Laufe des Jahres 2009 wurde die österreichische Wirtschaft allerdings zunehmend von der internationalen Krise erfasst. In der Folge schrumpfte die österreichische Wertschöpfung im Jahr 2009 um 3,8%, nachdem das reale BIP im Jahr 2008 noch um 1,4 % expandierte. 2010 erholte sich die Wirtschaft wieder, das reale BIP wuchs um 2,3 %. Diese Entwicklung setzte sich 2011 mit einem Wachstum von 3,1 % fort, wobei sich die Konjunkturdynamik im vierten Quartal deutlich verlangsamt hat.¹⁷

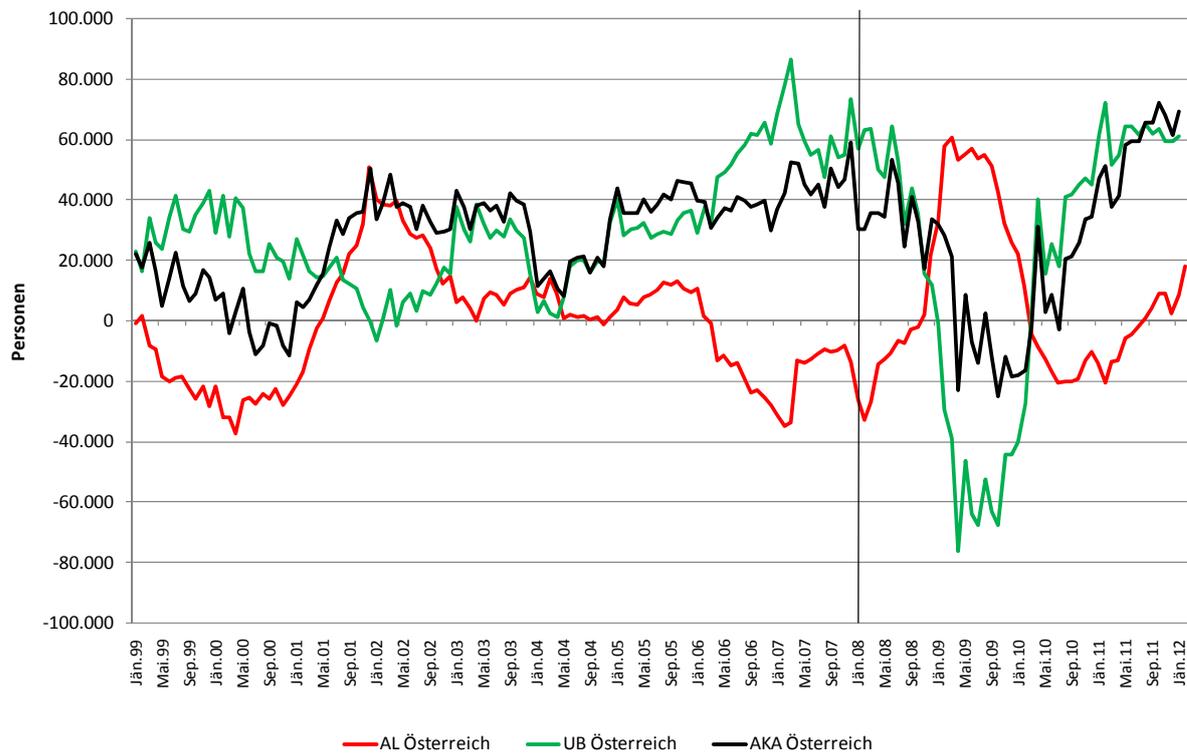
Im internationalen Vergleich war der Konjunktur einbruch in Österreich besonders ausgeprägt. Die starke internationale Vernetzung und Offenheit der österreichischen Wirtschaft, die für den großen wirtschaftlichen Erfolg wesentlich verantwortlich ist, führt dazu, dass sich Österreich gegen Konjunktur einflüsse von außen wenig schützen kann. Der Transmissionsmechanismus beeinträchtigt einerseits die Nachfrage nach den Gütern der heimischen Produktion infolge des Einbruchs der Exporte, andererseits verringert sich der Ertrag der Auslandsinvestitionen.

Der Effekt auf den Arbeitsmarkt war in der jüngsten Krise unerwartet stark (Abbildung 2.21). Die Zahl der unselbständig Beschäftigten lag im Jahresdurchschnitt 2009 um 49.600 oder 1,5 % unter dem Vorjahresniveau. Dieser Rückgang unterschätzt aber noch den tatsächlichen Beschäftigungseffekt der Krise, da sich Betriebe, die in Schwierigkeiten kamen, bemühten, ihre Beschäftigten über Kurzarbeit weiter zu beschäftigen.

¹⁷

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/volkswirtschaftliche_gesamtrechnungen/bruttoinlandsprodukt_und_hauptaggregate/jahresdaten/019504.html, Zuletzt abgerufen am 14. 03. 2012

Abbildung 2.21: Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung, der registrierten Arbeitslosigkeit und des Arbeitskräfteangebots der Unselbständigen in Österreich (Veränderung gegenüber dem Vorjahr, absolut)



Anmerkung: Umstellung auf ÖNACE 2008: ab Juni 2010 Aktualisierung der Klassifizierung der wirtschaftlichen Tätigkeit der Unternehmen auf Basis des Unternehmensregisters der Statistik Austria, Beschäftigtendaten wurden bis Jänner 2008 auf Basis ÖNACE 2008 zurückgerechnet, unselbständig Beschäftigte ab 2008 inkl. freie Dienstverträge, dadurch gewisse Verzerrung bei Vorjahresvergleich.

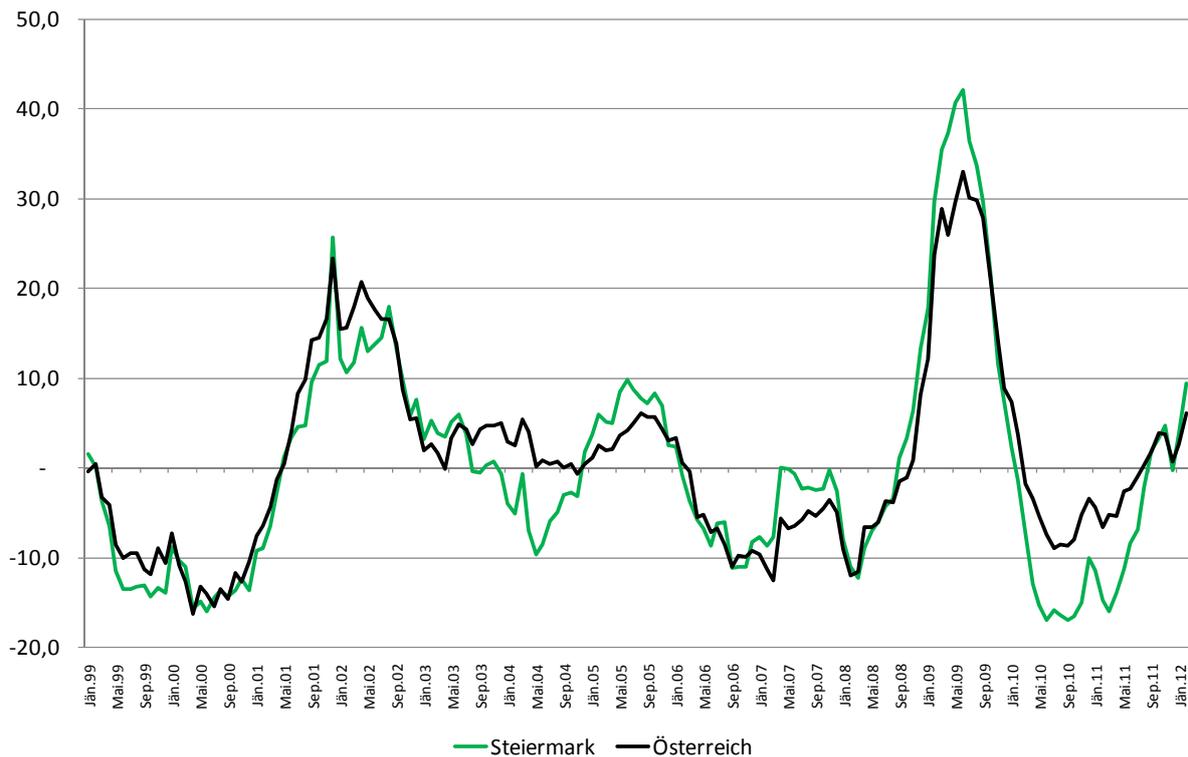
Q.: BALLweb, DUK-Berechnungen und -Darstellung.

Die Beschäftigungslage verschlechterte sich vor allem in der exportorientierten Sachgüterproduktion, am Bau und im Transportwesen und damit in Wirtschaftsbereichen, in denen überdurchschnittlich stark Männer Beschäftigung finden. Sie waren es daher, die ihre Arbeitsplätze weg brechen sahen. In der Folge verringerte sich die Zahl der unselbständig beschäftigten Männer um 48.200 oder 2,6 % gegenüber dem Vorjahr, während Frauen, die eher in Bürotätigkeiten, im Gesundheits- und Sozialbereich sowie im Bildungswesen beschäftigt sind, von der Krise relativ verschont blieben. Die Zahl der unselbständig beschäftigten Frauen verringerte sich in der Folge ‚nur‘ um 1.400 oder 0,1 %. Die Krise auf dem Arbeitsmarkt spiegelt sich aber nicht nur im Anstieg der Arbeitslosigkeit wider, sondern auch in einem Aufbau der Stillen Reserve. Wie aus Abbildung 2.21 ersichtlich ist, hat auch das Arbeitskräfteangebot, also die Summe aus unselbständiger Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, ein merkliches Konjunkturmuster, d.h. in Zeiten der guten Konjunktur treten arbeitswillige Personen aus der Stillen Reserve aus dem Haushalt ins Erwerbsleben ein, und in einer schlechten ziehen sie sich wieder in den Haushalt zurück. In der jüngsten Krise war der Rückzug in den Haushalt besonders rasch und ausgeprägt.

2010 und 2011 erholte sich die Beschäftigungssituation wieder. 2011 lag die Zahl der unselbständig Beschäftigten um 33.000 bzw. 1 % über dem Niveau von 2008, d.h. dem Jahr vor dem vollen Einsetzen der Krise am österreichischen Arbeitsmarkt. Die Beschäftigung erreichte bei den Män-

nen in etwa wieder das Vorkrisenniveau, die Frauen verzeichneten 2011 gegenüber 2008 ein Beschäftigungsplus von 2,2 % bzw. 34.900 Beschäftigungsverhältnissen. Die Zahl der Arbeitslosen reduzierte sich nach dem Krisenjahr 2009 wieder, lag 2011 aber mit knapp 247.000 noch deutlich über dem Niveau von 2008 (212.000). Der Rückgang der Arbeitslosigkeit war bei den Männern ausgeprägter, bei den Frauen war von 2010 auf 2011 ein geringfügiger Anstieg zu verzeichnen. Insgesamt kamen auch wieder Menschen aus der Stillen Reserve, sodass sich das Arbeitskräfteangebot (Summe aus Arbeitslosen und Beschäftigten) wieder erhöhte. (vgl. Abbildung 2.21)

Abbildung 2.22: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Steiermark im Vergleich zu Österreich (Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %)



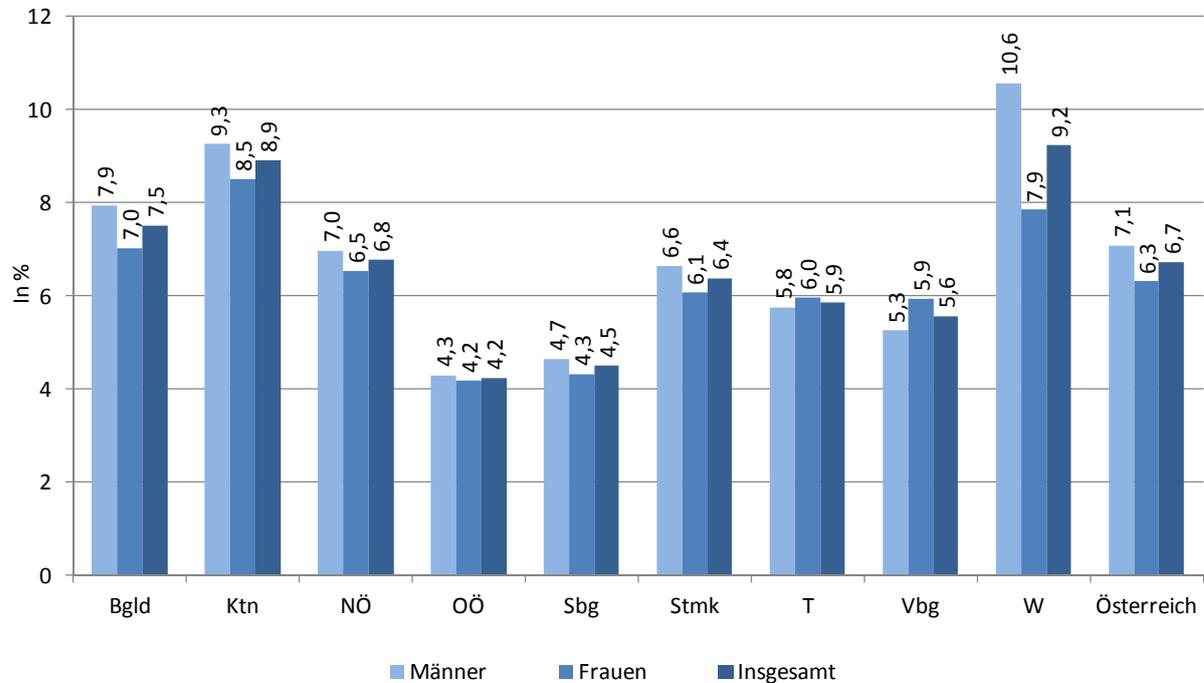
Q.: BALLweb, DUK-Berechnungen und Darstellung.

In der Steiermark, einem stärker produktionsorientierten Bundesland, fiel der Beschäftigungseinbruch im Krisenjahr 2009 stärker aus als im Schnitt Österreichs. Die Zahl der unselbständig Beschäftigten verringerte sich im Jahr 2009 gegenüber dem Vorjahr um knapp 10.000 bzw. 2,1 %. (Männer: - 9.000 bzw. - 3,5 %, Frauen: - 1.000 bzw. - 0,5 %). In der Folge verzeichnete die Steiermark auch einen stärkeren relativen Anstieg in der Arbeitslosigkeit¹⁸ mit + 26,8 % (+ 8.300) gegenüber dem gesamtwirtschaftlichen Schnitt von + 22,6 % (+ 48.100), Männer + 35,4 % (+6.200) gegenüber dem Österreichschnitt von 29,3 % (+ 34.800), Frauen + 15,5 % (+2.100) gegenüber dem Schnitt in Österreich von + 14,2 % (+ 13.300). Abbildung 2.22 verdeutlicht diese Entwicklung. Die Steiermark ist ein stärker produktionsorientiertes Bundesland, in dem mehr als in anderen Bundesländern im exportorientierten Sektor Beschäftigung finden.

¹⁸ Gemessen als registrierte Arbeitslosenquote, d.h. Anteil der Arbeitslosen an den Unselbständigen und Arbeitslosen.

Bei den Arbeitslosenquoten liegt die Steiermark im österreichischen Mittelfeld. Im Krisenjahr 2009 stieg die Arbeitslosenquote in der Steiermark auf 7,8 % (2008: 6,2 %), in Österreich auf 7,2 % (2008: 5,9 %). Seitdem hat sich die Konjunkturlage wieder verbessert, 2011 lagen die Arbeitslosenquoten aber noch über dem Niveau von 2008. (vgl. Abbildung 2.23)

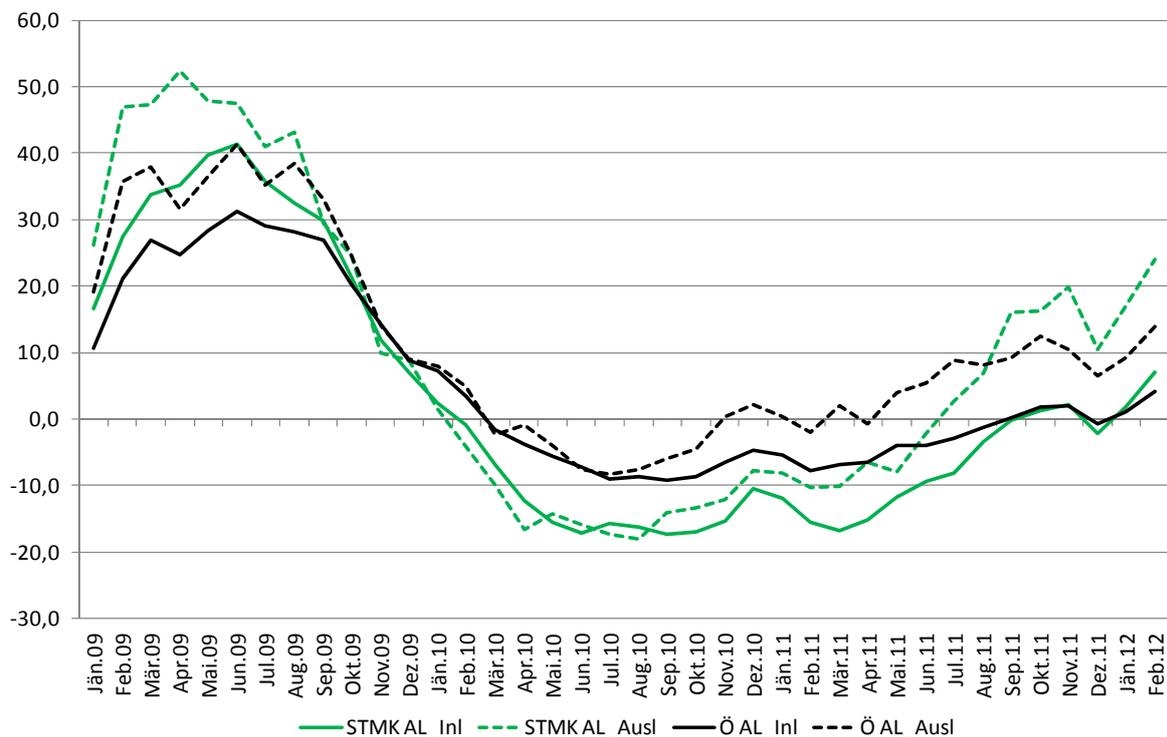
Abbildung 2.23: Arbeitslosenquote nach Geschlecht und Bundesländern 2011



Q.: BALIweb, DUK-Berechnungen und Darstellung.

AusländerInnen sind im Allgemeinen vom Anstieg der Arbeitslosigkeit stärker betroffen als InländerInnen. Abbildung 2.24 veranschaulicht die Entwicklung im Zeitraum Jänner 2009 bis Februar 2012 (Änderung des Arbeitslosenbestands in % des Vorjahres) in der Steiermark im Vergleich zu Österreich. Das ist die Folge von komplexen Zusammenhängen. Einerseits sind AusländerInnen im Schnitt schlechter qualifiziert als InländerInnen. Es sind aber die gut qualifizierten Arbeitskräfte, die die Träger des betriebspezifischen Wissens sind. Daher werden gut qualifizierte Arbeitskräfte eher als Menschen mit einfachen Qualifikationen in der Krise weiter beschäftigt. Dahinter steht die Überlegung, dass Personen mit einfachen Qualifikationen leichter substituiert werden können und daher nach der Krise angesichts eines allgemeinen Arbeitskräfteüberschusses ohne viele Suchkosten wieder gefunden werden. Ein weiterer Faktor ist der Kündigungsschutz von InländerInnen; gemäß Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) müssen im Fall einer Kündigung bei gleicher Tätigkeit zuerst AusländerInnen gekündigt werden. Dies galt bis zur jüngsten Gesetzesreform 2011, die nicht zuletzt eine Folge der Gleichbehandlungspflicht von ausländischen Arbeitskräften aus der EU war.

Abbildung 2.24: Entwicklung des Arbeitslosenbestands (registrierte Arbeitslose) in der Steiermark im Vergleich zu Österreich, differenziert nach InländerInnen (Inl) und AusländerInnen (Ausl), Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %



Q.: BALIweb, DUK-Berechnungen und Darstellung.

Ein wesentlicher Faktor ist auch die Konzentration der MigrantInnen auf exportorientierte Branchen, d. h. den Güterproduktionsbereich. Auch die Größe der Betriebe, in der In- und AusländerInnen typischerweise arbeiten, hat einen Einfluss auf die Weiterbeschäftigungschancen: Kleinbetriebe haben eine geringere Eigenkapitalbasis und können daher in einer Phase des Nachfrageeinbruchs ihre Arbeitskräfte in geringerem Maße halten/horten als Großbetriebe. Das geht auch aus der Inanspruchnahme des arbeitsmarktpolitischen Instrumentes der Kurzarbeit hervor. AusländerInnen sind häufig in Klein- und Mittelbetrieben (KMU) beschäftigt, was ihre durchgehende Beschäftigungssicherheit beeinträchtigt.

Der längerfristige Verlauf der Arbeitslosigkeit nach Staatsbürgerschaft verdeutlicht, dass AusländerInnen ein stärkeres Konjunkturmuster aufweisen als InländerInnen. Das heißt, in der Phase der Krise ist die Arbeitslosigkeit der AusländerInnen stärker gestiegen als die der InländerInnen und in Phase der Verbesserung der Konjunkturlage stärker gesunken (Konjunkturpuffer).

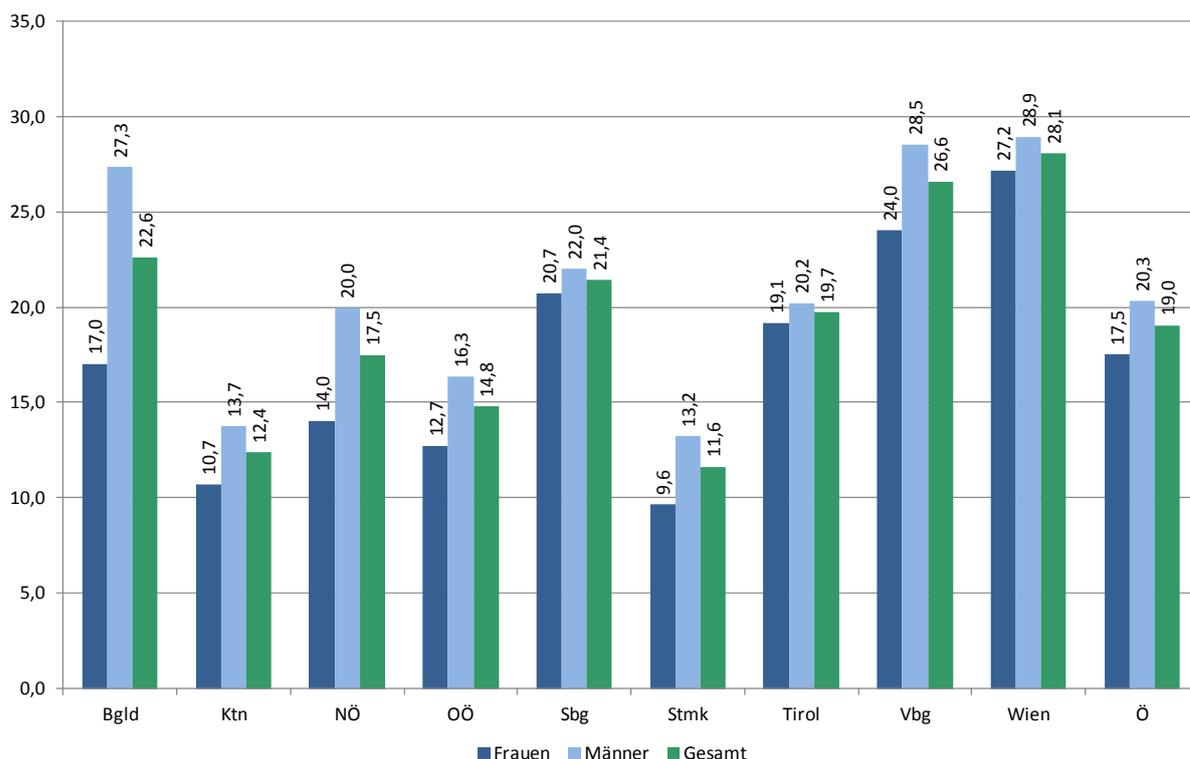
2.3. MigrantInnen am steirischen Arbeitsmarkt

Im Folgenden wird auf die spezifische Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen in der Steiermark eingegangen. Die Analyse basiert auf Auswertungen aus der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB), die Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger sowie des AMS umfasst. Der Vorteil dieser Datenbasis liegt darin, dass neben der Staatsbürgerschaft auch die Einbürgerungen erfasst werden. Dies lässt eine über die Staatsbürgerschaft hinausgehende Betrachtung der Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen zu.¹⁹

¹⁹ Zu den Besonderheiten dieser Datenbasis siehe methodischer Anhang.

Dieser Datenbasis zufolge zählte die Steiermark in der Altersgruppe 15-64 im Jahr 2011 404.000 unselbständig Beschäftigte in der Privatwirtschaft²⁰. 47.000 bzw. 11,6 % hatten einen Migrationshintergrund, d.h. waren ausländische StaatsbürgerInnen oder haben die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen. Der MigrantInnen-Anteil ist unter den Männern höher als unter den Frauen (9,6 % bzw. 13,2 %). Wie schon die Daten zur Wohnbevölkerung gezeigt haben, ist die Steiermark ein Bundesland mit eher geringem MigrantInnen-Anteil. Dies kommt auch bei den Beschäftigtendaten zum Ausdruck: Österreichweit lag der MigrantInnen-Anteil unter den unselbständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft (ohne BVA-Versicherte) bei 19 %, bei den Männern bei 20,3 % und bei den Frauen bei 17,5 %. (vgl. Abbildung 2.25)

Abbildung 2.25: Unselbständig Beschäftigte in der Privatwirtschaft (ohne BVA-Versicherte) mit Migrationshintergrund in der Altersgruppe 15-64 nach Geschlecht im Bundesländervergleich im Jahresdurchschnitt 2011 (Anteile in %)

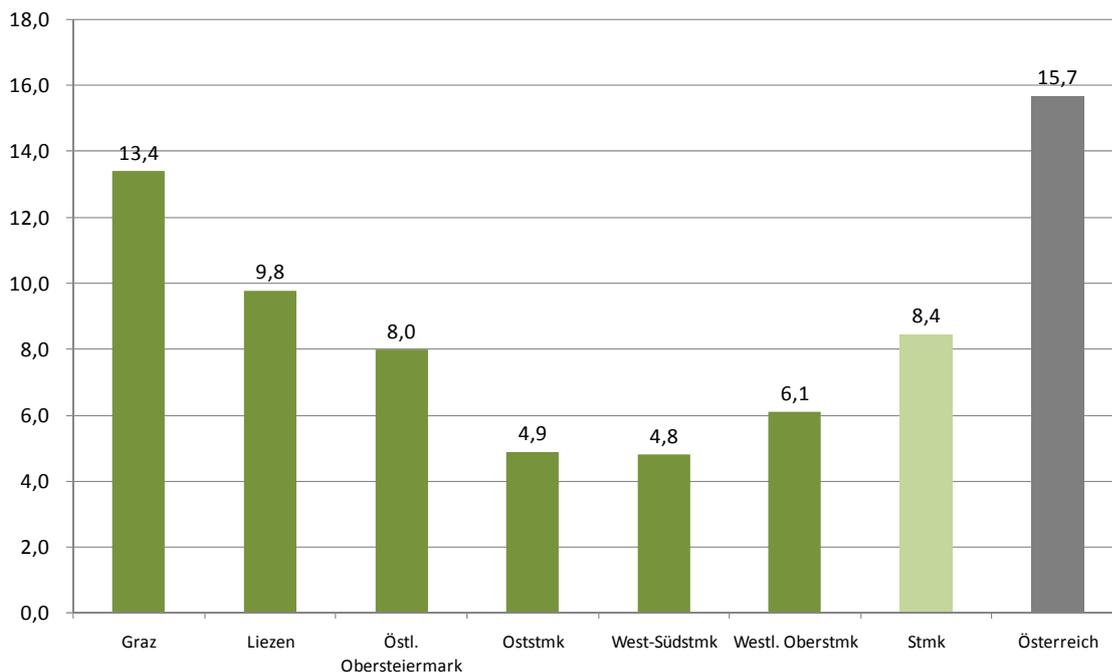


Anmerkung: Migrationshintergrund = ausländische Staatsbürgerschaft oder Einbürgerung
 Q.: AMDB, DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Die MigrantInnen-Anteile sind nicht nur zwischen den Bundesländern verschieden, auch innerhalb der Bundesländer bestehen teils große regionale Unterschiede, wie Abbildung 2.26 illustriert. Hier ist zu beachten, dass die unselbständig Beschäftigten nach Wohnort (inkl. öffentlicher Dienst) ausgewertet wurden. Abbildung 2.26 ist daher nicht direkt mit Abbildung 2.25 (Arbeitsort, ohne öffentlicher Dienst) vergleichbar. In der Steiermark haben vor allem die Regionen Graz, Liezen und die östliche Obersteiermark höhere MigrantInnen-Anteile unter Beschäftigten. Kaum unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund haben die Oststeiermark und die Süd-/Südweststeiermark.

²⁰ Siehe dazu methodischer Anhang.

Abbildung 2.26: Unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Altersgruppe 15-64 in den steirischen Regionen zum 30.9.2009 (in %)



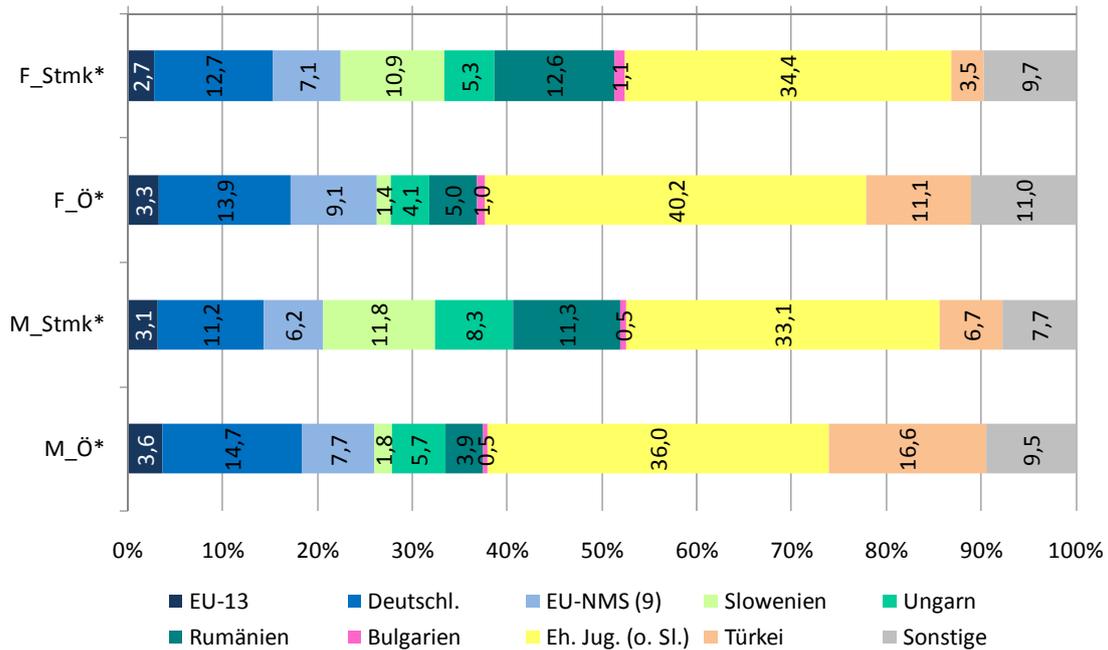
Q.: AMDB, DUK-Berechnungen.

Anmerkung: **Beschäftigte nach Wohnortprinzip**; Migrationshintergrund = ausländische Staatsbürgerschaft oder Einbürgerung

Q.: AMDB, DUK-Berechnungen und –Darstellung.

In der Steiermark spielte Zuwanderung bis in die ausgehenden 1980er Jahre eine eher geringe Rolle. Anfang der 1990er Jahre stieg der AusländerInnen-Anteil in der Steiermark – wie auch in Österreich – durch den Zerfall des ehemaligen Jugoslawiens sprunghaft an und verzeichnet seitdem einen kontinuierlichen Anstieg (vgl. S. 21/Abbildung 2.5). Die Unterschiede in der Zuwanderungsgeschichte zwischen den Bundesländern zeigen sich auch in den Beschäftigtendaten (Privatwirtschaft). Während im Österreich-Schnitt 52,6 % der männlichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund und 51,3 % der weiblichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund, also mehr als die Hälfte der unselbständig Beschäftigten MigrantInnen, aus den traditionellen „Gastarbeiter“-Herkunftsländern des ehemaligen Jugoslawiens und der Türkei stammen, liegen die Anteile in der Steiermark bei den Männern bei 39,8 % und bei den Frauen bei 37,9 %. Für die Steiermark zeigt sich, dass den regionalen Arbeitsmärkten und der regionalen Mobilität aus den Nachbarländern eine wichtige Rolle zukommt. Von den unselbständig beschäftigten Männern mit Migrationshintergrund stammten 11,8 % aus Slowenien (Österreich-Schnitt: 1,8 %), bei den Frauen lag der Anteil bei 10,9 % (Österreich-Schnitt: 1,4 %). Weitere 8,3 % der unselbständig beschäftigten Migranten stammten aus Ungarn (Österreich-Schnitt: 5,7 %), bei den Migrantinnen waren es 5,3 % gegenüber 4,1 % im Österreich-Schnitt. In der Steiermark finden auch überdurchschnittlich viele MigrantInnen aus Rumänien Beschäftigung – 11,3 % der unselbständig beschäftigten Migranten und 12,6 % der Migrantinnen in der Steiermark, im Österreich-Schnitt lag ihr Anteil bei den Männern bei 3,9 % und bei den Frauen bei 5 %. Die Zuwanderung aus den anderen EU-Mitgliedstaaten hat in der Steiermark hingegen eine geringere Bedeutung als im Österreich-Schnitt. (vgl. Abbildung 2.27)

Abbildung 2.27: Unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Altersgruppe 15-64 nach Herkunft in der Steiermark und Österreich zum 30.9.2009 (Anteile in %)



Q.: AMDB, DUK-Berechnungen.

* ohne BVA-Versicherte, ÖBB-Bedienstete

Anmerkung: Migrationshintergrund = ausländische Staatsbürgerschaft oder Einbürgerung

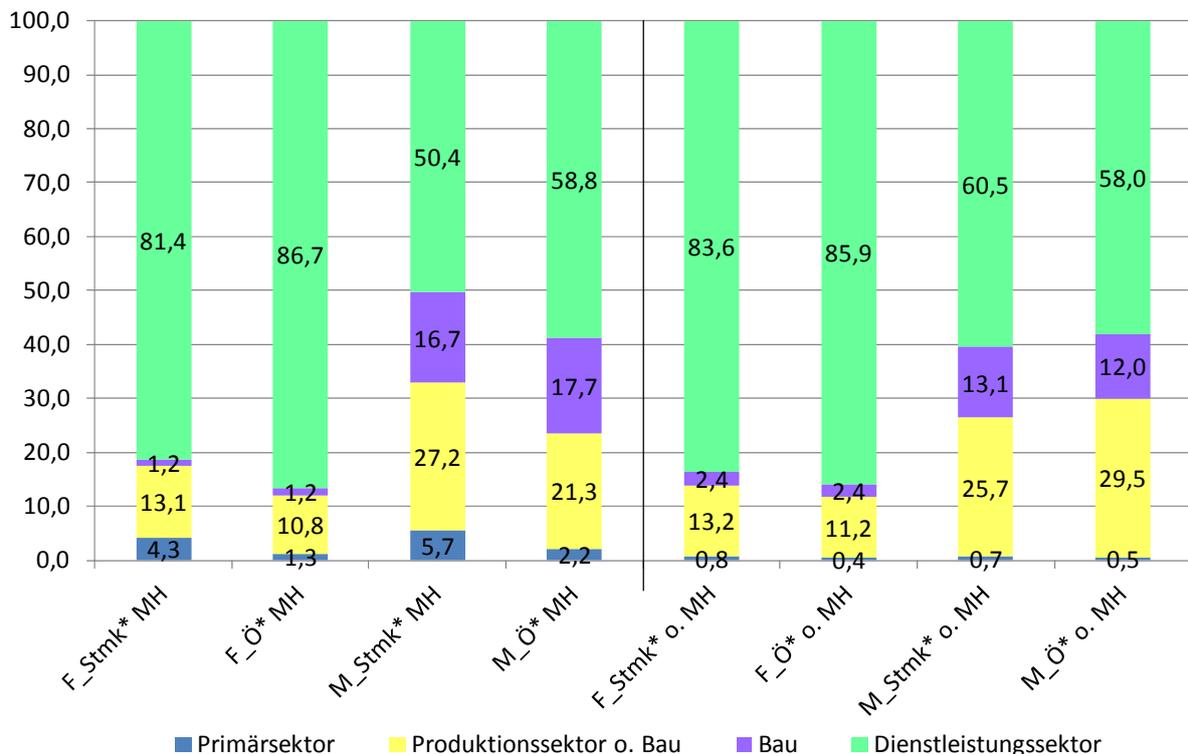
Q.: AMDB, DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Was die Beschäftigungsbereiche betrifft, so werden in Abbildung 2.28 die erwarteten Geschlechterunterschiede bestätigt. Frauen finden zum überwiegenden Teil im Dienstleistungsbereich Beschäftigung, das gilt für Migrantinnen wie Nicht-Migrantinnen. Hingegen arbeitet nur etwa die Hälfte der Männer mit Migrationshintergrund und etwas mehr als die Hälfte der Männer ohne Migrationshintergrund im Dienstleistungsbereich. Für Einheimische spielt die unselbständige Beschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft (Primärsektor) eine äußerst geringe Rolle. Bei den MigrantInnen, vor allem in der Steiermark, ist die Bedeutung größer. 5,7 % der Männer und 4,3 % der Frauen mit Migrationshintergrund waren im landwirtschaftlichen Sektor beschäftigt. Einen wichtigen Beschäftigungsbereich für Männer, insbesondere mit Migrationshintergrund, stellt die Bauwirtschaft dar.

Die Hintergründe für die Konzentration der MigrantInnen auf bestimmte Branchen und Tätigkeiten ergeben sich aus der wirtschaftspolitischen Intention, die Wettbewerbsfähigkeit der Exportwirtschaft u.a. über die Zuwanderung zu fördern. Das österreichische Migrationssystem kanalisiert daher MigrantInnen vor allem in Branchen, die handelbare Güter erzeugen, wie etwa den arbeitsintensiven industriell-gewerblichen Bereich (Textil-, Leder-, und Bekleidungsindustrie, Nahrungsmittelerzeugung) oder in Dienstleistungen, die unter einem starken internationalen Wettbewerbsdruck stehen; in Österreich ist das vor allem der Tourismus. Auch bei Gütern und Dienstleistungen des lokalen Bedarfs sprechen die Löhne für die Beschäftigung von MigrantInnen. In diesen Bereichen sind Produktivitätssteigerungen häufig in viel geringerem Maße möglich als in der Industrie — der Quotient aus PatientIn/KrankenpflegerIn oder aus KonsumentIn/FriseurIn kann nicht unbegrenzt ohne Qualitätsverlust der Leistung erhöht werden. Um die Preise relativ zu den Export-Import-Gütern nicht zu stark ansteigen zu lassen, sind Lohnsteigerungen in den betroffe-

nen Tätigkeiten unterdurchschnittlich ausgeprägt. Das führt zur Abwanderung der Arbeitskräfte in höher zahlende Branchen und Tätigkeiten. MigrantInnen füllen das verloren gegangene Reservoir wieder auf. Das ist die Erklärung dafür, dass MigrantInnen überproportional in Niedriglohnsegmenten arbeiten, etwa in Reinigungsdiensten, in der Krankenpflege oder als Haushaltshilfen. (vgl. Biffli 2003) Vergleichsweise wenige MigrantInnen finden in Branchen Eingang, die eine hohe Kapitalintensität bzw. eine schwache internationale Konkurrenzierung aufweisen. Dazu gehören etwa Banken und Versicherungen, der Telekommunikationsbereich, das Transportwesen (vor allem Bahn und Post) sowie das hochqualifizierte Segment der Gesundheitsversorgung und des Bildungswesens. Diese Bereiche bieten ihren ArbeitnehmerInnen nicht nur einen hohen Grad an Jobsicherheit, sondern auch vergleichsweise hohe Löhne und Aufstiegschancen. Sie waren bis vor kurzem vom internationalen Wettbewerb abgeschirmt; Deregulierung und Internationalisierung setzten aber auch hier spätestens Mitte der 1990er Jahren ein, was einen Anstieg der Beschäftigung von MigrantInnen zur Folge hatte. Insgesamt kann gesagt werden, dass der Druck auf die Löhne und Beschäftigungschancen mit der Elastizität der Substitution von MigrantInnen und Einheimischen zunimmt. Das besagt, dass dort, wo Einheimische durch MigrantInnen ersetzt werden können, Verdrängungsprozesse besonders ausgeprägt sind. Es heißt aber auch, dass Einheimische in Bereichen, in denen sie komplementär zu MigrantInnen eingesetzt werden, von letzteren profitieren, und zwar sowohl was die Verbesserung der Beschäftigungschancen anbelangt als auch die realisierbaren Löhne.

Abbildung 2.28: Unselbständig Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren (ohne BVA-Versicherte), Migrationshintergrund und Geschlecht in der Altersgruppe 15-64 in der Steiermark und Österreich im Jahresdurchschnitt 2011 (in %)



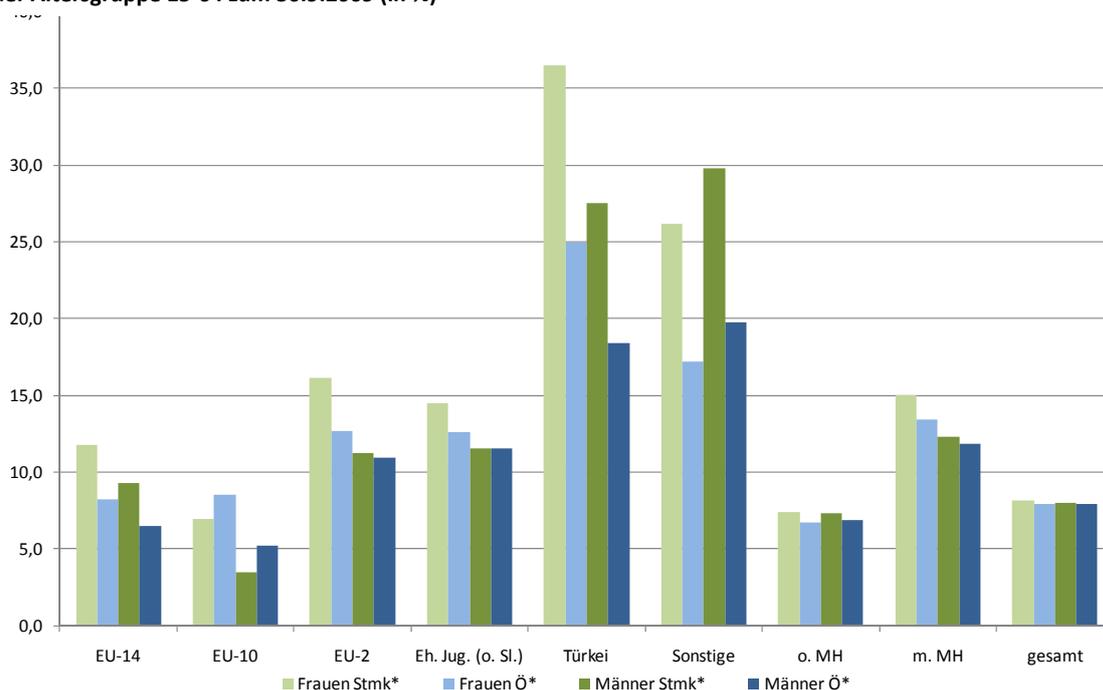
Anmerkung: Beschäftigte nach Arbeitsortprinzip; Migrationshintergrund = ausländische Staatsbürgerschaft oder Einbürgerung

Q.: AMDB, DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Die Konzentration von MigrantInnen auf einige wenige Qualifikationssegmente hängt auch damit zusammen, dass die Fähigkeiten und Kompetenzen eines Menschen nicht ohne weiteres erkenn-

bar sind. Da Schulsysteme und Lerninhalte von Land zu Land unterschiedlich sind, das Wissen über die entsprechenden Lerninhalte bei den Unternehmen insbesondere im mittleren bis höheren Qualifikationsbereich meist nicht vorhanden ist und die institutionelle Anerkennung ausländischer Zeugnisse (Nostrifizierung) eine längere Zeit in Anspruch nimmt, setzt man MigrantInnen dort ein, wo man ihre Kompetenzen relativ leicht einschätzen bzw. überprüfen kann. Da die Ausbildung in traditionellen handwerklichen Qualifikationen relativ universell ist – so etwa Nähen, Schneidern, Ledererzeugung und –verarbeitung – und die Evaluierung der Fähigkeiten und Zeugnisse vergleichsweise rasch erfolgen kann, haben Menschen mit diesen Qualifikationen eher Jobchancen als Personen mit einer nicht-traditionellen Ausbildung.²¹

Abbildung 2.29: Arbeitslosenquote in der Steiermark und Österreich nach Migrationshintergrund und Geschlecht in der Altersgruppe 15-64 zum 30.9.2009 (in %)



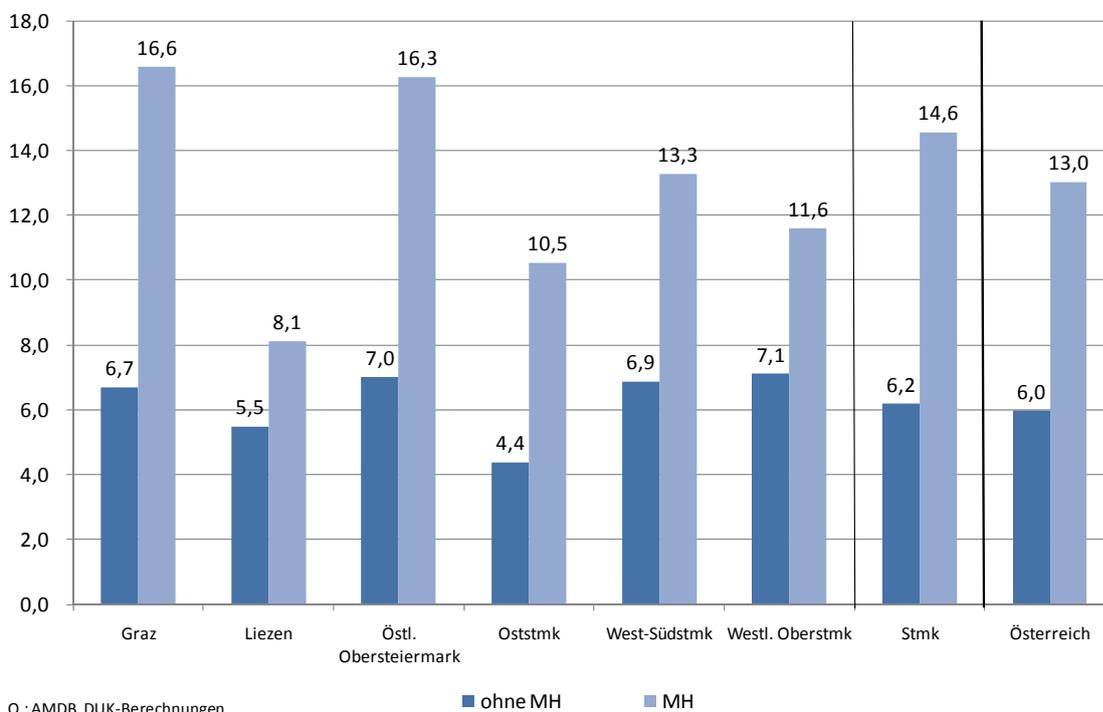
Anmerkung: * Beschäftigte nach Arbeitsortprinzip (ohne BVA-Versicherte, ÖBB-Bedienstete, K.A.); Migrationshintergrund = ausländische Staatsbürgerschaft oder Einbürgerung;
Q.: AMDB, DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Im vorangehenden Kapitel wurde gezeigt, dass ausländische Beschäftigte viel stärker von Konjunkturschwankungen betroffen sind als inländische Beschäftigte. Abbildung 2.29 verdeutlicht aber, dass es zwischen verschiedenen Herkunftsgruppen deutliche Unterschiede bestehen. Abbildung 2.29 veranschaulicht die Arbeitslosenquoten für verschiedene Herkunftsgruppen. Es wurde die Arbeitslosenquote nach nationaler Definition berechnet (Anteil der Arbeitslosen an den unselbstständig Beschäftigten und Arbeitslosen). Zu beachten ist, dass die öffentlich Bediensteten in der Basis fehlen, daher ist sogar von einem noch ausgeprägteren Unterschied zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen auszugehen. Insgesamt ist die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit unter

²¹ Aus demselben Grund finden Personen mit relativ einfachen Qualifikationen leicht eine Anstellung, da ihre Kompetenzen fast schon „definitiv universell“ sind und leicht in alle Länder mit ihren Bildungs- und Arbeitsmarktsystemen transferierbar sind. Das bedeutet aber auch, dass die Fähigkeiten der MigrantInnen häufig nicht optimal genutzt werden.

MigrantInnen größer. Die höchsten Arbeitslosenquoten verzeichnen Migranten und Migrantinnen mit türkischem und sonstigem Hintergrund. Dies gilt für die Situation in der Steiermark ebenso wie in Österreich insgesamt. Auch die Arbeitslosenquoten von MigrantInnen mit ex-jugoslawischen und EU-2-Hintergrund liegen über jenen der Einheimischen. Die geringsten Arbeitslosenquoten unter den MigrantInnen haben jene aus EU-14 und EU-10-Ländern. Regional gesehen sind die Arbeitslosenquoten unter MigrantInnen in Graz, der östlichen Obersteiermark und in der West-/Südweststeiermark am höchsten und (fast) doppelt so hoch wie unter den Einheimischen. Es ist zu beachten, dass Abbildung 2.29 und Abbildung 2.30 nicht direkt miteinander verglichen werden können, da im ersten Fall die Beschäftigten nach Arbeitsort herangezogen wurden (wie in der amtlichen Statistik) und im zweiten Fall auf regionaler Ebene nach Wohnort ausgewertet wurden (mangels Regionalisierung).

Abbildung 2.30: Arbeitslosenquote in den steirischen Regionen nach Migrationshintergrund in der Altersgruppe 15-64 zum 30.9.2009 (in %)



Anmerkung: **Beschäftigte nach Wohnortprinzip**; Migrationshintergrund = ausländische Staatsbürgerschaft oder Einbürgerung

Q.: AMDB, DUK-Berechnungen und –Darstellung.

2.4. Unterstützungsbedarf arbeitsmarktferner MigrantInnen bei der Arbeitsmarktintegration und ESF Schwerpunkt 3b

Im Rahmen des Operationellen Programms Beschäftigung – es ist der beschäftigungspolitische Teil der Strukturfondsmaßnahmen der Europäischen Union (EU) – stehen Fördermittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) für die Integration arbeitsmarktferner Personen zur Verfügung. Aufgrund des Auslaufens der Gemeinschaftsinitiative „EQUAL“ wurde dieser Schwerpunkt in das Programm aufgenommen; das Budgetvolumen beträgt etwa 50 % von EQUAL. (vgl. BMASK/ESF 2009: 58) Als strategisches Ziel dieses Förderschwerpunkts gilt die „Verbesserung der Integration arbeitsmarktferner Personen in den Arbeitsmarkt durch die Entwicklung und Erprobung neuer Maßnahmen und durch die Verbesserung des Zusammenwirkens der beteiligten Institutionen“ (ebd.: 86). Angestrebt wird eine dauerhafte Integration arbeitsmarktferner Personengruppen in

den Regelarbeitsmarkt, der als „ein nicht für bestimmte Personen-(gruppen) geschaffener Arbeitsmarkt zu verstehen ist und ein Einkommen in existenzsichernder Höhe ermöglicht“ (ebd.). Dies ist nur über verschiedene Integrationsschritte möglich, d.h. durch eine stufenweise Arbeitsmarktintegration mit verschiedenen Teilschritten bzw. Modulen. (vgl. ebd.: 86f.) Gefördert werden innovative Modellprojekte bzw. Maßnahmen, die es in der Form bislang noch nicht gab, sowie die Weiterentwicklung und Adaption bestehender Modellprojekte. Die förderbare Zielgruppe des Schwerpunkts sind arbeitsmarktferne und sozial benachteiligte Personen. Besonders hervorgehoben wird, dass die Zielgruppe Personen mit Migrationshintergrund einschließt. (vgl. ebd.: 90f.) Als Gleichstellungsziel gilt, dass der Frauenanteil an den Förderfällen/geförderten Personen und am Budget mindestens 50 % beträgt. Bei der Ausrichtung der Maßnahmen ist darauf zu achten, dass neue Ungleichheiten vermieden werden und bestehende Diskriminierungen nicht reproduziert werden. (vgl. ebd.: 92)

In der zweiten Antragsrunde wurde in der Steiermark der Fokus auf arbeitsmarktferne Personen, überwiegend mit Migrationshintergrund, gelegt, insbesondere auf Frauen und Jugendliche mit Migrationshintergrund. (vgl. Land Steiermark 2009: 8) Diese Auswahl beruht u.a. auf vorangehenden Analysen zur Situation von MigrantInnen in der Steiermark. In der Evaluierung der ersten Förderperiode in der Steiermark wurden MigrantInnen als eine wichtige Zielgruppe mit spezifischem Unterstützungsbedarf innerhalb der Gruppe arbeitsmarktferner und sozial benachteiligter Personen identifiziert. (vgl. Paierl/Stoppacher 2009) Wie in den vorangehenden Kapiteln gezeigt, unterscheidet sich die Arbeitmarktsituation von MigrantInnen von jener ohne Migrationshintergrund: Ihre Erwerbsintegration ist unterdurchschnittlich und sie sind in stärkerem Ausmaß von Konjunkturschwankungen und Arbeitslosigkeit betroffen. MigrantInnen sind in bestimmten Branchen überdurchschnittlich vertreten. Sie stehen häufiger in einem ArbeiterInnen- und seltener in einem Angestelltendienstverhältnis, deutlich seltener sind sie im öffentlichen Dienst beschäftigt.

Zu beachten ist dabei, dass MigrantInnen eine sehr heterogene Gruppe darstellen. Ihr Unterstützungsbedarf kann sich folglich stark unterscheiden – z.B. eine Forscherin, die als Hochqualifizierte mit der Rot-Weiß-Rot-Karte nach Österreich kommt, wird andere unterstützende Maßnahmen brauchen als Jugendliche, die im Rahmen der Familienzusammenführung nach Österreich ziehen oder ein Arzt, der als Flüchtling nach Österreich kommt.

3. Individuelle Hürden und strukturelle Hindernisse bei der Arbeitsmarktintegration

Erwerbsarbeit hat eine wichtige Bedeutung für die Menschen in unserer heutigen Gesellschaft – nicht nur für die individuelle Persönlichkeitsentwicklung, sondern auch für die soziale Stellung eines Individuums in der Gesellschaft.

Arbeit verleiht einem Menschen ein unsichtbares Etikett, das den Grad seiner gesellschaftlicher Sozialisation und Lebenskonzeption abzubilden scheint (vgl. Berger 2009: 6). Arbeit nimmt insgesamt eine bedeutende Funktion in der gesellschaftlichen Integration ein. Amartya Sen (1999; 2000) unterscheidet zwischen den eigenen Fähigkeiten und den Möglichkeiten einer Person, gegeben die institutionellen und sozialen Rahmenbedingungen, eine bestimmte Rolle in der Gesellschaft einzunehmen und einen bestimmten Beruf zu ergreifen. Arbeit wird in der heutigen Gesellschaft meistens mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt und gesellschaftlich auch anders bewertet als sogenannte informelle Arbeit. Außerdem garantiert die Erwerbsarbeit die materielle Existenzsicherung und schafft damit einen größeren Handlungs- und Entscheidungsspielraum.

Häufig werden allerdings die zentralen psychosozialen Funktionen vernachlässigt, die mit Arbeit verbunden sind und deren Abwesenheit für Arbeitslose eine zentrale Rolle spielen können. (vgl. Breith/Leuther 2007: 19) Spätestens seit der bekannten Marienthal-Studie sind psychosoziale Funktionen der Erwerbsarbeit bekannt und haben bis heute Gültigkeit:

- Stabile Zeitstrukturen, die ordnend wirken und eine Orientierungshilfe bieten;
- Gemeinsame Erfahrungen und soziale Kontakte außerhalb des engsten sozialen Kreises, wie der Familie; Arbeit ist in diesem Sinne ein wesentliches Instrument der sozialen Integration;
- Beteiligung an gemeinsamen Zielen und Aktivitäten, die über individuelle Interessen hinausgehen;
- Regelmäßige Aktivität wird erzwungen;
- Faktor für Anerkennung und sozialen Status und somit auch für die Identität einer Person. (vgl. Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975: 26ff.)

Ziel von Projekten zur Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration ist einerseits die Verbesserung des soziökonomischen Status, andererseits werden aber auch psychosoziale Aspekte wie die oben genannten berücksichtigt. Projekte der Arbeitsmarktintegration sind daher eine Antwort auf Bedürfnisse der TeilnehmerInnen: (Aus-/Weiter-)Bildung wird gefördert und Kompetenzen und Fähigkeiten, die für die Arbeitsmarktintegration benötigt werden, werden vermittelt. Gleichzeitig decken Arbeitsmarktintegrationsprojekte auch eine Vielfalt an Bedürfnissen ab, die bei arbeitslosen Personen durch den Verlust der psychosozialen Funktionen der Erwerbsarbeit entstehen, wie Arbeit und Training in Gruppen (soziale Kontakte) und das Einfügen in zeitliche und organisatorische Strukturen. Die Bedeutung dieser Aspekte wurde auch von den InterviewpartnerInnen wiederholt während der Gespräche zum Ausdruck gebracht. Soziale Kontakte, zeitliche Strukturen und das Verfolgen gemeinsamer Ziele wurden von einigen ProjektteilnehmerInnen hervorgehoben.

3.1. Individuelle Problemlagen und Herausforderungen : die Mikroebene

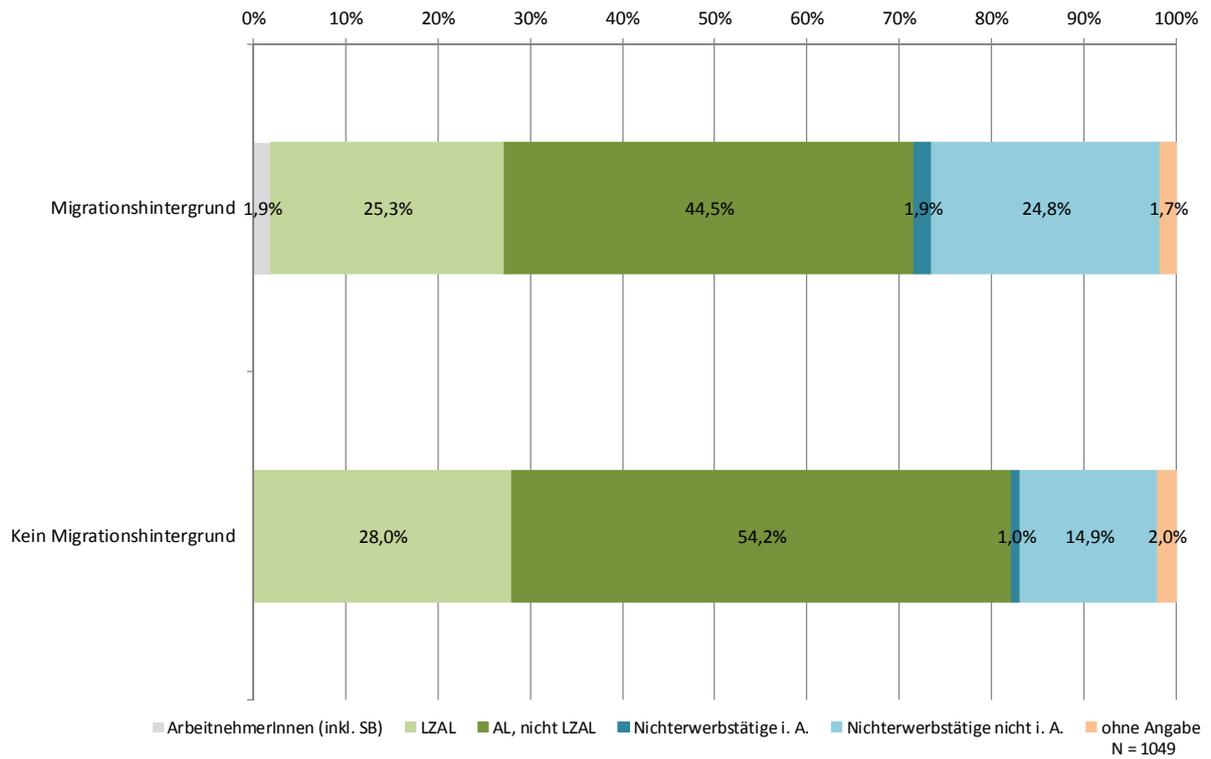
Im Rahmen der qualitativen Erhebung wurden 65 leitfadenzentrierte Interviews durchgeführt, und zwar mit 58 verschiedenen ProjektteilnehmerInnen, mit sieben davon wurde einmal während der Projektlaufzeit und einmal danach gesprochen. Sie wurden u.a. über ihre individuellen Probleme bei der Arbeitssuche befragt. Die InterviewpartnerInnen schilderten in den meisten Fällen eine Kombination unterschiedlicher Problemfelder, die sich teilweise gegenseitig verstärkten oder ineinander übergingen. Auf die Intersektionalität der unterschiedlichen genannten Themenfelder wird unter dem Punkt 3.1.7 näher eingegangen.

In den folgenden Kapiteln werden die am häufigsten genannten und von den GesprächspartnerInnen betonten Problemfelder bei der Arbeitssuche behandelt. Dies umschließt die Sprachkenntnisse, die meistens als bestimmender hemmender Faktor hervorgehoben wurden, geschlechts- und regionsspezifische Problemlagen (z.B. Betreuungspflichten und Mobilität im ländlichen Raum), mangelnde Konkurrenzfähigkeit, gesundheitliche Probleme und der aufenthaltsrechtliche Status von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (insbesondere von Staaten außerhalb der EU). Da, wie bereits erwähnt, kaum ein Einzelfaktor als Begründung für die Arbeitslosigkeit angeführt wurde, gibt es meistens einzelne Schwerpunktfelder mit Elementen zusätzlicher hinderlicher Faktoren, auf die später noch näher eingegangen wird.

Im Rahmen der Erhebung wurden die qualitativen Interviews nicht nur genutzt, um individuelle Hürden der Arbeitsmarktintegration zu identifizieren und in einen größeren Kontext zu stellen, sondern auch um den ProjektteilnehmerInnen als Einzelpersonen eine eigene Stimme zu geben. Dieses Vorgehen soll der starken Tendenz entgegenzutreten, MigrantInnen innerhalb ethnischer Stereotype zu beurteilen. Einerseits werden MigrantInnen als „Problem“ wahrgenommen, ihnen eine Bringschuld der Integration zugesprochen und sie unter hohen Druck gesetzt betreffend die damit verbundenen Strategien, wie u.a. Spracherwerb; gleichzeitig wird dieser Perspektive eine ökonomische und sozialarbeiterische entgegengestellt, die potenzial- und ressourcenorientiert ausgerichtet ist. (vgl. Schober 2010: 193) Die damit verbundenen Erwartungshaltungen an Menschen mit Migrationshintergrund verdecken leider häufig den Blick auf das Individuum, ihren Hintergrund und bezogen auf diese Studie, auch auf die Voraussetzungen, die sie in das Projekt mitgebracht haben, sowie auf ihre Rolle und Arbeit im, als auch außerhalb des Projekts.

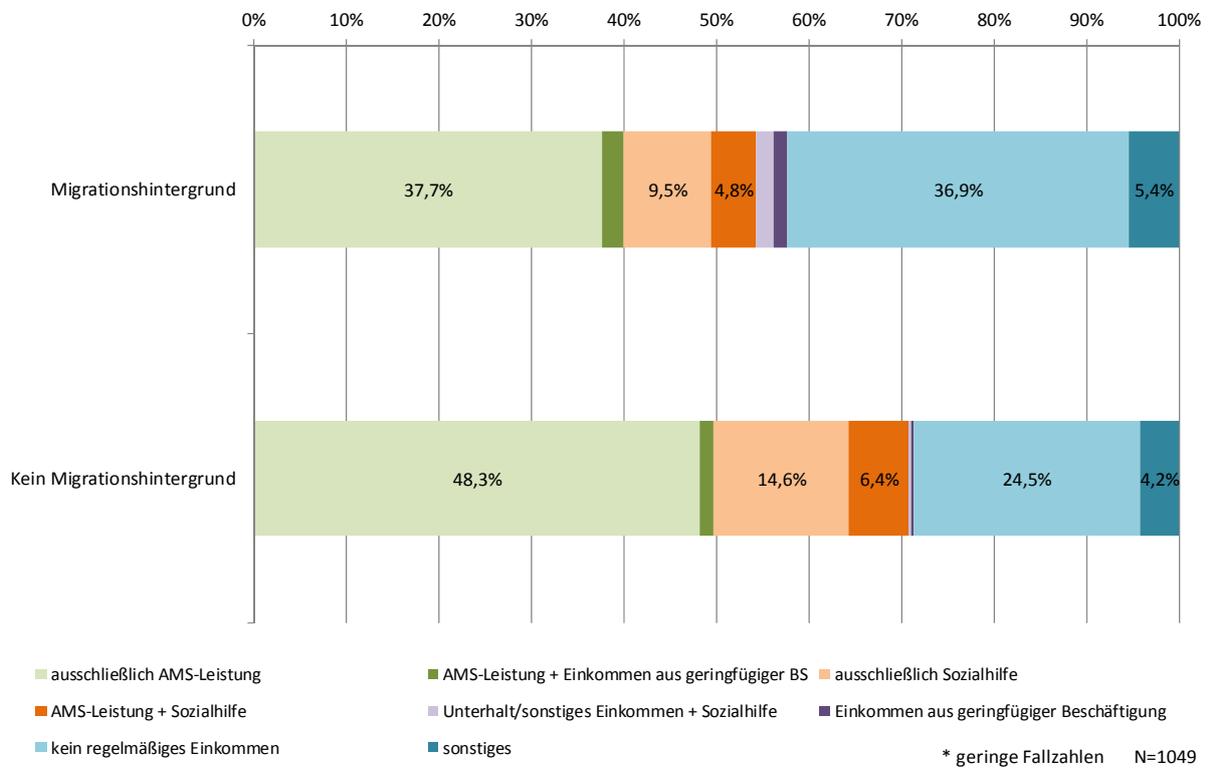
Wie Abbildung 3.1 und Abbildung 3.2 zeigen, bestehen bei der Erwerbs- und Einkommenssituation zwischen TeilnehmerInnen mit bzw. ohne Migrationshintergrund gewisse Unterschiede. Unter den TeilnehmerInnen ohne Migrationshintergrund ist der Anteil jener, die bei Projekteintritt arbeitslos bzw. langzeitarbeitslos (54,2 % bzw. 28 %) waren höher als unter den TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund (44,5 % bzw. 25,3 %), MigrantInnen kamen in höherem Maße aus der Nichterwerbstätigkeit zu den Projekten. Unter den TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund war auch der Anteil jener geringer, die AMS-Leistungen und/oder Sozialhilfe bezogen, deutlich mehr hatten bei Projekteintritt kein regelmäßiges Einkommen. Diese Unterschiede können unter anderem damit zu tun haben, dass MigrantInnen noch keine Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung erworben haben oder bislang in Österreich noch nicht erwerbstätig waren.

Abbildung 3.1: TeilnehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund nach Erwerbsstatus bei Projekteintritt, relativ



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und -Darstellung.

Abbildung 3.2: TeilnehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund nach Einkommen bei Projekteintritt, relativ



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und -Darstellung.

3.1.1. Deutschkenntnisse

Die Bedeutung der Sprache für die Integration und das Gefühl der Zugehörigkeit wird in der Literatur dokumentiert. Es steht eine große Menge an Forschungsergebnissen dazu zur Verfügung. Der Zusammenhang zwischen Integration und Sprache wird wiederholt von Politik und Medien thematisiert. In Österreich hat es vergleichsweise lange gedauert, bis die Bedeutung des Spracherwerbs für die Integration in eine neue Gesellschaft in der Öffentlichkeit diskutiert wurde und in Integrationsmaßnahmen an zentraler Stelle aufgenommen wurde.²²

Derzeit gibt es eine Vielzahl von geförderten Sprachkursen, die entweder im Zusammenhang mit der Integrationsvereinbarung bei Neuzuwanderung stehen oder die vom AMS angeboten werden, wobei bei letzteren der Zugang zum Arbeitsmarkt und damit die Verbesserung der Beschäftigungschancen im Vordergrund stehen. Weiters gibt es eine Vielzahl von national sowie von der EU-geförderten Projekten, die Sprachkurse (oft mit einer starken Berufs- und Alltagsausrichtung) dauerhaft in ihre Maßnahmen aufgenommen haben.

Laut der Studie „Integration in Österreich“ aus dem Jahr 2009 besteht unter Personen mit und ohne Migrationshintergrund ein hohes Bewusstsein für die Bedeutung des Erwerbs der deutschen Sprache für die Integration. 78 % der MigrantInnen halten die Verpflichtung zum Erlernen der deutschen Sprache für sehr wichtig und 20 % für eher wichtig (vgl. Ulram 2009: 22). Das Bild unter Menschen ohne Migrationshintergrund ist mit 76 %, die gute Kenntnisse der deutschen Sprache für die Integration als sehr wichtig und 21 % als eher wichtig einstufen, ähnlich (vgl. Ulram 2009: 69). Deutschkenntnisse sind aber nicht nur für die Integration in Gesellschaft und Arbeit hilfreich, sondern auch die Voraussetzung für die Einbürgerung. So wird etwa in Österreich bei der Gewährung der Staatsbürgerschaft, im Einklang mit internationalen Usancen, der Nachweis von Deutschkenntnissen auf Niveau B1 verlangt.

Jörg Roche (2011) geht noch weiter indem er sagt, dass die Sprache eine wichtige Rolle bei der Identitätsbildung spielt. Er warnt jedoch vor einer verkürzten Argumentationskette:

„Problematisch in der aktuellen Diskussion des Themas sind jedoch die vielen Verkürzungen, wie vor allem die ausgrenzende Definition von ‚Identität‘ im [...] Sinne von ‚Abgrenzung‘ oder ‚Reinheit‘ und die unterstellte Einbahnstraße des Spracherwerbs (Spracherwerb als ‚Bringschuld‘ der MigrantInnen).“ (Roche 2011: 25)

Sprache ist ein Ausdrucksmittel für Identität und kann im Selbstverständnis ebenso wie in der Wahrnehmung durch die Umwelt eine zentrale Rolle in der Identifikation spielen. In der Fremdwahrnehmung werden häufig Rückschlüsse von der Sprache auf Charakteristika einer Person und/oder der zugehörigen Gruppe getroffen. Daraus können Stereotype und Zuschreibungen entstehen, die zu Diskriminierung und Ausgrenzung führen können. (vgl. Thim-Mabrey 2003: 2) Solche Verallgemeinerungen bzw. Stereotypisierungen können für MigrantInnen Hindernisse in unterschiedlichsten Lebensbereichen zur Folge haben. Es wird aber zunehmend von allen Seiten

²² Erst seit den 1990er Jahren wurden umfangreiche Maßnahmen eingeführt, die den Spracherwerb von MigrantInnen förderten — nicht zuletzt eine Folge der Änderung der Gesetzeslage, weg von einem Gastarbeitermodell hin zu einem Einwanderungsmodell im Jahr 1992. (vgl. Biffl 2011a)

erkannt, dass deutsche Sprachkenntnisse ohne Zweifel ein zentrales Instrument für die Partizipation am sozialen, kulturellen und politischen Leben darstellen. Die Sprache ist von wesentlicher Bedeutung, um sich in Österreich niederzulassen und an allen Aspekten des gesellschaftlichen Lebens teilhaben zu können. (vgl. Biffi 2010a: 134) Außerdem bilden Sprachkenntnisse die Voraussetzung für Bildung, Erfolg am Arbeitsmarkt, der Entwicklung sozialer Netzwerke etc. sowie dafür, aktiv an der Mehrheitsgesellschaft zu partizipieren. (Bäck/Haberleitner 2011: 1ff)

Sprache spielt eine Rolle für den Gewinn an arbeitsmarktrelevantem Humankapital. Dies kann sich in schulischen Leistungen niederschlagen und damit verbunden in den Beschäftigungschancen, sowie in der Teamfähigkeit und der Meisterung des Alltags. Die Sprachkenntnisse üben somit einen direkten und indirekten Einfluss auf die Einbindung in den Arbeitsmarkt aus. (vgl. Esser 2006: 2)

Der öffentliche Diskurs, das vorhandene Angebot, Forderungen und Förderungen, die Betonung der Notwendigkeit der Sprache im Rahmen unterschiedlicher Projektteilnahmen, sowie die individuellen Erfahrungen im Alltag in Österreich sind Teil des Sozialisierungs- und Orientierungsprozesses und haben Einfluss auf das hohe Problembewusstsein bezüglich ihrer Deutschkenntnisse. Dieser Umstand spiegelte sich auch in den Beschreibungen der ProjektteilnehmerInnen wider, die häufig ihre Ausbildungs- und Berufsplanung sowie berufliche Möglichkeiten direkt mit ihren Sprachkenntnissen bzw. der Notwendigkeit eines weiteren Spracherwerbs verbanden, wie an den folgenden Beispielen näher ausgeführt:

Eine 25-Jährige Teilnehmerin der Produktionsschule in Deutschlandsberg erklärte die Bedeutung der Erweiterung ihrer Deutschkenntnisse, indem sie eine mögliche Situation im Krankenhaus schilderte: *„Meine Priorität ist immer, besseres Deutsch sprechen. [...] Zum Beispiel auch wenn ich ins Krankenhaus gehe, vielleicht habe ich Schmerzen. Aber wo genau? Der Arzt kann dir nicht helfen.“* (PS TN 21:61)

Im weiteren Gespräch grenzt sie ihre beruflichen Möglichkeiten begründet auf ihre Deutschkenntnisse ein. Sie schließt ihre Argumentation mit dem Hinweis, dass es hierbei weniger um ihre Wünsche, als um die Realität gehe. (vgl. PS TN 21:61)

„Als Sekretärin oder Verkäuferin muss ich so viel Deutsch sprechen. [...] Wenn du nicht richtig Deutsch sprechen kannst ist es schwierig. [...] Das ist kompliziert. Vielleicht wollte ich das gerne machen, aber das ist die Realität, jetzt kann ich das nicht.“ (PS TN 21:64)

Die Wahrnehmung der Wirklichkeit der Interviewpartnerin reflektiert letztendlich auch, wie bei jedem Menschen, ihre gesammelten Erfahrungen, die ihre Möglichkeiten und Grenzen definiert haben. Die Bedeutung von Erlebnissen und Erfahrungen im Alltag spielen auch in der folgenden Beschreibung eine große Rolle:

„[Die Sprache am Anfang nicht zu können,] das war eine Katastrophe für mich. Mein Mann hat immer gesagt „Du kannst doch Englisch.“ Aber ich kann nicht immer auf Englisch reden. Wenn ich zum Beispiel in ein Gasthaus oder in ein Geschäft gehe und die Verkäuferin versteht mich nicht, das finde ich nicht gut. Ja, am Anfang war's sehr schwierig ohne Deutsch. [...] Mit dem Arzt zum Beispiel war's sehr leicht auf Englisch. In der Bank zum Beispiel ist es auch leicht. Aber im Geschäft oder auf der Straße, manchmal frage ich nach einer Adresse, du kriegst nicht die Antwort.“ (Kpe TN 28: 38)

Mit etwas anderen Voraussetzungen begegnete eine Projektteilnehmerin von ERfA der Herausforderung des Spracherwerbs. Sie war zum Zeitpunkt des Interviews etwa drei Jahre in Österreich, hatte bereits in China ihr Pädagogikstudium beendet und an einer Universität in China Englisch unterrichtet, ehe sie „English Linguistics“ in Schweden studierte und dort ihren späteren Ehemann kennenlernte. Zum Zeitpunkt des Interviews verfolgte sie klare prozessorientierte Ziele, um in den Arbeitsmarkt einzusteigen und damit einhergehend ihre Deutschkenntnisse stetig zu verbessern, um letztendlich ihre beruflichen Vorstellungen umsetzen zu können:

“If I want a more stable job, I think language is the key.” (ERfA TN 4: 50-51)

For the first few years I would like to work in a supermarket, I'm interested. I can also meet lots of people there, I can communicate with colleagues. And this is fun and does not need lots of German. But meanwhile I study German, I'm not stopping. When my German is good enough my Traum Beruf is translator. [...] That's my dream for the next few years. (vgl. ERfA TN 4: 72-73)

Eine Teilnehmerin der Kompetenzprofilerhebung verfügte ebenfalls über umfangreiche Fremdsprachenkenntnisse in Kombination mit eher schwachen, allerdings vorhandenen, Deutschkenntnissen. Sie konnte daraus kaum einen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt feststellen. Sie identifizierte mehrere Hindernisse bei der Arbeitsmarktintegration, abgesehen von der Sprachkomponente, wie etwa nicht ausreichende Arbeitserfahrung in Österreich und Kinderbetreuungspflichten. Auch diese Interviewpartnerin sah in ihren Fremdsprachenkenntnissen (Arabisch, Englisch, Französisch, Deutsch) eine Chance und wünschte sich, diese im Beruf, z.B. im Tourismus, nutzen zu können. Ihr Berufswunsch wäre zwar Dolmetscherin, aber hierzu fehle ihr die Ausbildung. (vgl. Kpe TN 28: 40-41)

In Zeiten der Globalisierung und des Transnationalismus nimmt Bilingualität einen neuen Stellenwert ein und wird als individuelles Kapital betrachtet, das auch mit ökonomischen Vorteilen einhergehen kann. Allerdings geschieht der Erwerb von zwei Sprachen oft nicht unter idealen Umständen, also simultan und in der frühen Kindheit. Die Lebensrealität von MigrantInnen gestaltet sich hier besonders kompliziert, denn der Erwerb muttersprachlicher Kompetenzen wird durch einen binnenethnischen Umgebung unterstützt, allerdings ist der Spracherwerb im Aufnahmeland an außerethnische Kontakte geknüpft. (vgl. Esser 2008: 203)

In den meisten Fällen sind keine „idealen“ Voraussetzungen gegeben und eine oder beide Sprachen können nur bis zu einem gewissen Ausmaß angeeignet werden. Dies war auch der Fall bei den hier dargestellten Beispielen, die nur einige von vielen sind. Viele der InterviewpartnerInnen verfügten allerdings über umfangreiche (Fremd-)Sprachkenntnisse und internationale Arbeitserfahrung. Als Begründung für den schwierigen Arbeitseinstieg in Österreich ist aber u.a. auch das regionale Umfeld der betroffenen Personen zu berücksichtigen, denn selbst eine internationale Arbeitserfahrung kann ein fehlendes Arbeitsplatzangebot vor Ort nicht überwinden.

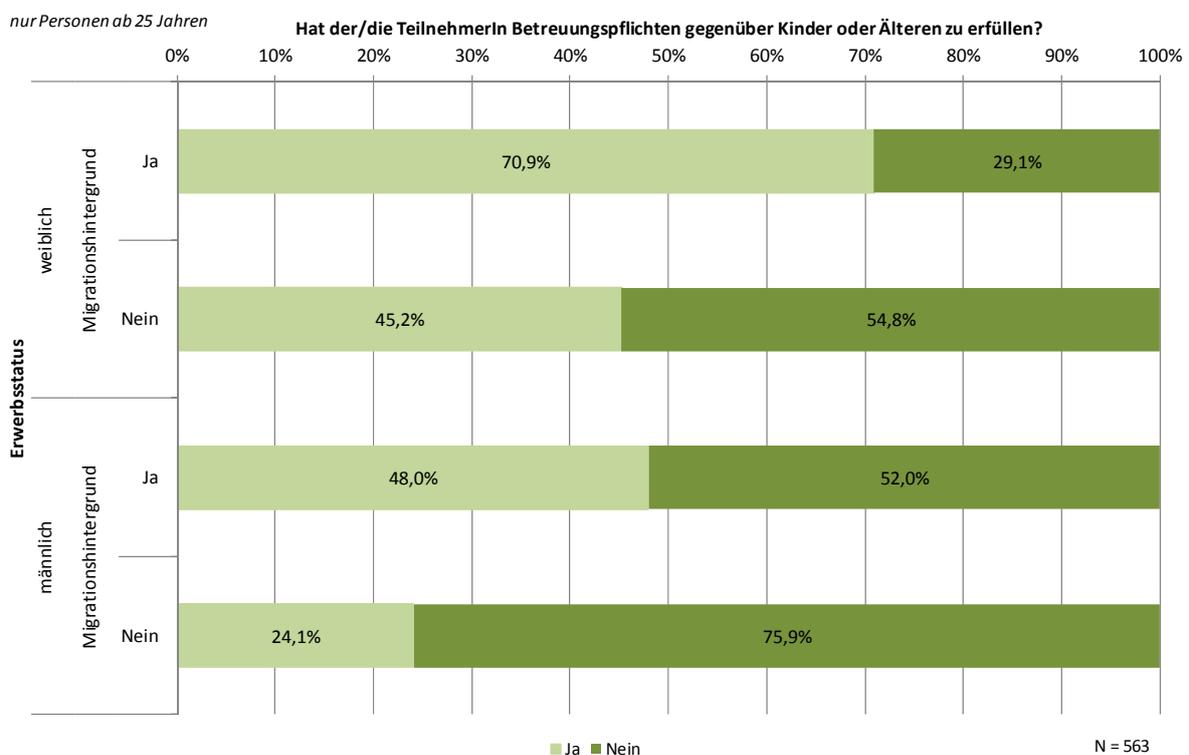
3.1.2. Eingeschränkte zeitliche Flexibilität aufgrund von Betreuungspflichten

Teilzeit-, Heimarbeit oder auch die Möglichkeit, selbständig zu werden, erweitern die Perspektiven von Frauen mit Kindern auf dem Arbeitsmarkt. Allerdings handelt es sich hierbei oft um berufliche Optionen, die von Unsicherheit, Instabilität und niedrigem Einkommen geprägt sind. (vgl. Eigelsreiter-Jashari 2004: 36) In Österreich waren 2010 gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung

43,8 % der Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung, dafür aber nur 9 % der Männer. (vgl. Statistik Austria (Hg.) 2010: 61f.) Obwohl Frauen nicht nur auf nationaler Ebene sondern auch global einen immer größeren Anteil des Arbeitsmarktes besetzen, bleiben sie in der Mehrheit in wenigen Berufsfeldern konzentriert und werden schlechter bezahlt als Männer. (vgl. Eigelsreiter-Jashari 2004: 36)

Insbesondere Tätigkeiten wie Hausarbeit, Kinderbetreuung und die Pflege von Familienmitgliedern werden nach wie vor primär von Frauen übernommen – häufig informell im Haushalt und damit ohne eigenständige sozialversicherungsrechtliche Absicherung. Solche Arbeiten schränken die zeitliche Flexibilität und weiterführend auch die Berufs- und Karrieremöglichkeiten von Personen wesentlich ein. (vgl. Eigelsreiter-Jashari 2004: 37, Biffl 2010b) Wie Abbildung 3.3 zeigt, gehören Betreuungspflichten für viele ProjektteilnehmerInnen zum Alltag und der Beruf muss mit diesen Aufgaben vereinbar sein. Das betrifft Frauen in stärkerem Ausmaß als Männer, und Migrantinnen häufiger als Teilnehmerinnen ohne Migrationshintergrund.

Abbildung 3.3: TeilnehmerInnen ab 25 Jahren mit Betreuungspflichten nach Migrationshintergrund und Geschlecht, relativ



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und -Darstellung.

Eine Projektteilnehmerin des Projektes Kompetenzprofilerhebung hatte sich zumindest in geringem Ausmaß einen Zuverdienst durch Dolmetschertätigkeiten gesichert, allerdings konnte sie auch nur Aufträge annehmen, die in der Nähe abgewickelt werden konnten. Zum Beispiel wäre eine Fahrt nach Wien nicht mit der Kinderbetreuung für ihre fünfjährige Tochter vereinbar gewesen. (vgl. Kpe TN 57:33)

Eine weitere Teilnehmerin eines der Modellprojekte beschreibt nicht nur ihre zeitlichen Beschränkungen durch Hausarbeiten und die Kinderbetreuung, sondern verweist auch auf den finanziellen

Aspekt und dass ein geringer Zuverdienst den Verlust des Anspruches auf Förderungen zur Folge hat:

„Mein Mann arbeitet den ganzen Tag ab 5 Uhr in der Früh; [...] ich muss selber alles machen: Für Zuhause, für Kinder und so, Einkaufen. Ich brauche Zeit für das. Vollzeit, das geht nicht. [...] Wenn ich Teilzeit gehe, sicher, es ist ein bisschen mehr Einkommen, aber ich muss alle Gelder irgendwo bezahlen. Jetzt ist die Wohnungsbeihilfe nicht mehr gekommen. Jetzt bekomme ich ein bisschen weniger. [...] Das ist ein Problem. [...] Ich möchte arbeiten, [...] sicher, alle Menschen wollen mehr verdienen. Aber dann [...] muss man mehr bezahlen. [...] Das ist schwer.“ (Kpe TN 41:65)

Eine weitere Frau erzählte von den Problemen und zeitlichen Einschränkungen, die speziell mit der Betreuung mehrerer Kinder einhergehen, und die auch Auswirkungen auf ihre Verfügbarkeit im Beruf haben können:

„Sicher, für eine Mama mit drei Kindern ist es schwieriger, Arbeit zu finden. [...] Wenn eines krank ist, das ist immer so passiert bei mir, dann das nächste, dann das dritte. Nicht zusammen. [...] Dann musst du eine lange Zeit zu Hause bleiben.“ (Kpe TN 26:42)

Solche und weitere Beschränkungen von Frauen im Erwerbssystem sowie institutionelle Rahmenbedingungen stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit den Berufs- und Karriereentscheidungen von Frauen. (AMS Ö/WIFO (Hg.) 2010: 10) Die längerfristigen Konsequenzen zeigen sich hierbei u.a. durch finanzielle Abhängigkeit (z.B. vom Einkommen des Ehemannes oder von Förderungen und Beihilfen). Der Wunsch nach Unabhängigkeit wurde von Frauen oft mit Bezug auf ihre Kinder ausgesprochen – so auch von einer Teilnehmerin der Lernfabrik, die sich wünschte, den Hauptschulabschluss nachzuholen und später mit Kindern zu arbeiten. Sie hatte weiters als klaren Wunsch formuliert, von staatlichen Beihilfen unabhängig zu sein, ihr eigenes Geld zu verdienen, und mit ihren eigenen Mitteln ihren Sohn versorgen zu können. (vgl. Lernfabrik TN 11: 85)

Die Teilnehmerin eines anderen Modellprojektes befand sich zum Zeitpunkt des Interviews in einer herausfordernden Situation. Sie hatte sich vor drei Monaten scheiden lassen. Ihr Sohn war mit ihrem Ex-Mann in Schweden und sie sah ihren Sohn oft nur ein Mal pro Monat. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte sie kein Deutsch gelernt, da sie zuhause bei ihrem Sohn geblieben war, sie mit ihrem Mann v.a. Englisch sprach und mit ihrem Sohn Chinesisch, damit er ihre Muttersprache lernt. Sie sagte, dass sie hofft, dass ihr Ex-Mann nach Österreich zurück kommt; ansonsten würde sie in einigen Jahren nach Schweden gehen. (vgl. ERfA TN 4: 87-89) Am Ende des Gespräches meinte sie noch, dass ihre Unabhängigkeit und eine stabile (auch finanziell) Lebenslage auch für ihren Sohn gut wären:

When I'm stable enough, when I have a good income, it is also good for my son. Because he has an independent mother. He will be happy to see that. (ERfA TN 4: 90)

Die Rolle von Kindern und die damit verbundenen Pflichten zeigen sich auch, wenn Frauen wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren wollen. Es ist bereits ein Verdienstrückstand im Vergleich zu Frauen ohne Kinder entstanden, der nicht mehr aufgeholt werden kann: „Vor allem Frauen mit geringeren Erwerbchancen neigen aufgrund niedrigerer Opportunitätskosten dazu, ihre Berufstätigkeit aufgrund der Kinderbetreuung ganz und auch länger zu unterbrechen. Der Verdienstrückstand gegenüber kinderlosen Frauen reduziert sich zwar mit zunehmendem Alter des Kindes, kann allerdings auch langfristig nicht mehr aufgeholt werden.“ (AMS Ö/WIFO (Hg.) 2010: 10)

Anhand der zuvor genannten Beispiele lässt sich allerdings ablesen, dass Frauen häufig entsprechend der aktuellen Situation agieren müssen und wenig Spielraum für längerfristige Planung haben, die auch Einkommensverluste möglichst gering hält. Eine Teilnehmerin des Projektes Kompetenzprofilerhebung schilderte in ihren Überlegungen zu der Kinderbetreuung ausführlich die Bedeutung der finanziellen Komponente. Da der Kindergartenbesuch in der Steiermark seit 2011 nicht mehr gratis ist, wusste sie zum Zeitpunkt des Interviews nicht, ob sie den Kindergartenbesuch für ihre drei Kinder (pro Kind monatlich ca. 200 Euro) und das Mittagessen im Kindergarten (170 Euro monatlich) weiterhin finanzieren können würde (gesamt 770 Euro/Monat). Sie meinte dann, dass die Kinder vielleicht ein Jahr zuhause bleiben müssten, bevor sie ein Jahr vor dem Schulbesuch in den Kindergarten gehen könnten, da erst das letzte Jahr kostenlos ist. (vgl. Kpe TN 41: 64) Die Interviewpartnerin reagierte entsprechend ihrer Möglichkeiten auf die vorhandenen Rahmenbedingungen, die auf die finanzielle Situation der Familie einwirkten.

Es zeigt sich hier, dass individuelle Problemlagen stark von strukturellen Gegebenheiten beeinflusst werden und häufig auch gemeinsam auftreten. Das folgende Zitat soll die Überschneidungen mehrerer Problemlagen näher ausführen. Hierbei handelt es sich um eine Person, die während des Projekts und nach Ende der Projektteilnahme befragt wurde. Als sie nach ihren Zielen und Plänen gefragt wurde, bringt sie die mit möglichen Problemfeldern und Lösungen in Zusammenhang:

„Ich denke, ich arbeite ungefähr ein Jahr oder zwei Jahre. Oder, wenn ich habe Möglichkeit, vorher. [...] Ausbildung aber ist besser. Ich will Ausbildung machen, ganz, ganz sicher. Ich habe gedacht, mit Führerschein, diese Arbeit aber ist besser zusammen. [...] Und ich habe meine Freundin, wenn mein Mann hat keine Zeit, oder meine Schwiegermutter. Sie ist sehr, sehr nett. [...] Wenn sie hat Zeit, sie hilft mir, die Kinder aufpassen. [...] Ich gehe nach diese Kurs am Abend.“ (ERfA TN 39: 75)

3.1.3. Eingeschränkte Mobilität im ländlichen Raum

Je nach Standort und Einzugsgebiete der Modellprojekte thematisierten ProjektteilnehmerInnen das Problem eingeschränkter Mobilität. Die Mobilitätsanforderungen steigen bei geringem lokalen Arbeitsplatzangebot an. Die Möglichkeit, zur Arbeit auszuPendeln, bestimmen ihrerseits die Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit. Dabei spielen beispielsweise die Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz, die Distanz zum Arbeitsplatz oder das Vorhandensein eines Führerscheins eine Rolle. Wie bereits im vorherigen Kapitel 3.1.2 erwähnt, haben auch Betreuungspflichten und die damit einhergehende reduzierte zeitliche Flexibilität Auswirkungen. Der 5. Frauenbericht des Landes Steiermark stellte fest, dass die Wahl der Verkehrsmittel und Wege, die Frauen zurücklegen, sich von jenen der Männer unterscheiden. Im Erwerbsalter ist bei Männern der Hauptweg jener von zu Hause zum Arbeitsplatz und zurück, während die Wege der Frauen vielfältiger sind: innerhalb eines Weges werden oft mehrere Orte aufgesucht, zum Teil als Folge von Teilzeitbeschäftigung in Kombination mit Kinderbetreuung und Haushaltsführung (Einkäufe etc.). Bei den über 60-Jährigen gleichen sich die Wegstrukturen der Geschlechter stark an. Zudem zeigt sich, dass Frauen häufiger öffentliche Verkehrsmittel verwenden, seltener als Männer über einen Führerschein verfügen und seltener ein eigenes Fahrzeug besitzen²³. (vgl. Amt der Stmk. Landesregierung (Hg.) 2010: 4ff) Sie sind daher in ihren beruflichen Möglichkeiten stärker von infrastrukturellen Gegebenheiten abhängig als Männer.

²³ Anteil weiblicher Fahrzeugbesitzerinnen an allen FahrzeugbesitzerInnen zwischen 32,5% und 39,5% (vgl. Amt der Stmk. Landesregierung (Hg.) 2010: 6)

Auch Jugendliche sind öfter auf öffentliche Verkehrsmittel und eine gut ausgebaute öffentliche Infrastruktur angewiesen. Eine Studie der AK Steiermark aus dem Jahr 2011 geht auf den Einfluss von Verkehrsinfrastruktur und die Rolle der Distanz für Jugendliche bei ihrer Wahl eines Lehrplatzes ein. Die AutorInnen stellten fest, dass eine fehlende Verkehrsinfrastruktur Jugendliche bei der Wahl ihrer Lehrplatz- und Berufswahl stark einschränkt. Da es in den peripheren Regionen der Steiermark innerhalb und zwischen den Regionen starke Mängel bei den öffentlichen Verkehrsverbindungen gibt, bedeutet das eine Benachteiligung der Personen im ländlichen Raum. (vgl. Leitner et.al. 2011: 38) Die Kombination von Distanz, begrenzter Mobilität und einem eingeschränkten lokalen Arbeitsplatzangebot war für einige der ProjektteilnehmerInnen ein wesentliches Problemfeld bei ihrer Arbeitssuche.

Ein Interviewpartner des Projektes Kompetenzprofilerhebung in Leibnitz suchte eine Stelle als Mechaniker oder in einem ähnlichen Berufsbild. Allerdings gab es in den Betrieben in der Umgebung keine freien Stellen. Er hoffte, dass in absehbarer Zeit eine Stelle frei würde. Nach Graz zu pendeln wäre ihm wegen einer schlechten Verkehrsanbindung zu weit. (vgl. Kpe TN 17: 38)

Die Bedeutung des Führerscheins in diesem Zusammenhang wird von zwei Gesprächspartnern angesprochen. Ein Projektteilnehmer aus Leibnitz erzählte, dass ihn der fehlende Führerschein bei der Arbeitssuche behindert und er jetzt für den Führerschein spart. (vgl. Kpe TN 18: 40) Ein anderer Interviewpartner nahm an, dass es in Graz mehr Möglichkeiten gibt als in Feldbach und dass er jetzt einen Führerschein besitze und sein Glück daher dort versuchen würde:

[...] Eine neue Ausbildung machen - ich muss irgendwo eine Stelle finden, in einem Betrieb. Und das ist schwer, [...]. Vielleicht gibt es in Graz mehr Möglichkeiten, aber hier in Feldbach...; ich habe schon Führerschein, ich kann fahren.“ (Kpe TN 41: 43)

Ein Bericht der Raumplanung Steiermark 2011 erwähnt zwar Fortschritte öffentlichen Verkehrsangebots in der Steiermark, betont aber auch die Zielsetzung eines gezielten Ausbaus des Verkehrsnetzes in den peripheren Regionen:

„Um auch für die peripheren Regionen annähernd gleichwertige (Lebens-)Bedingungen herzustellen, wird eine systematische Verbesserung des Angebotes im öffentlichen Personenverkehr im Sinne von attraktiveren Zugängen, Fahrzeugen und Fahrzeiten sowie die Ausweitung von alternativen Projekten (z.B. Ruftaxis usw.) in allen steirischen Regionen angestrebt.“ (Das Land Stmk. (Hg.) 2011: 17)

3.1.4. Eingeschränkte bildungsadäquate Beschäftigungschancen

Fehlender Nachweis von (Aus-)Bildungsabschlüssen

Wie unter dem Punkt 3.1.1 exemplarisch aufgezeigt wurde, können mangelnde Deutschkenntnisse (insbesondere Hochdeutschkenntnisse) – wie im kommenden Beispiel ersichtlich – eine berufliche Dequalifikation zur Folge haben. Um Dequalifizierung zu vermeiden, wird die Problemlösung häufig in der Anerkennung ausländischer Abschlüsse gesehen. Annette Sprung weist jedoch darauf hin, dass die Anerkennung von Abschlüssen schwierig ist, insbesondere die Nostrifikation von Bildungstiteln, und dass der Administrationsaufwand angesichts der fragmentierten Zuständigkeiten für Einheimische kaum durchschaubar ist, geschweige denn für Menschen mit geringen System-

kenntnissen.²⁴ Dadurch wird der Zugang zu qualifizierten Jobs wesentlich erschwert. Rechtliche Voraussetzungen betreffen nicht alle Menschen mit Migrationshintergrund im gleichen Ausmaß. So sind z.B. EU-BürgerInnen von der Nachweispflicht der Deutschkenntnisse nicht betroffen und die behördlichen Zuständigkeiten sind einfacher als für Drittstaatsangehörige. (vgl. Sprung 2011: 80, Biffi/Pfeffer/Skrivanek 2012) Selbst wenn ergänzende Prüfungen erfolgreich absolviert werden und eine Anerkennung des Bildungstitels gelingt, ist das noch keine Garantie dafür, in das entsprechende Berufsfeld (wieder-)einstiegen zu können. Besonders deutlich wurde dies am Beispiel einer rumänischen Ärztin, von der in einer Fokusgruppe berichtet wurde. Ihr gelang es, ihren Abschluss nostrifizieren zu lassen. Außerdem verfügte sie über gute Deutschkenntnisse. Nachdem sie in der Folge den Beruf als Ärztin ergriff, musste sie erkennen, dass sie den lokalen Dialekt nicht ausreichend verstehen konnte, um mit KollegInnen zusammenzuarbeiten und PatientInnen zu behandeln. Sie zog sich daraufhin entmutigt aus dem Beruf zurück. (EFG 2, E4: 10)

Eine Teilnehmerin der Kompetenzprofilhebung hatte neben einer guten Ausbildung und internationaler Arbeitserfahrung auch sehr gute Englisch- und Französischkenntnisse vorzuweisen. Deutschkenntnisse waren vorhanden, wenn auch auf niedrigem Niveau. Sie hatte etwa fünf Jahre zuvor bereits länger in Deutschland gelebt und Sprachkurse besucht, hatte aber – nach eigener Aussage – inzwischen einiges wieder vergessen. Mit ihrem Mann spräche sie Englisch und Französisch, ihre Töchter beherrschten mehrere Sprachen fließend. Sie hatte in der Vergangenheit u.a. in der Personalabteilung eines großen Unternehmens gearbeitet, wo sie Personalverantwortung für 250 Leute hatte. Sie sagte, dass sie ihren Job geliebt hätte. Trotz ihrer Qualifikationen, Mehrsprachigkeit und Erfahrungen in internationalen Unternehmen war es ihr nicht möglich, in Österreich einen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden. (vgl. Kpe 34:36)

Auch eine Teilnehmerin der Lernfabrik hatte einen ausländischen universitären Abschluss, benötigte allerdings Unterstützung bei der Nostrifizierung. Sie erklärte im Gespräch, dass das Prozedere sehr kompliziert und auch teuer wäre. Ihr Ziel wäre letztendlich als Dolmetscherin arbeiten zu können. (vgl. Kpe TN 42: 42-43) Sie drückte ihre Frustration über das Bild des „ungebildeten Migranten“ aus und verwies auf weitere Beispiele, um ihr Anliegen zu verdeutlichen:

„Es gibt nicht nur Ausländer, die kein [Bildungs-]Niveau haben. Es gibt auch Ausländer, die ein Studium gemacht haben. Ich kenne eine aus der Ukraine, die zwei Bachelor hat. [...] Es gibt nicht nur Leute, die nur die Volksschule oder das Gymnasium besucht haben.“ (06.07.2011, 00:53:15)

Biffi beschreibt die Bedeutung des Bildungsgrades und der möglichen Transferierbarkeit in das österreichische System folgendermaßen: *„Der Bildungsgrad der MigrantInnen sowie die Transferierbarkeit des Wissens und Könnens auf dem Arbeitsmarkt bestimmen in hohem Maße die Rolle, die MigrantInnen in Wirtschaft und Gesellschaft spielen können.“ (Biffi 2008: 57)*

Die Nichtanerkennung von Bildungsabschlüssen aus dem Ausland sowie die niedrigere Bewertung von Arbeitserfahrungen außerhalb Österreichs²⁵ verbunden mit geringem Systemwissen können zu einer längerfristigen Dequalifizierung von Personen führen. Dies bedeutet sowohl für MigrantInnen als auch für die österreichische Gesellschaft einen Verzicht auf Einkommen und

²⁴ Für einen Überblick der Sachlage in Österreich siehe Biffi/Pfeffer/Skrivanek 2012.

²⁵ Näheres unter Kapitel 3.3.8

wirtschaftliche Wachstumschancen. In Österreich entwickelt sich seit einigen Jahren ein verstärktes Bewusstsein dafür, dass in der kulturellen Vielfalt Vorteile und Potenziale liegen, und dass Qualifikationen von MigrantInnen, die nicht adäquat auf dem Arbeitsmarkt verwertet werden, eine Vergeudung von ökonomischen und mentalen Ressourcen darstellen. Der mögliche soziale, kulturelle und ökonomische Gewinn, der sich aus der Migration für Österreich eröffnet, wird dadurch nicht zur Gänze realisiert. (vgl. Baldaszi 2006: 862)

Die Anerkennung von Ausbildungen aus dem Ausland ist – unabhängig von der Art der (Aus-)Bildung – ein problembehafteter Bereich. Ein Teilnehmer von Graz Jobs MIGRA meinte, dass in Österreich die Lehrabschlussprüfung (LAP) und Zeugnisse benötigt würden, um die beruflichen Fähigkeiten nachzuweisen; er war in Afghanistan Tischlermeister, was ihn aber nicht dazu befähigte, in Österreich als solcher arbeiten zu können:

„Meine Problem ist ... Ich bin eine Meistertischler, aber die Leute wissen das nicht. In Afghanistan gibt's kein LAP und so. Wenn du sagst, ‚Ich bin Meister‘, die Leute sagen ok, kommst du, aber in Österreich braucht man LAP und ein Zeugnis.“ (Graz Jobs TN 5: 57)

Die Anerkennung von Qualifikationen ist nicht nur in Österreich und nicht nur für MigrantInnen eine Herausforderung. Derzeit werden Wege gesucht, wie man zu raschen Verfahren der Ankennung und Validierung kommen kann. Dabei wird dem Nationalen und Europäischen Qualifikationsrahmen eine wichtige Rolle zugeschrieben. Vom bmukk werden die Funktionen des NQR wie folgend beschrieben: „In erster Linie soll der Nationale Qualifikationsrahmen eine international übliche Systematik in die Komplexität der österreichischen Bildungslandschaft bringen; nationale Qualifikationen müssen nicht nur innerhalb Österreichs sondern auch im Vergleich zum Ausland klar positioniert und vergleichbar werden. Ziel ist es, zwischen den verschiedenen Kompetenzniveaus und Berufen des nationalen Qualifikationssystems eine ‚Übersetzung‘ zu erzielen, die für Klarheit und Verständlichkeit über die verschiedensten Bildungsabschlüsse sorgt.“ (bmukk (Hg.) 2011: 1) Eine besonders schwierige Situation ergibt sich, wenn wichtige Papiere auf dem Weg nach Österreich verloren gehen oder wenn das Heimatland unzulängliche Informationen liefert. Eine 1976 geborene Teilnehmerin der Kompetenzprofilerhebung meinte, dass ihr Diplom trotz Recherchen (ihres Vaters vor Ort) nicht gefunden werden konnte. Sie hatte Buchhaltung in Grosny studiert, allerdings gingen während des Krieges in Tschetschenien alle Dokumente verloren. (vgl. Kpe TN 58:30)

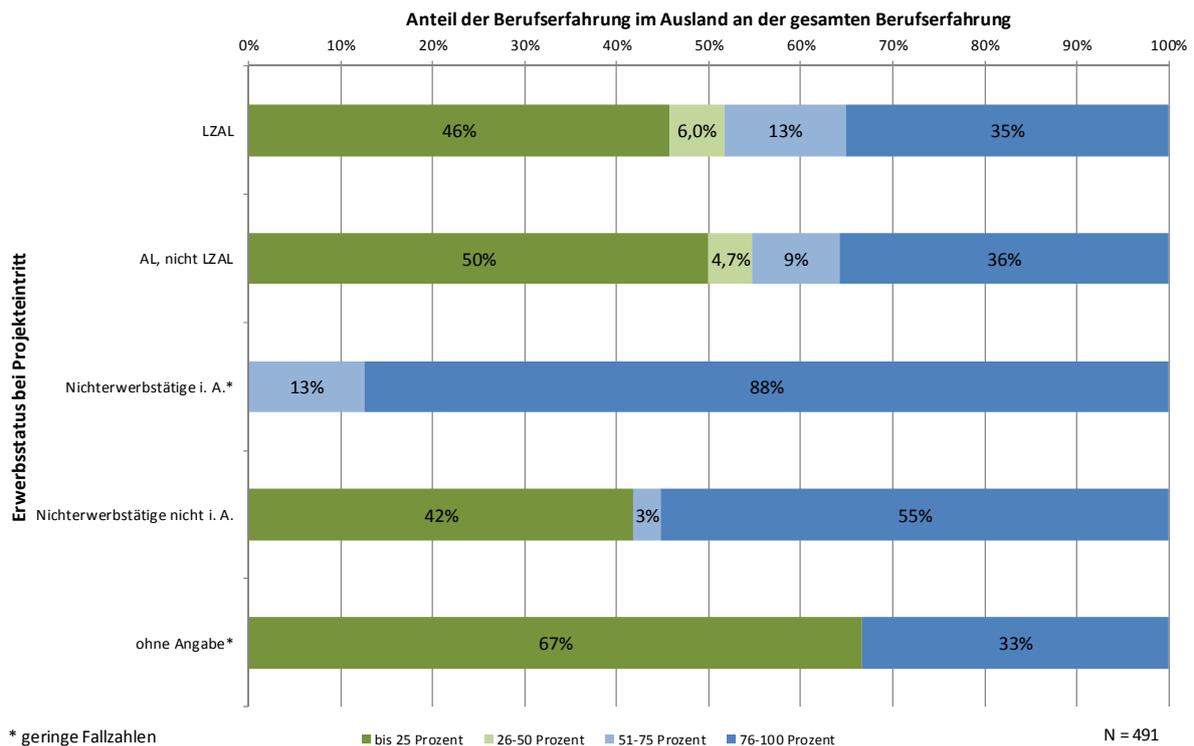
Fehlende Ausbildung oder Arbeitserfahrung in Österreich

Weiters berichteten ProjektteilnehmerInnen, dass auch fehlende (Berufs-)Praxis in Österreich ein Hindernis bei der Arbeitsmarktintegration sein kann. Eine Teilnehmerin des Modellprojektes Kompetenzprofilerhebung meinte, dass sie aufgrund ihrer fehlenden Ausbildung in Österreich nicht einmal die Gelegenheit bekommt, probeweise zu arbeiten. Sie hat u.a. versucht, im Tourismus-Bereich Arbeit zu finden, etwa in den Thermengebieten Bad Gleichenberg oder Loipersdorf. Sie habe sich bei unterschiedlichen Einrichtungen beworben, aber ihr wurde immer gesagt, man bräuchte niemanden oder jemanden mit Ausbildung in Österreich. (vgl. Kpe TN 26:39)

Die Auswertung der TeilnehmerInnendokumentation, die soziodemografische und berufsbiografische Informationen zu allen TeilnehmerInnen an einem der acht untersuchten Modellprojekte

enthält (1.795 Personen), bestätigt diese individuellen Aussagen. Für Personen mit Berufserfahrungen im Ausland und ohne eine solche in Österreich ist es schwieriger, Arbeit zu finden. Unter MigrantInnen, die vor der Projektteilnahme weder erwerbstätig noch in Ausbildung waren, hatten 55 % ihre Berufserfahrung (fast) vollständig im Ausland absolviert. Jene Personen, die in Österreich bereits in den Arbeitsmarkt integriert gewesen sind (arbeitslose oder langzeitarbeitslose Personen), hatten nur zu etwa einem Drittel ihre Arbeitserfahrungen (fast) gänzlich im Ausland gemacht.

Abbildung 3.4: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach ihrem Erwerbsstatus bei Projekteintritt und ihrer Berufserfahrung im Ausland ab 25 Jahren, relativ



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Eine Studie der Statistik Austria aus dem Jahr 2009 zeigt auf, dass 15-34-Jährige in Österreich zu 80 % bereits Arbeitserfahrungen im Rahmen ihrer Ausbildung sammeln konnten (inkl. Personen, die noch in Ausbildung stehen). Dies ist u.a. auf das duale Ausbildungssystem und die große Bedeutung der Lehrlingsausbildung zurückzuführen. (vgl. Statistik Austria (Hg.) 2009: 43) Speziell MigrantInnen der ersten Generation haben selten ihre Ausbildung in Österreich erhalten.

Auch SchulabgängerInnen sehen sich mit einem Praxisanspruch konfrontiert, den sie nicht erfüllen können. Zusätzlich kann sich die Arbeits- oder Lehrstellensuche bei vorangegangenem Schulabbruch erschweren:

„Entweder geht man zu einem Betrieb und es wird wirklich Praxis verlangt, die man jetzt, wenn man von der Schule kommt nicht hat. Oder es fehlen einfach noch irgendwelche Sachen, die man noch nicht hat, die Erfahrung. Es wird schon ziemlich viel verlangt, würde ich sagen. [...] Vor allem, wenn man die Schule abgebrochen hat. Wenn man die Schule beendet hat, schaut's vielleicht besser aus.“ (Lernfabrik TN 27: 38)

Der Erwerb von Arbeitserfahrung ist Teil der in einigen Modellprojekten angewandten Methoden und Instrumente (z.B. Praktika, die innerhalb des Projektes möglichst arbeitsplatznahe Strukturen anstreben, wie etwa Produktionsschulen). Dies ist auch im Zusammenhang damit zu sehen, dass es mit geringer oder nicht vorhandener Bildungs- und Berufserfahrung schwer ist, am österreichischen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, insbesondere wenn man die Funktionsweisen des österreichischen Arbeitsmarktes nicht kennt, wie in den folgenden Punkten näher ausgeführt wird.

Geringes Wissen über das österreichische (Aus-)Bildungs- und Arbeitsmarktsystem

Hand in Hand mit einer geringen Arbeitserfahrung in Österreich oder einer Ausbildung im Ausland geht ein geringes Wissen über und Verständnis für die Funktionsweisen des österreichischen Bildungs- und Arbeitsmarktsystems. Daher können von MigrantInnen auch schwer Ziele formuliert und Perspektiven entwickelt werden, wie TeilnehmerInnen in den Interviews veranschaulicht haben. Eine Mitarbeiterin des Projektes Mia_san beschreibt dies so: Ein Großteil der Mädchen hat ihre Schulausbildung nicht in Österreich absolviert und kaum Informationen zu ihren Möglichkeiten in Österreich, daher fehlt die Entwicklung von Perspektiven. (vgl. Mia_san IP 21:32)

Das fehlende Hintergrundwissen nimmt auch Einfluss auf den Ablauf der Projektarbeit. Sprung (2011) beschreibt, dass auch ProjektmitarbeiterInnen, TrainerInnen und BetreuerInnen nicht immer auf ausreichendes Wissen über die Bedürfnisse von MigrantInnen zurückgreifen können, um auf spezifische Problemfelder entsprechend einzugehen. Außerdem ist zu bedenken, dass häufig bereits genormte Lehr- und Lernmethoden angewandt werden, die auf bestimmten Voraussetzungen aufbauen, wie Unterrichtssprache, Systemwissen, Lernkultur etc. (vgl. Sprung 2011: 144f.) Eine Projektteilnehmerin beschrieb die unterschiedlichen Hürden, die aus ihrer Sicht auf dem Weg zur Arbeitsmarktintegration zu bewältigen wären. Im Rahmen des Gesprächs wurde deutlich, dass sie sich nicht ausreichend unterstützt fühlte. Sie verwies im Gespräch darauf hin, dass sie „Ausländerin“ sei und sich im österreichischen System nicht auskenne. (vgl. Kpe TN 42:43) Obwohl die acht Modellprojekte sich bereits gezielt auf TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund ausrichteten, mussten sich MitarbeiterInnen zum Teil zusätzliche Kompetenzen aneignen, wenn sie z.B. TeilnehmerInnen bei Nostrifizierungen oder bei Behördengängen unterstützen wollten. Auch ÖsterreicherInnen verfügen häufig nicht über dieses spezifische Wissen.

Niedriges (Aus-)Bildungsniveau und Arbeitsmarktintegration

Ein niedriges Ausbildungsniveau stellt unabhängig vom Migrationshintergrund ein Hindernis bei der Arbeitsmarktintegration dar. Allerdings ist der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund bei den unteren Bildungsabschlüssen österreichweit überdurchschnittlich hoch²⁶: 2010 verfügten 30 % der österreichischen Bevölkerung²⁷ mit Migrationshintergrund über einen Pflichtschulabschluss als höchsten Bildungsgrad, unter jenen ohne Migrationshintergrund lag der Anteil bei

²⁶ Dies trifft übrigens auch auf die höchste Bildungsstufe zu. (vgl. Statistik Austria (Hg.) 2011: 46f.)

²⁷ Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren (vgl. Statistik Austria (Hg.) 2011: 46f.)

13 %²⁸. In der zweiten Generation gleicht sich die Bildungsstruktur allerdings immer stärker an die der ÖsterreicherInnen an. (vgl. Statistik Austria (Hg.) 2011: 46f.) Besonders schwierig ist die Erwerbsintegration für Personen ohne Pflichtschulabschluss. Der Hauptschulabschluss war daher bei mehreren TeilnehmerInnen zentraler erster Schritt, um ihre Berufswünsche realisieren zu können: Zwei Gesprächspartnerinnen von Mia_san und der Lernfabrik beschrieben in den Interviews die Hoffnung, den HS-Abschluss nachzuholen, um mehr Chancen in angestrebten Berufsfeldern zu haben. (vgl. Lernfabrik TN 11: 46 und Mia_san TN 25: 40) Auch in den Plänen einer Teilnehmerin der Produktionsschule stellte das Nachholen des Pflichtschulabschlusses den ersten Schritt dar:

„Ja, ich habe einen Plan, Hauptschulabschluss zu machen und danach Schneiderin werden oder Kochen weiter lernen. Das Problem ist jetzt den Zeugnis bei mir. Ich habe keine Zeugnis gut. ... Alea Nordstern hat mir geholfen, dass ich im April anfang' die Hauptschulabschluss zu machen.“ (PS TN 20: 61)

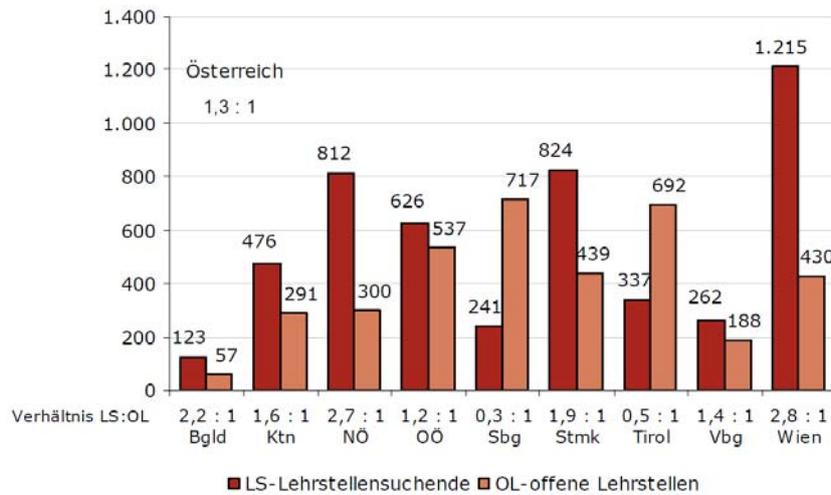
Die Suche nach einer geeigneten Lehrstelle stellt eine besondere Situation dar. Jugendliche berücksichtigen eine Vielzahl von Faktoren bei ihrer Lehrstellenwahl, wie etwa die Qualität des Lehrstellenplatzes, die sozialen Netzwerke, die Einbettung der Lehre in ein spezifisches Umfeld oder öffentliche und private Möglichkeiten der Mobilität. Am Ende dieses Prozesses steht jedoch eine Kosten-Nutzen-Abwägung. (vgl. AK Stmk. (Hg.) 2011: 29f.) Gibt es bei dem einen oder anderen Faktor Hindernisse, etwa bei der Mobilität, kann dies den Wettbewerb um lokale Lehrstellenangebote verschärfen. Eine Interviewpartnerin meinte, dass der Pflichtschulabschluss infolge des beschränkten Lehrstellenangebots und der hohen Konkurrenz in der Steiermark nicht reichen würde, um eine Lehrstelle zu finden. (vgl. BFB TN 15: 35) Eine andere Teilnehmerin erzählte, 120 Bewerbungen verfasst zu haben, um eine Lehrstelle zu finden:

„Wenn ich jetzt eine Lehrstelle finde, würde ich mich mehr auf die Lehrstelle konzentrieren als auf die Schule. Aber wenn ich nichts finde, gehe ich lieber in die Schule. [...] In manchen Bereichen ist es sehr schwer. [...] Weil sich so viele Leute bewerben, und weil viele keine Lehrstelle haben. [...] Ich habe 120 Bewerbungen geschrieben.“ (Mia_san TN 60: 71)

Die Einschätzungen der InterviewpartnerInnen betreffend den starken Wettbewerb um Lehrstellen scheinen zumindest teilweise nicht unberechtigt, wie der Vergleich von Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen in der Steiermark zeigt:

²⁸ Besonders auffällig waren hierbei MigrantInnen aus der Türkei, die zu 66% einen Pflichtschulabschluss als höchsten Bildungsgrad hatten; und aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien), die zu 37% mit der Pflichtschule ihre Ausbildung beendeten. (vgl. Statistik Austria (Hg.) 2011: 46f.)

Abbildung 3.5: Lehrstellensuchende und offene Stelle im Bundesländervergleich im Jahr 2011



Q.: http://www.ams.at/_docs/001_am_bildung_0212.pdf

Tatsächlich musste die Steiermark zwischen 1980 und 2009 einen Rückgang der Lehrlingszahlen um 44 % erfahren. (vgl. Dornmayr/Wieser 2010: 37) Im Jahr 2011 verzeichnete das AMS Steiermark 5.504 Lehrstellensuchende und 3.650 offene Lehrstellen.²⁹

3.1.5. Gesundheitliche Probleme

Eine weitere von ProjektteilnehmerInnen individuell wahrgenommene Hürde am Weg zur Arbeitsmarktintegration stellen gesundheitliche Probleme dar. ProjektteilnehmerInnen sprachen hier primär von körperlichen Problemen. Psychische Belastungen wurden eher im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit (aber nicht als Grund für Arbeitslosigkeit), der Migrationsgeschichte, der Situation als AsylwerberIn oder familiären Problemen erwähnt.

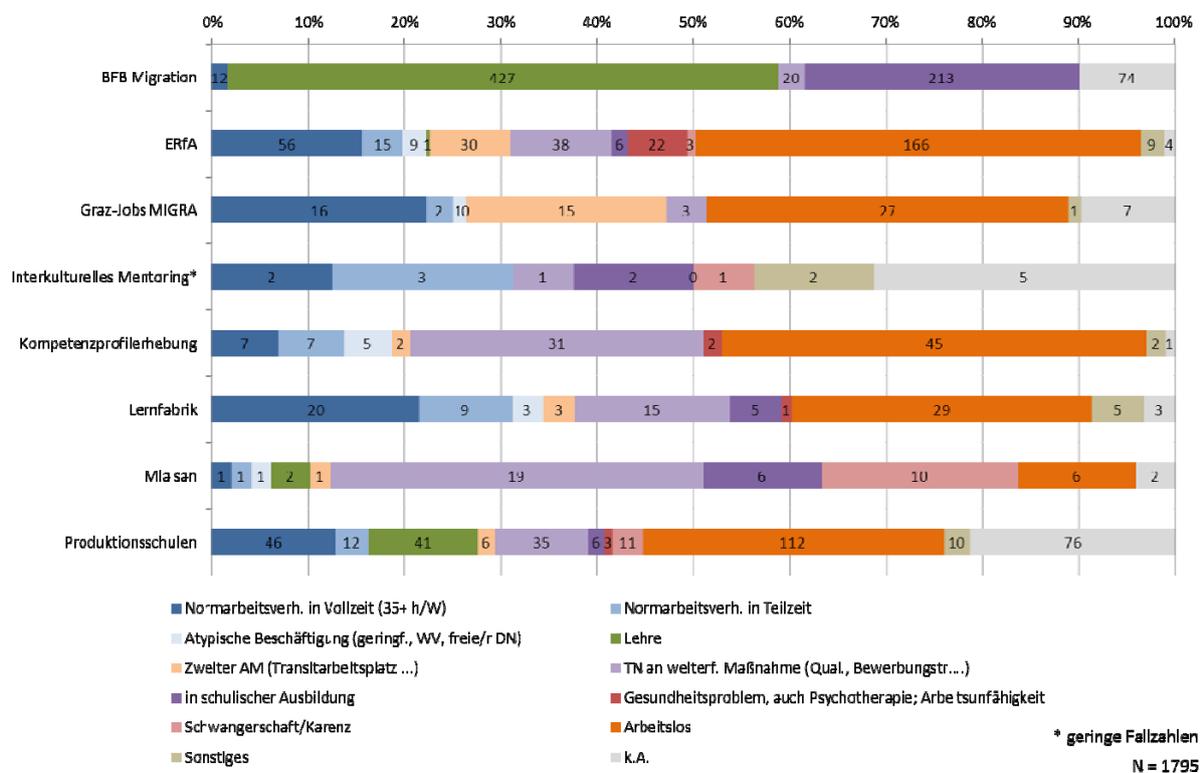
Eine Projektteilnehmerin der Lernfabrik berichtete von einem Herzproblem, das in Kombination mit einem niedrigen Ausbildungsniveau ihre Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration wesentlich einschränkte. Aufgrund ihrer gesundheitlichen Probleme kamen gewisse schwere körperliche Arbeiten für sie nicht in Frage. Sie wollte z.B. eine Beschäftigung als Pflegerin im Altersheim aufnehmen, was ihr aber aufgrund ihrer gesundheitlichen Probleme nicht möglich war. (vgl. Lernfabrik TN 37:51) Die Interviewpartnerin konnte das Projekt zwar regulär abschließen, aber ihre Situation bei der Arbeitsplatzsuche verbesserte sich kaum, da laut Interviewpartnerin das Herzproblem die Hauptursache für ihre Arbeitslosigkeit war. Über das AMS wurde mehrfach versucht, Jobs in Supermärkten vermitteln, die sie aber nicht annehmen konnte, da sie aufgrund ihres Herzproblems nicht schwer tragen und heben kann. (vgl. Lernfabrik IP 44: 52)

Die Daten aus dem TeilnehmerInnen-Dokumentationssystem (siehe dazu Kapitel 1) zeigen, dass insbesondere bei ERfA eine hohe Zahl von Personen (22 Personen) nach Projektaustritt mit Gesundheitsproblemen (physisch und psychisch) und Arbeitsunfähigkeit zu kämpfen hatte. In einigen

²⁹ Vgl. AMS Steiermark/Berichte und Auswertungen: http://www.ams.at/_docs/001_am_bildungJahr2011.pdf, zuletzt abgerufen am 14. 03. 2012

Fällen kommt dies auch bei den Projekten Kompetenzprofilhebung, der Lernfabrik und den Produktionsschulen vor.

Abbildung 3.6: Arbeitsmarktsituation nach Projektaustritt, absolut



Q.: DUK-Erhebung, DUK-Darstellung.

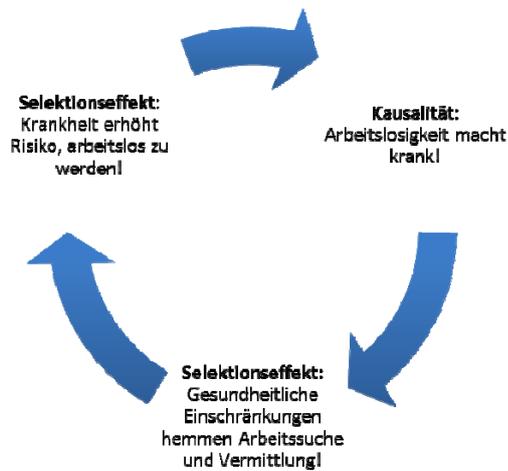
Die Bedeutung der Gesundheit für die Erwerbsintegration ist im Zusammenhang mit der Zielgruppe und den Projektmaßnahmen zu sehen. Im Falle von ERfA ist die Anwesenheitszeit der TeilnehmerInnen im Projekt sehr flexibel und Arbeitseinheiten sind teilweise, aber nicht durchgehend, körperlich herausfordernd. ERfA ist zudem ein Projekt, das einen sehr hohen Anteil von Personen mit einem Fluchterlebnis verzeichnet (siehe dazu auch Kapitel 4.2.2).

Betreffend die gesundheitliche Situation von arbeitslosen Personen sind unterschiedliche Faktoren zu berücksichtigen. Einerseits spielen physische und psychische Beschwerden eine Rolle, die von Anfang an ein Hindernis für die Arbeitsmarktintegration darstellen, da sie die Arbeitsfähigkeit einschränken. Andererseits kann Arbeitslosigkeit als „kritisches Lebensereignis“ (Hurrelmann 2003: 28) gewertet werden und aufgrund der damit einhergehenden psychischen und psychosozialen Belastung den Gesundheitszustand negativ beeinflussen. Auf Basis vorhandener Studien kann zwar der schlechtere Gesundheitszustand von arbeitslosen Personen gezeigt werden, es können jedoch nur sehr eingeschränkte Aussagen über die Ursachen von vermehrten Gesundheitsproblemen und –risiken bei arbeitslosen Personen getroffen werden (vgl. Statistik Austria (Hg.) 2008: 69, Biffel et.al. 2011: 90ff). Es kann aber jedenfalls „von einer komplexen Verursachungskette ausgegangen werden, mit einer wechselseitigen Verstärkung von Arbeitslosigkeit und beeinträchtigter Gesundheit.“ (vgl. Lampert 2005: 76ff.)

Für arbeitslose Personen mit gesundheitlichen Problemen bestehen schlechtere Chancen wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert zu werden, und somit auch ein größeres Risiko der Langzeitar-

beitslosigkeit. Alfons Hollederer stellt das Zusammenspiel zwischen Selektionseffekt und Kausalität in einem „Circulus vitiosus“ von Arbeitslosigkeit und Gesundheit dar:

Abbildung 3.7: Darstellung des Zusammenhangs zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheit, „circulus vitiosus“



Q.: DUK-Darstellung, nach Hollederer 2008: 29.

Dieser Kreislauf zeigt einerseits Selektionseffekte an den beruflichen Übergängen, und andererseits kausale Wirkungen auf. (vgl. Hollederer 2008: 29)

Laut den Daten der österreichischen Gesundheitsbefragung in den Jahren 2006/2007 schätzen Erwerbstätige ihren Gesundheitszustand eindeutig besser ein als arbeitslose Personen. Nur jeweils 2 % der erwerbstätigen Männer und Frauen meinten, in einem schlechten oder sehr schlechten gesundheitlichen Zustand zu sein, während 11 % der arbeitslosen Männer und 17 % der arbeitslosen Frauen ihre Gesundheit als schlecht bis sehr schlecht einschätzten. (vgl. Statistik Austria (Hg.) 2008: 69) Die negative subjektive Beurteilung des Gesundheitszustandes kann hierbei auf das vermehrte Auftreten von u.a. chronischen Erkrankungen³⁰, erheblichen Schmerzen³¹ und psychischen Problemen zurückgeführt werden. (vgl. Statistik Austria (Hg.) 2008: 70ff.) Biffel et al. (2011: 93ff) weisen etwa nach, dass der Anteil der Personen mit psychischen Problemen (Schlafstörungen, chronischen Angstzuständen oder Depressionen, starke Niedergeschlagenheit, starke Erschöpfungszustände, starke negative Verstimmung) unter arbeitslosen Personen jeweils etwa doppelt so hoch ist wie unter Erwerbstätigen. So etwa litten laut dieser Studie, die ebenfalls Daten aus der Österreichischen Gesundheitsbefragung 2006/2007 heranzieht, 22,2 % der erwerbstätigen Frauen und 16,8 % der erwerbstätigen Männer zwischen 15 und 64 Jahren während der zwei Wochen vor der Befragung an Schlafstörungen. Unter den arbeitslosen Personen zwischen 15 und 64 Jahren waren hingegen 43,5 % der Frauen und 28,6 % der Männer von Schlafstörungen betroffen.

Wird ein Fokus auf den Migrationshintergrund gelegt, können speziell bei der ersten Generation mit eigenem Wanderungserlebnis weitere erschwerende Faktoren eine Rolle spielen. MigrantInnen befinden sich nicht nur häufig in einer schlechteren ökonomischen Ausgangssituation als

³⁰ Wirbelsäulenbeschwerden, Allergien, Bluthochdruck, Migräne, Arthrose, Arthritis, chronische Angstzustände, Depression, Diabetes, Harninkontinenz (vgl. Statistik Austria (Hg.) 2008: 70)

³¹ Die Wahrscheinlichkeit des Auftretens chronischer Schmerzen steigt mit dem Alter (vgl. Statistik Austria (Hg.) 2008: 70)

Menschen ohne Migrationshintergrund, sie können außerdem durch schlechte Migrationserfahrungen und lang andauernde Asylverfahren auf weiteren Ebenen mit schweren (psychischen) Belastungen konfrontiert sein, die in vielen Fällen auch Einfluss auf die familiäre Situation haben.

Ein 67-Jähriger Teilnehmer von GrazJob (Bicycle), der mit seiner Familie aus Afghanistan geflüchtet war, schilderte seine Situation und die seiner Familie. Die Familie musste zehn Jahre auf den positiven Asylbescheid warten, ehe er und seine Frau uneingeschränkten Arbeitsmarktzutritt hatten und auch Leistungen des AMS in Anspruch nehmen konnten. Er berichtete, wie stark diese Belastung des „Wartens“ für ihn und seine Familie war:

Die Zeit des Wartens war für ihn und seine Familie fürchterlich. Sie konnten nie irgendetwas unternehmen, da sie immer gewartet haben, ob ein Brief vom Ministerium kommt - ob sie endlich „eingeladen“ werden. Das war vor allem für die Kinder sehr schwer. (vgl. GrazJobs TN 56:42)

Dazu kamen finanzielle Ängste und die Unsicherheiten:

„Woher verdiene ich Geld? [...]. Ich habe keine Positiv [Asylbescheid], ich warte jeden Tag.“ (GrazJobs TN 56:43)

Auch nach Erhalt des positiven Asylbescheids änderte sich an dieser Situation wenig. Da der Interviewpartner und seine Ehefrau bereits zum Zeitpunkt des positiven Asylbescheids zur Gruppe der älteren ArbeitnehmerInnen zählten, wurde der Arbeitsmarktzutritt zusätzlich erschwert und die Chance eine Pensionsleistung zu erhalten, war gering:

„Ein Ausländer muss in Österreich Minimum 15 Jahre arbeiten. Arbeitest du weniger als 15 Jahre, bekommst du kein Geld für die Pension. [... Ich habe] 22 Monate gearbeitet [...], nun muss [... ich] noch 158 Monate arbeiten, dann muss [... ich] in Pension gehen. [...] Das ist so schwer.“ (vgl. GrazJobs TN 56:39)

Zusätzlich zu seinem Alter und der mühsamen Migrationsgeschichte erschwerten auch gesundheitliche Probleme die Arbeitsmarktintegration des Interviewpartners sowie seiner Frau. Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitete seine Frau in der Küche bei einer Einrichtung der Caritas und er war froh, im Projekt Graz-Jobs beim Verein Bicycle arbeiten zu können. Nachfolgend ein zusammenfassender Ausschnitt aus dem Interviewprotokoll:

Er nimmt Medikamente „für die Nerven“, gegen Bluthochdruck, gegen Diabetes und zudem hat er eine Sehschwäche. [...] Vor einiger Zeit war er bei einem Hautarzt und hat sich ein Muttermal entfernen lassen. [...] Einige Wochen später hat er einen Anruf von seinem Arzt erhalten. Er musste noch einmal in die Praxis. Ihm wurde mitgeteilt, dass er wegen des entnommenen Muttermals ins LKH muss. Dort haben sich zwei Ärzte über seine Befunde unterhalten, auf Deutsch. Er hat wenig verstanden. Ein Dolmetscher wurde ihm nicht zur Verfügung gestellt. Normalerweise nimmt er in solchen Fällen eines seiner Kinder mit, das dann übersetzen kann. Aber in diesem Fall ist alles so schnell gegangen, um die Übersetzungsleistungen seiner Kinder organisieren zu können. Die Ärzte haben gemeint, er müsse im Krankenhaus bleiben und sich einer Operation unterziehen. Er hat aber gesagt, er habe keine Zeit. Er muss bei Bicycle arbeiten. Außerdem habe er ja keine akuten gesundheitlichen Beschwerden. Er ist dann wieder nach Hause [...] Jetzt muss er aber nächste Woche tatsächlich ins Krankenhaus. Er weiß aber noch nicht genau, was passieren wird. (vgl. GrazJobs TN 56:46)

Dieses Beispiel zeigt das Zusammenspiel unterschiedlichster Faktoren auf, die den Interviewpartner und seine Familie wiederholt belasteten: Flucht aus dem Herkunftsland, eine langanhaltende u.a. finanzielle Unsicherheit und lange Wartezeit auf einen positiven Asylbescheid, die mit einer starken Beschränkung des Arbeitsmarktzugangs verbunden war. Als aufgrund des positiven Asylbescheids der Arbeitsmarktzugang letztendlich ermöglicht wurde, erschwerten Alter, geringe Sprachkenntnisse, schlechte Gesundheit und ein niedriges Ausbildungsniveau die Arbeitssuche erheblich.

Eine solche Situation, wie vom Interviewpartner geschildert, stellt im Allgemeinen eine Belastung dar, vor allem aber wenn bei einer Person bereits eine Traumatisierung³², z.B. durch Kriegserlebnisse in der Heimat und/oder Flucht, vorhanden ist. Langzeitfolgen von traumatisierenden Erlebnissen können u.a. in fortbestehender Angst, Depressionen und/oder Schlafstörungen bestehen. (vgl. Fischer/Riedesser 2009: 170f.) Existentielle Sicherheit gilt als Voraussetzung dafür, dass Traumatisierung be- und verarbeitet werden kann. (vgl. Becker 2003: 32) Diese Sicherheit ist gerade in der Situation eines/r AsylwerberIn nicht gegeben.

Wenn man bedenkt, dass in Österreich (laut Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung) im Jahr 2010 1,5 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund³³ lebten und zwischen 1981 und 2010 knapp 80.000 positive Asylbescheide ausgestellt wurden³⁴, so ergibt sich ein Anteil von zumindest 5 %³⁵ an Personen mit Migrationshintergrund, die ein Fluchterlebnis haben. In den untersuchten Projekten war der Anteil der Personen mit Fluchterlebnis auffällig hoch.

Bei einer umfassenderen Betrachtung von Menschen mit Migrationshintergrund und ihrer Gesundheit zeigt sich, dass Personen aus den EU-27- sowie den EFTA-Ländern ihre Gesundheit ähnlich beurteilen wie die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Erwähnenswerte Unterschiede ergeben sich bei MigrantInnen aus den traditionellen Einwanderungsländern: Personen mit Herkunft aus dem ehemaligen Jugoslawien oder der Türkei beurteilen ihren subjektiven Gesundheitszustand schlechter als Personen ohne Migrationshintergrund oder Personen aus EU-27- oder EFTA-Ländern: Etwa 67 % der Männer und 62 % der Frauen aus dem ehemaligen Jugoslawien oder der Türkei schätzen ihren Gesundheitszustand als sehr gut oder gut ein. Bei den Personen ohne Migrationshintergrund oder mit Migrationshintergrund aus den anderen EU-Ländern liegt dieser Anteil hingegen bei jeweils etwa 80 % (Männer und Frauen). Auch die Gesundheitsbelastung der Personen mit Herkunft aus dem ehemaligen Jugoslawien oder der Türkei ist erhöht. (vgl. Statistik Austria 2008: 83 und Statistik Austria 2011: 66f.).

³² Definition Trauma: „Nach ICD-10 besteht ein psychisches Trauma in der Konfrontation mit einem außergewöhnlichen Ereignis, das einen tatsächlichen oder drohenden Tod oder schwerwiegende Verletzungen oder eine Gefährdung der körperlichen Unversehrtheit der eigenen Person oder anderer zur Folge hatte.“ (Simons/Herpertz-Dahlmann 2008: 152)

³³ 1. und 2. Generation sowie österreichische und ausländische StaatsbürgerInnen

³⁴ Vgl. http://www.asyl.at/fakten_8/stat_2010_01.htm, zuletzt abgerufen am 03.03.2012.

³⁵ Hierbei handelt es sich um eine ungefähre Berechnung, da ausreichendes Datenmaterial für exakte Berechnungen nicht vorhanden ist. Die Zahl der positiven Asylbescheide bezieht sich nur auf die Zeit zwischen 1981 und 2010.

Die Projekte reagierten auf gesundheitliche Probleme ihrer TeilnehmerInnen, indem sie Kontakte zu NGOs aufnahmen, die in diesem Bereich eine Expertise aufgebaut haben und die die ProjektteilnehmerInnen unterstützen konnten.

3.1.6. Aufenthaltsrechtlicher Status

Einige Facetten und Problemfelder, die mit dem Aufenthaltsstatus einer Person einhergehen können, wurden bereits zuvor in Kapitel 3.1.5 behandelt. Der aufenthaltsrechtliche Status spielt eine wesentliche Rolle bei Betrachtungen des Arbeitsmarktzutrittes von MigrantInnen. Solange eine Person den Status als AsylwerberIn hat, stehen ihr nur kleine Segmente des Arbeitsmarktes offen und es können keine Leistungen z.B. vom AMS bezogen werden. AsylwerberInnen können Saisonarbeit verrichten, einer gemeinnützigen Beschäftigung nachgehen, in ihrer Unterkunft Hilfsarbeiten übernehmen und selbstständige Arbeit verrichten. Auch hier müssen in allen Fällen zusätzliche Barrieren überwunden werden (bei Saisonarbeit wird eine Genehmigung des AMS benötigt) und natürlich muss das entsprechende Wissen vorhanden sein, dass diese Möglichkeiten wahrgenommen werden können.³⁶

Sobald ein/e AsylwerberIn einen positiven Asylbescheid erhalten hat, kann die Person ohne Einschränkungen in den Arbeitsmarkt einsteigen und auch entsprechende Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen. Obwohl inzwischen die maximale Länge der Asylverfahren verkürzt werden konnte, bedeutet die Wartezeit bis zur positiven Erledigung des Asylverfahrens für viele AsylwerberInnen auch eine lange Zeit der Arbeitslosigkeit oder der Beschränkungen auf bestimmte Tätigkeiten. Der Abstand vom regulären Arbeitsmarkt über Jahre kann für die Person eine große Erschwernis beim Eintritt ins Erwerbsleben darstellen. Nicht nur, dass Fachwissen, Fähigkeiten und Kompetenzen in dieser Zeit verloren gehen können bzw. auch an Wert am Arbeitsmarkt verlieren, außerdem wird eine wichtige Chance für soziale Kontakte und berufliche Qualifizierung versäumt.

So erzählte ein Teilnehmer der Kompetenzprofilerhebung über seinen beschränkten Arbeitsmarktzugang als Asylwerber und seine schwierige Migrationsgeschichte. Er wusste, dass seine Ausbildung im Kosovo (Mechaniker und Vulkaniseur) in Österreich grundsätzlich anerkannt wird, aber bis 2008 war er Asylwerber und daher nicht berechtigt, in Österreich zu arbeiten. Im Kosovo ist er acht Jahre zur Pflichtschule gegangen, danach hat er eine dreijährige Lehre als Mechaniker und Vulkaniseur absolviert. (vgl. Kpe TN 17:32)

Das Warten auf einen positiven Asylbescheid und den damit verbundenen Zugang zum Arbeitsmarkt kann auch mit finanziellem Druck verbunden sein, wie ein Projektteilnehmer von Graz Jobs erklärte:

„Woher verdiene ich Geld? [...]. Ich habe keine positiv [Asylbescheid], ich warte jeden Tag.“ (Graz Jobs TN 56: 42-43)

Ein weiterer Teilnehmer der Kompetenzprofilerhebung beschrieb ebenfalls den Status als Asylwerber als größtes Hindernis, in der Steiermark Arbeit zu finden. Deshalb konnte er nicht seiner Ausbildung entsprechend beschäftigt werden. (vgl. Kpe TN 17: 38) Damit einhergehend konnten

³⁶ Grundversorgungsgesetz, Bund 2005:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10005762>, zuletzt abgerufen am 14. 3. 2012.

auch keine AMS-Leistungen in Anspruch genommen werden. Einerseits wären Deutschkurse wichtig gewesen, um in den Arbeitsmarkt einsteigen zu können, andererseits konnte er diese AMS-Kurse als Asylwerber nicht in Anspruch nehmen.

Je nach Herkunft sind Beschränkungen des Arbeitsmarktzugangs auch für MigrantInnen ohne Fluchterlebnis aufrecht. So etwa hängt der Arbeitsmarktzugang für StaatsbürgerInnen von Ländern außerhalb der Europäischen Union (Drittstaaten) von ihrem jeweiligen Aufenthaltstitel ab. Auch für rumänische und bulgarische StaatsbürgerInnen ist der Zugang zum Arbeitsmarkt in bestimmten Bereichen noch bis zum Ende der Übergangsfristen (Ende 2013) beschränkt.

3.1.7. Intersektionale Problemlagen

Wie bereits in der Einleitung von Kapitel 3.1 angedeutet, kann es bei MigrantInnen zu Überlappungen unterschiedlicher Problemfelder und Ungleichheiten kommen. Diese Mehrfachbelastungen können an den Erzählungen einer Interviewpartnerin ausgeführt werden. Sie beschreibt, dass ihre Probleme am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen mit ihren geringen Deutsch-Kenntnissen, der geringen Arbeitserfahrung in Österreich und dem ‚Kinderbetreuungsproblem‘ zu erklären sind. (vgl. Kpe TN 28: 40) Eine weitere Interviewpartnerin ging von einer anderen Kombination an Problemfeldern aus, wie der ausgeprägten Konkurrenz und ihrem niedrigen Bildungsgrad (vgl. Mia_san TN 15: 35) Eine Person sprach über Nachteile beim Arbeitsmarktzugang infolge ihrer geringen Sprachkenntnisse in Deutsch und ihrem Migrationshintergrund. (vgl. PS TN 19: 38 – 40)

Geringe Beschäftigungschancen können auf einer Vielzahl von Faktoren beruhen; ist eine Person von mehreren betroffen, können sie sich in ihrer Wirkungsweise auch gegenseitig verstärken. Bezogen auf MigrantInnen besteht laut Hartmut Esser ein Zusammenhang zwischen internationaler Migration und der Entstehung vertikaler ethnischer Ungleichheiten in den Aufnahmeländern. Diese ethnischen Schichtungen „[...] sind über systematische Unterschiede zwischen den ethnischen Gruppen im Erfolg auf dem Arbeitsmarkt definiert, insoweit diese Unterschiede nicht durch arbeitsmarktrelevante Qualifikationen, wie insbesondere die Bildung und die betriebliche Erfahrung, erklärt werden können.“ (Esser 2006: 2) Weitere Unterschiede können laut Esser oft über nicht erfasste, aber relevante Aspekte erklärt werden, wie informell erworbene Fähigkeiten, unterschiedliche Motivationen oder auch Diskriminierung ethnischer Gruppen auf bestimmten Arbeitsmärkten. (vgl. ebd.) Bei näherer Betrachtung dieser Aufzählung fällt auf, dass die möglichen Nachteile, die mit vertikalen Ungleichheiten verbunden sind, auch den Erwerb der von Esser genannten arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen be- oder auch verhindern können. Es muss allerdings davon Abstand genommen werden, sämtliche Hindernisse der Arbeitsmarktintegration auf den Migrationshintergrund eines Menschen zurück zu führen. Dass es sich hierbei um eine grobe Simplifizierung eines komplexen Sachverhaltes handeln würde, zeigte sich u.a. in den 65 qualitativen Interviews und den Schilderungen der ProjektteilnehmerInnen über ihre individuellen Einschätzungen, welche Faktoren ihre Arbeitssuche erschwerten. Die InterviewpartnerInnen aus den acht Modellprojekten nannten in den meisten Fällen eine Kombination unterschiedlicher Faktoren, die aus ihrer Sicht Hürden beim Arbeitsmarkteinstieg darstellten. Hierbei wurden einerseits mögliche Effekte vertikaler ethnischer Ungleichheiten beschrieben, aber darüber hinaus auch genderbedingte Problemfelder, wie eingeschränkte zeitliche Flexibilität durch Betreuungspflichten, sowie begrenzte Mobilität insbesondere im ländlichen Raum bedingt durch eine schwache

Verkehrsinfrastruktur; oder gesundheitliche Probleme, die in einem Zusammenhang mit dem Migrationshintergrund einer Person stehen können, allerdings nicht müssen.

3.2. Herausforderungen der Projektarbeit: die Mesebene

Die im Rahmen dieser Studie untersuchten Modellprojekte haben sich allesamt in erster Linie zum Ziel gesetzt, ihre TeilnehmerInnen bei der Bewältigung der oben dargestellten individuellen Problemlagen zu unterstützen und sie auf dem Weg zur Arbeitsmarktintegration zu begleiten. Bei der Umsetzung der Ziele standen die Projekte einer Reihe von Problemen und Herausforderungen gegenüber. Dieses Kapitel beschäftigt sich damit, welche allgemeinen Herausforderungen sich in der Projektarbeit ergeben können und welche Lösungen gefunden werden können. Es handelt sich hier um Tätigkeitsbereiche, innerhalb derer die Projekte und Projektträger individuell und autonom agieren können. Die Informationen, aus denen sich die einzelnen identifizierten Herausforderungen im Rahmen der Projektarbeit ergeben, stammen im Wesentlichen aus Interviews und Fokusgruppen mit ProjektmitarbeiterInnen. Eine genaue Beschreibung der methodischen Vorgehensweise findet sich in Kapitel 1.

3.2.1. Erreichen der Zielgruppe und Rekrutierung der TeilnehmerInnen

Der Zugang zu den Projekten erfolgte auf drei Wegen – durch Zuweisungen durch das AMS, durch Mundpropaganda und durch Netzwerkarbeit. Der Stellenwert der einzelnen Zugangswege war zwischen den Projekten unterschiedlich und zielgruppenabhängig. Einige Projekte konnten schon auf ein etabliertes Netzwerk zurückgreifen, andere mussten ihr Projekt durch Informationsarbeit erst gezielt bekannt machen. Ein Teil der Projekte (Graz Jobs, Mia_san, Lernfabrik, Produktionsschulen) wurde als AMS-Maßnahme geführt, die anderen nicht (BFB Migration, Interkulturelles Mentoring, Kompetenzprofilerhebung, Erfa).

Probleme und Lösungsstrategien: Erreichen bestimmter Zielgruppen

Einige Projekte hatten Schwierigkeiten dabei, bestimmte Zielgruppen zu erreichen. Eine Schwierigkeit bestand darin den angestrebten **Frauenanteil** zu realisieren. Ein Grund wurde darin gesehen, dass bei den (potentiellen) TeilnehmerInnen und bei den zuweisenden Stellen verfestigte Bilder zu Geschlechterrollen und daher auch über „Männer- und Frauenarbeitsplätze“ bestehen. In der Folge verzeichneten die Projekte in traditionellen Männerbereichen geringe Frauenanteile. Es kam auch vor, dass die Familie von potentiellen Teilnehmerinnen gegen eine Teilnahme war oder Vorbehalte hatte, wenn es keine ausschließlichen Frauenprojekte waren oder wenn in anderen Projektbereichen Männer arbeiteten. Weitere Gründe können sich aus der definierten Zielgruppe und der Art der Maßnahme ergeben, wie sich im Fall der Kompetenzprofilerhebung zeigte. Im letzteren Fall umfasste die Zielgruppe eher höher qualifizierte MigrantInnen.

Wie einfach oder schwer es ist, MigrantInnen zu erreichen, hängt natürlich auch vom Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung in einer Region ab. Das bedeutet, dass der Standort eines Projektes bestimmend dafür sein kann, dass die von den einzelnen Projekten angestrebten **MigrantInnen-Anteile** nicht erreicht werden konnten. Vor allem Projekte mit Standorten in steirischen Regionen mit einem geringen MigrantInnen-Anteil hatten zum Teil Probleme, den angestrebten Anteil von MigrantInnen an allen TeilnehmerInnen zu erreichen. Auch die Zuweisung durch das AMS oder andere Institutionen kann, was die TeilnehmerInnenstruktur betrifft, problembehaftet sein: Zum Teil entsprachen die dem Projekt zugewiesenen TeilnehmerIn-

nen nicht der vorgegebenen Zielgruppe. Aus Projektsicht kann das auch damit zu tun haben, dass alte, bereits bekannte Projekte um eine neue Zielgruppe, nämlich die der MigrantInnen, erweitert wurden oder ein neues Projekt bei den relevanten Institutionen noch nicht voll zur Kenntnis genommen bzw. angenommen wurde. (vgl. SFG: 2f.; TFG: 3, 4)

Der Schwierigkeit, bestimmte Zielgruppen zu erreichen, begegneten die Projekte in erster Linie durch Kommunikation mit den zuweisenden Stellen. Es wurde etwa darauf hingewiesen, dass die Arbeitsbereiche Männern und Frauen gleichermaßen offen stehen. Weiters wurde den zuweisenden Stellen vermittelt, dass es von Projektseite dezidiert gewünscht ist, auch Frauen in eher männlich dominierten Bereichen einzusetzen. Teilweise änderten die Projekte auch ihr Informationsmaterial und setzten Frauen als „Models“ ein.

Auch durch Informationsgespräche wurde versucht, potentielle TeilnehmerInnen über das Projekt zu informieren. Durch Gespräche mit dem Umfeld potentieller Teilnehmerinnen (in erster Linie mit der Familie) wurde versucht, Vorbehalte gegenüber dem Projekt auszuräumen. Manche Projekte entwickelten neue Beschäftigungsbereiche, die entsprechend der Bedürfnisse und Interessen von Frauen gestaltet wurden, um so den Frauenanteil im Gesamtprojekt erhöhen zu können. Um Interesse an Berufen zu wecken, die für bestimmte Gruppen (Frauen, MigrantInnen) nicht typisch sind, erwiesen sich Praktika o.ä. als hilfreiches Mittel. Durch ein „Hineinschnuppern“ in unbekannte Berufsfelder im Rahmen von Praktika können TeilnehmerInnen bisher unbeachtete berufliche Möglichkeiten und Perspektiven entwickeln. Auch die verschiedenen Beschäftigungsbereiche in den Produktionsschulen eröffnen eine solche Möglichkeit. (vgl. TFG: 3f.; SFG: 1-3, GP24: 25, GP25: 10)

Heterogenität oder Homogenität der TeilnehmerInnen?

Das Erreichen der Zielgruppe, die durch das Projekt angesprochen werden soll, ist eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg eines Projekts. Welche Rolle die Heterogenität oder Homogenität von Gruppen spielt, hängt von der Art des Projekts, den Zielen, den eingesetzten Methoden und der Zielgruppe des Projekts ab sowie von den Kriterien, die im Vorfeld definiert wurden. Beispielsweise kann das Konzept eine alters- und genderhomogene Gruppe vorsehen (z.B. nur junge Frauen) aber eine heterogene Herkunftsstruktur (z.B. junge Frauen ohne und mit Migrationshintergrund verschiedener Herkunftsländer).

Als Vorteile von heterogenen Gruppen werden gesehen, dass die TeilnehmerInnen voneinander lernen können, Verständnis für andere Lebenssituationen entwickeln und sich gegenseitig unterstützen können:

Auch die Tatsache, dass verschiedene TeilnehmerInnen für die gleiche Entlohnung unterschiedlich lange arbeiten mussten, trug dazu bei, mehr Verständnis für die Situation anderer aufzubringen. In diesem Fall lernten alle TN, dass Menschen über ein unterschiedliches Ausmaß an Arbeitsfähigkeit verfügen und dass es etwas sehr Schätzenswertes ist, wenn man über ein hohes Maß an Arbeitsfähigkeit verfügt. (vgl. IP 30:14)

Diese Probleme wurden laut Sozialarbeiterin durch intensive Gespräche aufgelöst. Letztlich glaubt sie, dass die verschiedenen TeilnehmerInnen gerade aufgrund des Altersunterschieds

voneinander profitieren und so verschiedene Lebenswelten kennenlernen. Das erlaubt ihnen wiederum, ihr eigenes Leben aus einem etwas anderen Blickwinkel zu sehen. (vgl. IP 30:13)

Generell ist das Lernen in Gruppen ein wichtiges Element im Projektprozess, auch aus Sicht der ProjektteilnehmerInnen, wie nachfolgende Zitate illustrieren:

„That’s how you learn it. [...] That’s the process me profits. Usual in the group you learn, you understand. [...] They treat you how to do it, that is better. Working alone is very difficult.“ (TN 55: 48)

Diese Teilnehmerin berichtet davon, wie sie neue TeilnehmerInnen im Projekt einweist:

„But now, the new people that come, I put them through. [...] I like it. It makes me to learn more. [...] My Chefin, she likes me for that.“ (TN24: 48)

Ein Vorteil heterogener Gruppen wird auch darin gesehen, dass es weniger leicht zu Gruppenbildungen kommen kann. Deutsch als gemeinsame Kommunikationssprache/als Arbeitssprache lässt sich unter Umständen leichter umsetzen, wenn die Gruppe heterogen und nicht gleichsprachig ist. Heterogene Gruppen gehören auch zu realen Situationen in der Arbeitswelt und im öffentlichen Leben (z.B. keine „geschlechtergetrennten“ Arbeitsplätze).

Bei manchen Projekten war hingegen Homogenität der Gruppen Teil des Konzepts und für ihre Umsetzung wichtig. Besondere Bedürfnisse von bestimmten Gruppen können nur berücksichtigt werden, wenn die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen sehr einheitlich ist. (vgl. SFG: 2f., TFG: 2, GP19: 24, GP21: 13)

3.2.2. Herausforderungen für ProjektmitarbeiterInnen

Da die Modellprojekte die Arbeitsmarktintegration von arbeitsmarktfernen Personen, insbesondere MigrantInnen, auf unterschiedliche Arten fördern, ist in allen Projekten die Verzahnung von Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt und Maßnahmen zur Förderung der Integration von MigrantInnen in die Gesellschaft gefragt. Eine wichtige Rolle kommt dabei der sozialpädagogischen Begleitung zu. (vgl. auch: Von Heinz 2003: 15)

Die Alltagsarbeit der ProjektmitarbeiterInnen kann sehr herausfordernd sein. Es gilt auf die individuellen Bedürfnisse der TeilnehmerInnen einzugehen, die sehr unterschiedlich sein können. Die Heterogenität der TeilnehmerInnen kann etwa hinsichtlich ihres Bildungsniveaus sehr groß sein, beispielsweise kann die Bandbreite „von TeilnehmerInnen, die nur einen Tag in der Schule verbracht haben“ bis hin zu nostrifizierten akademischen Ausbildungen reichen. Die individuelle Betreuung erfordert von den TrainerInnen/BetreuerInnen auch eigene Informationsarbeit, um die TeilnehmerInnen gezielt unterstützen zu können, z.B. Recherchen für die ersten notwendigen Schritte zur Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen. (vgl. SFG: 2, 5, GP13: 34, GP21: 58)

Für die tägliche Arbeit sind auch interkulturelle Kompetenzen wichtig. Die Anforderungen an die MitarbeiterInnen können dabei nach interkultureller Konstellation unterschiedlich sein. In der Literatur werden verschiedene Kompetenzdimensionen unterschieden: Handlungskompetenz, Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Lernkompetenz, Sozialkompetenz. (vgl. Del Mar Castro Varela/Vogelmann 1998: 240, basierend auf Nestvogel 1996) *Handlungskompetenz* umfasst Wis-

sen und Lernen von und über Menschen anderer kultureller Herkunft und die Auseinandersetzung mit der eigenen Kultur und gesellschaftspolitischen Position. Die Beratungsarbeit erfordert verschiedene einschlägige *fachliche Kompetenzen* – beispielsweise in Fragen der Anerkennung ausländischer Qualifikationen oder ausländerrechtliche Fragen. Eine wichtige Frage kann auch sein, wie Vertrauen aufgebaut werden kann. Die Kenntnis geeigneter Methoden sowie die Prüfung bekannter Methoden auf ihre Übertragbarkeit sowie die Entwicklung neuer Methoden erfordern Methodenkompetenz der MitarbeiterInnen. In der Arbeit stehen die MitarbeiterInnen teils komplexen Situationen gegenüber, die sich nicht immer durch klare Richtlinien und Handlungsanweisungen lösen lassen. Je nach Projekt ist die Beratung/Unterstützung auch ein Feld des Lernens. Interkulturelle Sozialkompetenz umfasst verschiedene Kompetenzen; zu ihr zählen „die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel, ein Verständnis für verschiedene Sicht- und Verhaltensweisen, Sensibilität für die eigene kulturelle Prägung und die damit zusammenhängende Begrenztheit der eigenen Wahrnehmung“ (Del Mar Castro Varela/Vogelmann 1998: 243). (vgl. Del Mar Castro Varela/Vogelmann 1998: 240ff.)

Im Rahmen der Modellprojekte wurde es ProjektmitarbeiterInnen ermöglicht, sich interkulturelle Kompetenzen bzw. andere soziale Kompetenzen, die im Umgang mit Personen mit Migrationshintergrund benötigt werden, anzueignen. In den verschiedenen Projekten wurde dies unterschiedlich umgesetzt und auch auf unterschiedlichem Formalitätsgrad behandelt: Bei der Umsetzung der Modellprojekte wurde etwa die Erfahrung gemacht, dass MigrantInnen oft nur jene Qualifikationen angeben, die sie in Österreich erworben haben, aber nicht jene, die sie sich im Herkunftsland angeeignet haben. Es wurde weiters deutlich, dass TeilnehmerInnen kaum von negativen Erfahrungen erzählen, insbesondere wenn es um mögliche Konflikte geht. Manche Projekte hatten im Konzept Schulungen für ihre MitarbeiterInnen vorgesehen. Weiters wurden in die Arbeit mit TeilnehmerInnen interkulturelle Themen (teils durch Einladung externer ReferentInnen) integriert. (vgl. GP15: 9, 21, BP4: 9-14, GP17: 19, BP31: 6, GP25: 18-25, BP28: 10-11)

Eine Herausforderung liegt für MitarbeiterInnen aber auch in den Rahmenbedingungen ihrer Arbeit, die zum Teil über befristete Verträge organisiert ist. Daraus resultiert eine Beschäftigungsunsicherheit, die die Frage aufwirft, wie man die im Rahmen des Projektes erworbene Kompetenzen und das aufgebaute Wissen nachhaltig nutzen und in andere Kontexte überführen kann, wenn z.B. mit dem Ende des Projekts auch die eigene Beschäftigung endet:

„Wenn ich selbst als Migrationsassistentin in einem Job arbeite, wo ich weiß, der ist in einem Jahr zu Ende, werde ich vermutlich mir um mein eigenes Leben und um meine Kinder auch große Sorgen machen und spätestens ab Oktober, wo ich die Blanko-Kündigung vielleicht schon unterschreiben hab müssen, mir überlegen, was für mich im Jänner da sein wird.“ (EFG2: 14)

3.2.3. Zusammenarbeit mit Betrieben

Für einige Projekte war die Zusammenarbeit mit Betrieben ein wichtiges Projektelement bzw. für den Projekterfolg von Bedeutung. Dabei wurden positive und negative Erfahrungen gemacht.

Manche Projekte können auf eine langjährige und gute Zusammenarbeit mit Betrieben aufbauen. In anderen Projekten war der Aufbau dieser Strukturen neu und Teil des Konzepts. Die Erfahrung

hat gezeigt, dass eine wichtige Voraussetzung für den Aufbau eines stabilen Netzwerkes die kontinuierliche Arbeit im Projekt ist, d.h. es dauert einige Zeit bis ein Netzwerk mit Betrieben aufgebaut werden kann und dafür braucht es stabile Beschäftigungsstrukturen im Projekt. Es kann auch Rückschlüsse geben: so wurde etwa die Erfahrung gemacht, dass TeilnehmerInnen falsch eingesetzt wurden, als „billige Arbeitskräfte“ genutzt wurden und keine Qualifizierung erhielten. Erst „wenn alles stimmt“, können Beziehungen nachhaltig aufgebaut und genutzt werden. (vgl. SFG: 6; GP24: 15, GP19: 35, GP31: 24)

Weiters zeigte sich, dass Unternehmen gegenüber AMS-Projekten eine ablehnende Haltung einnehmen und Vorurteile gegenüber MigrantInnen haben. Von Projektseite wurde darauf reagiert, indem in einem ersten Schritt eher auf das Land Steiermark und den ESF als Fördergeber Bezug genommen wurde. Andererseits wurde auch die Erfahrung gemacht, dass, wenn die Kosten gedeckt waren (da die TeilnehmerInnen ihr Einkommen aus AMS-Leistungen bezogen), auch die Bereitschaft der Unternehmen für ein Praktikum gegeben war und der Migrationsstatus unwichtig war. (vgl. SFG: 6)

Praktika in Unternehmen werden von Projektseite als nützlich angesehen. Voraussetzungen für das gute Funktionieren sind aber klare Vereinbarungen mit den Betrieben sowie eine adäquate Begleitung und auch Nachbetreuung. Nur dann bieten Praktika den TeilnehmerInnen die Möglichkeit, verschiedene Arbeitsbereiche kennenzulernen, Einblicke in ein Berufsfeld zu erhalten und Unsicherheiten – wie „das kenne ich nicht“, „das traue ich mir nicht zu“ – abzubauen. Eventuell ergeben sich daraus Eintrittspforten in ein Unternehmen. (vgl. TFG: 4f., 8f., SFG: 6)

Strukturelle Probleme ergaben sich für die Projekte daraus, dass Industriebetriebe an großen Kapazitäten interessiert sind, dies aber von den Projekten aufgrund ihrer geringen Größe und begrenzten Projektlaufzeit nicht geboten werden kann. Die kleine Projektgröße bedingt auch eine schwierige Verhandlungsposition gegenüber Betrieben. (vgl. SFG: 7)

Was die Zusammenarbeit mit Betrieben im Rahmen von Arbeitsmarktintegrationsprojekten betrifft, so muss auch der zunehmende Stellenwert von Personaldienstleistungsunternehmen, die LeiharbeiterInnen vermitteln, bedacht werden: Die Steiermark hat im Vergleich zum Österreich-Schnitt einen höheren Anteil von Erwerbstätigen, die über Leihfirmen vermittelt und beschäftigt werden. Das hat mit der starken Produktionsorientierung und damit Exportorientierung der steirischen Wirtschaft zu tun, insbesondere der großen Rolle der Autoindustrie. Betriebe erweitern ihre Kernbelegschaften um flexible Arbeitskräfte, die rasch verfügbar und zeitlich befristet einsetzbar sind, also Leiharbeitskräfte, um Schwankungen der Auftragslage zu begegnen. (vgl. Kapitel 2.2.1, Biffel 2007) Personaldienstleistungsunternehmen nehmen bei der Personalsuche für viele Unternehmen einen immer bedeutenderen Platz ein. Insgesamt waren laut einer Erhebung von GfK Austria 15 % aller in Printmedien erfassten Inserate von Personaldienstleistungsunternehmen geschaltet. (vgl. Kostera 2012: 16)

3.2.4. Vernetzung mit anderen Akteuren

Die Vernetzung mit anderen Akteuren ist aus Projektsicht nur in kleinem Rahmen möglich, da die Projekte zum Teil nicht ausreichend institutionell verankert sind. Die Vernetzung eines Projekts mit anderen Projekten oder Einrichtungen hängt auch davon ab, in welche Netzwerke die Trägerinstitution bereits eingebunden ist. Schwierigkeiten werden vor allem in der begrenzten Projektlaufzeit gesehen, wenn man einerseits die Anlaufzeit und andererseits die Vorbereitung des Pro-

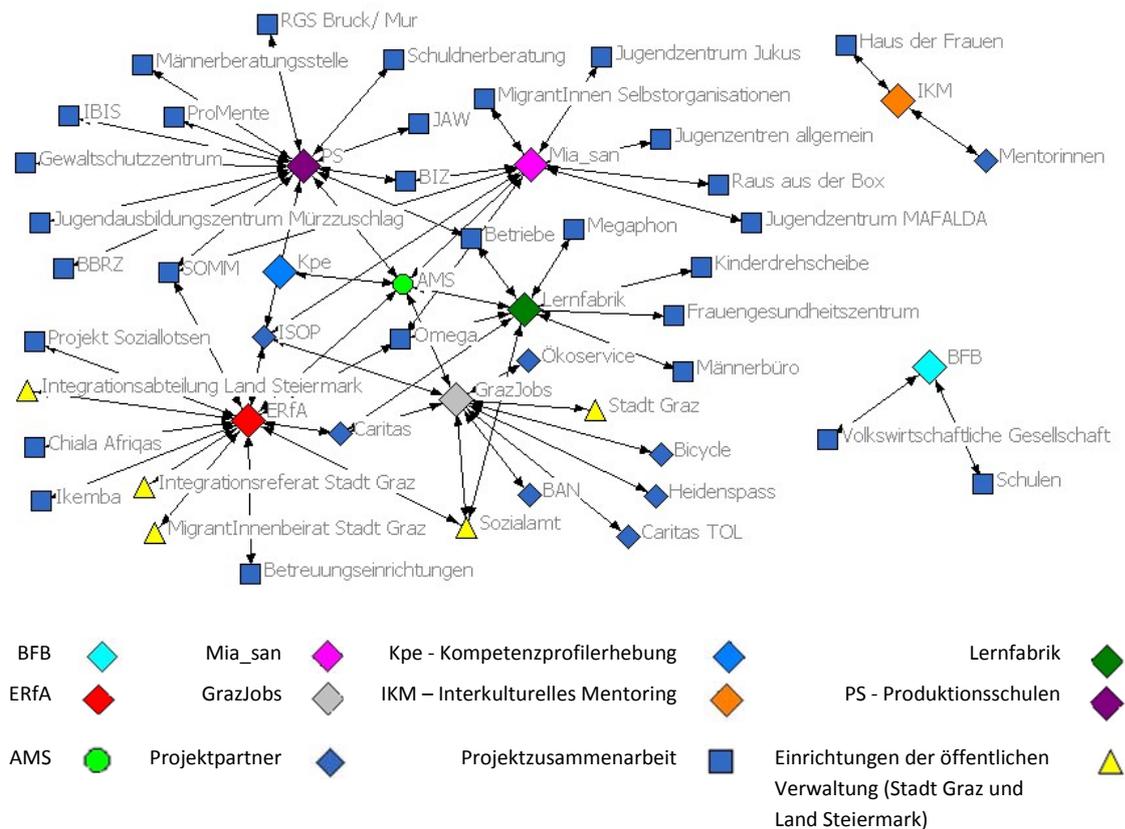
jektabschlusses berücksichtigt. Institutionalisierte Vernetzungsangebote können auch durch Einsparungen wegfallen, wie eine Projektvertreterin über die Oststeiermark berichtet: Durch das Regionalmanagement hätte dort eine Vernetzungsplattform eingerichtet werden sollen, die aber wegen des Sparpaktes nun doch nicht umgesetzt wird. Eine strukturierte Vernetzung zwischen den Modellprojekten während der Projektlaufzeit würde von Projektseite begrüßt werden. (vgl. SFG: 9f.)

Für die Anschlussmöglichkeiten der TeilnehmerInnen werden von den Projekten einerseits Betreuungspläne mit Vorschlägen für die weiteren Schritte an das AMS übermittelt, andererseits nutzen die Projekte auch ihr Netzwerk, um die TeilnehmerInnen direkt in eine andere Maßnahme weiterzuvermitteln. Bei den Abschlussberichten bestand teilweise der Eindruck, dass die Vorschläge beim AMS eine geringe Relevanz haben – hier war ein Lösungsweg, den Zielplan für TeilnehmerInnen gemeinsam mit dem AMS zu erstellen sowie einen guten Kontakt zum AMS zu halten. (vgl. SFG: 8f., vgl. auch Kapitel 3.3.11)

Für bestimmte Angebote innerhalb des Projekts oder um bestimmte Zielgruppen besser zu erreichen, werden zum Teil Kooperationen der Projekte mit anderen Einrichtungen ins Leben gerufen. Für anlassbezogene Fragen oder auftretende Probleme wird auf das eigene Netzwerk zurückgegriffen. Das betrifft z.B. Sprachförderungen, die Entwicklung und Umsetzung interkultureller Angebote im Projekt, die Schulung interkultureller Kompetenzen oder Fragen, die das Umfeld der TeilnehmerInnen betreffen (Gesundheitsprobleme, Schulden, Gewalt). Abbildung 3.8 zeigt, mit welchen Einrichtungen und Institutionen die Modellprojekte in Kontakt sind bzw. Kooperationen haben. Als ein zentraler Akteur in dieser Netzwerkdarstellung tritt der Verein ISOP hervor, der selbst drei Modellprojekte (mit)umgesetzt hat, und mit dem die anderen Modellprojekte in Kontakt waren bzw. Kooperationen hatten, z.B. Sprach-trainerInnen von ISOP, Einstufung der Deutschkenntnisse, Workshops von ISOP zu Interkulturalität. Im Falle von psychischen Problemen von TeilnehmerInnen war der Verein Omega für einige Projekte ein wichtiger Partner, an den TeilnehmerInnen auch weiter verwiesen wurden. (vgl. SFG: 8, 10; GP15: 13, GP22: 6, GP27: 33, GP29: 46, GP31: 8, GP32:30)

Die Vernetzung mit anderen Einrichtungen bzw. AkteurInnen haben die Projekte teilweise in ihrem Konzept vorgesehen. Die Projekte können aber, wie erwähnt, auch über ihre Trägereinrichtung in Netzwerke integriert sein. Zum Beispiel war das Projekt Graz-Jobs MIGRA in das Netzwerk der steirischen sozialen Beschäftigungsbetriebe eingebunden. Das Projektkonzept sah regelmäßige Austauschtreffen der sechs Projektträger und Workshops für die Schlüsselkräfte zum Vernetzungsaustausch vor. Zum Teil wird aber auch Vernetzungsbedarf innerhalb der eigenen Einrichtung geortet. (vgl. SFG: 9f.)

Abbildung 3.8: Vernetzung der Modellprojekte in der Steiermark³⁷



Quelle: Diese Netzwerkdarstellung beruht auf den Gesprächen mit VertreterInnen der Projekte im Rahmen der Projektbesuche sowie Nennungen in den Fokusgruppen. Es besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit, sondern ist als Teilausschnitt zu verstehen.

Die Projektträger sind in einer jeweils eigenen Farbe und größer dargestellt als weitere Kategorien und dadurch gut zu erkennen. Weiters sind in Gesprächen und Workshops genannte Einrichtungen abgebildet, mit denen es unterschiedliche Formen der Zusammenarbeit gab (Projektzusammenarbeit), wie z.B. die gezielte Weiterempfehlung von TeilnehmerInnen an Einrichtungen, die Bedarf abdecken können, dem im Projekt nicht entgegen gekommen werden konnte. Hier ist eine Unterscheidung von den Projektpartnern vorzunehmen, wie BAN, Heidenspass, Caritas TOL etc., die das Projekt tatsächlich gemeinsam umgesetzt (Graz Jobs MIGRA) und Aufgaben übernommen haben. Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung (Stadt Graz und Land Steiermark) sind als gelbe Dreiecke ausgewiesen. Das AMS erhielt als Sozialpartner und mit einer zentralen Funktion für viele Projekte, ebenfalls ein eigenes Symbol (grüner Kreis). Die beidseitigen Pfeile zeigen eine Verbindung zwischen den Akteuren an, dadurch wird sichtbar, welche Einrichtungen in stärkerem Ausmaß Teil von Netzwerken sind und durch ihre Zentralität eine besondere Bedeutung im Netzwerk erhalten. Exemplarisch ist hierbei u.a. das AMS zu nennen, das im Rahmen der TeilnehmerInnen Zuweisung eine zentrale Rolle für die meisten der Projekte einnahm.

Auf weiterführende Verbindungen der genannten Akteure/ Einrichtungen wurde allerdings nicht eingegangen. So verfügt z.B. das AMS mit Sicherheit über eine Vielzahl weiterer Verbindungen, z.B. zu der Stadt Graz, anderen genannten Projekten etc., die allerdings nicht in diese Darstellung miteinbezogen wurden (dasselbe gilt für Omega, SOMM und weitere.). Dargestellt sind somit die Verbindungen der jeweiligen Projekte und

³⁷ Borgatti, S.P./Everett, M.G./Freeman, L.C. (2002): Ucinet for Windows: Software for Social Network Analysis. Harvard, MA: Analytic Technologies.

deren Überschneidungen. Dadurch wird u.a. sichtbar, dass Omega über, für mehrere Projekte relevante Leistungen und Wissen verfügt. Im Fall des Netzwerkes von BFB und IKM muss darauf hingewiesen werden, dass unter den Kategorien „Schulen“ und „Mentorinnen“ eine Vielzahl an Personen und Einrichtungen zusammengefasst wurden und dadurch ein falscher Eindruck über die Reichweite derer Netzwerke entstehen könnte. Es wäre allerdings im Rahmen dieser Arbeit und Schwerpunktsetzung nicht möglich gewesen, ein detailliertes Netzwerk zu erheben.

3.2.5. Einbezug des sozialen bzw. familiären Umfelds

Die Projekte sehen in der Familienarbeit und in der Berücksichtigung des sozialen Umfelds ein wichtiges Element bei der Integration von arbeitsmarktfernen MigrantInnen. *„Dort wo wir die Eltern gewinnen können, sind wir schon einen großen Schritt weiter, zeigt die Erfahrung“.* (SFG, ST13: 8) Eltern sind einerseits wichtige BildungspartnerInnen: Forschungen zeigen z.B., dass ein Zusammenhang zwischen der Einbindung der Eltern und Communities und den schulischen Lernergebnissen besteht. Andererseits wird aber auch festgestellt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund unter stärkerem Leistungsdruck stehen (Bildungsaspirationen der Eltern). In einer Untersuchung zur zweiten Generation gaben 22 % der Jugendlichen der zweiten Generation an, ihre Eltern hätten einen starken Druck ausgeübt, bei den österreichischen Jugendlichen waren es 8 %. Den stärksten Leistungsdruck empfanden türkischstämmige Jugendliche (26 %), gefolgt von Jugendlichen anderer Herkunft (20 %) und Jugendlichen ex-jugoslawischer Herkunft (18 %). (vgl. Nusche et al. 2010: 11, Gapp 2007: 138f.)

Wichtig ist bei der Familien- und Umfeldarbeit, dass sie kontinuierlich erfolgt, mehr als ein Einzelgespräch ist notwendig. (vgl. TFG, ST1: 4, ST30: 4, SFG, ST13: 8) So wurden etwa die folgenden Erfahrungen gemacht:

Die Mentorin hat ihrer Mentee geraten, ihren Mann zu involvieren; mit dem Ziel, sein Verständnis dafür zu erlangen, was sie im Projekt genau macht. Die Mentorin und ihre Familie haben die Mentee und ihren Mann zu sich nach Hause eingeladen, damit sie sich alle kennenlernen können. Seitdem findet auch der Mann das Projekt gut. (vgl. BP4: 28)

Die Umsetzung erfolgte bei den Projekten in unterschiedlichem Ausmaß, zum einen durch die Projekte selbst oder in Kooperation mit anderen Einrichtungen. Beispielsweise wurden die Familien bei Mia_san durch aufsuchende Sozialarbeit miteingebunden, in den Produktionsschulen wurden Gespräche mit den Eltern geführt, ERfA hat das Projekt „Soziallotsen“³⁸ (TeilnehmerInnen werden z.B. bei Behördenwegen begleitet), BFB führt die Einzelbegleitungen teils bei den Jugendlichen zu Hause durch, wodurch die Eltern im Kontext eingebunden sind. (vgl. SFG, ST15: 8, ST13: 8, GP 21: 35, GP 14: 25)

Eine gewisse Vertrauensbasis ist die Voraussetzung dafür, einen Einblick in das soziale Umfeld von TeilnehmerInnen zu bekommen. Es kann sogar vorkommen, dass sich die gesamte Beratungstätigkeit auch auf Familienmitglieder der/s TeilnehmerIn ausdehnt. Dies kann etwa Behördenwege,

³⁸ Siehe dazu auch: http://erfa-graz.it-center.at/index.php?option=com_content&view=article&id=79:soziallotsen&catid=39:allgemein, zuletzt abgerufen am 27. 3. 2012.

Gesundheitsprobleme, Transferleistungen oder Familienzusammenführung betreffen. (vgl. SFG, ST3: 8, ST18: 8; TFG: ST17: 4)

3.3. Strukturelle Hindernisse und systembedingte Hürden: die Makroebene

Zu den wesentlichen Zielen des Forschungsvorhabens zählte die Identifikation struktureller und systembedingter Hindernisse bei der Eingliederung von arbeitsmarktfernen MigrantInnen. Zu diesem Zweck wurden u.a. insgesamt vier Fokusgruppen durchgeführt. In zwei Fokusgruppen wurden ExpertInnen im Bereich der Integration von MigrantInnen, insbesondere Arbeitsmarktintegration, eingeladen. Auch politische und andere EntscheidungsträgerInnen wurden eingebunden. Diese Fokusgruppen hatten Fragen der Strukturen und der Organisation der Arbeitsmarktintegration von (arbeitsmarktfernen) MigrantInnen zum Inhalt. Dabei wurde auf den Ergebnissen aus den TeilnehmerInnen-Interviews und Projektbesuchen sowie den Analysen zu den wirtschaftlichen und soziodemographischen Rahmenbedingungen in der Steiermark aufgebaut. Für Fragen der Rahmenbedingungen von Integrationsarbeit sowie die strukturelle und organisatorische Ebene der jeweiligen Integrationsmaßnahmen (inklusive Strukturen und Herausforderungen der Sozialarbeit) wurden zwei weitere Fokusgruppen durchgeführt, zum einen mit VertreterInnen der Projektträger und zum anderen mit TrainerInnen und BetreuerInnen der Modellprojekte. In die Analyse der strukturellen und systembedingten Hindernisse der Arbeitsmarktintegration fließen auch die Ergebnisse aus den teilnehmenden Beobachtungen im Rahmen von Projektbesuchen ein.³⁹ Eine genaue Beschreibung der methodischen Vorgehensweise ist Kapitel 1 zu entnehmen.

3.3.1. Unterschiedliche Herausforderungen in städtischen und ländlichen Regionen

Wie bereits festgehalten, lässt sich eine Analyse von Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von arbeitsmarktfernen MigrantInnen nicht ohne Berücksichtigung allgemeiner Rahmenbedingungen durchführen. Allgemeine Gegebenheiten wie die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die Arbeitsmarktlage und –struktur, die demographische Struktur, regional unterschiedliche Ausgangsbedingungen und –möglichkeiten im städtischen und ländlichen Raum sowie gesellschaftliche Haltungen und Einstellungen begünstigen bzw. beschränken die Möglichkeiten der Erwerbsbeteiligung. In Kapitel 2 wurde bereits auf die wirtschaftlichen und soziodemographischen Rahmenbedingungen in der Steiermark eingegangen, Tabelle 3.1 fasst die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in einer regionalen Perspektive (NUTS-3-Regionen) zusammen.

Aus ExpertInnen- bzw. Projektsicht wurden die folgenden Aspekte eingebracht, in die die Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration in der Steiermark eingebettet sind.

Der ländliche Raum steht einer anderen Infrastruktur gegenüber als der städtische Bereich, insbesondere Graz. Von ExpertInnen-Seite wurden die Mobilität, das Angebot an sozialen Dienstleistungen, wie z.B. Kinderbetreuung, und im Zusammenhang mit Sprachkursen das Bildungs-/Weiterbildungsangebot thematisiert. Mobilität wird im ländlichen Raum als grundsätzliches Problem gesehen. Das Auto stelle das wichtigste Verkehrsmittel für ein Vorankommen im ländlichen Raum dar. Einschränkungen in der Mobilität – wenn z.B. in der Familien kein Auto oder „nur“ ein

³⁹ Eine Liste im Anhang gibt Auskunft über die eingeladenen ExpertInnen und VertreterInnen der Projekte.

Auto vorhanden ist –, führen zu einer stärkeren Bindung an lokale Arbeitsmärkte (siehe Kapitel 3.3.4).

Tabelle 3.1: Regionsprofile

Region	Demographische Bevölkerungsstruktur (1. 1. 2011)	Wanderungs-saldo (2002-2010)	Wertschöpfungs-entwicklung (1995-2007)	Produktivitätsentwicklung (1995-2007)	Unselbständig beschäftigte mit Migrationshintergrund (30.9.2009) Wohnortprinzip	Arbeitslose nach Migrationshintergrund (30.9.2009) Wohnortprinzip	
Oststeiermark (Feldbach, Fürstenfeld, Hartberg, Radkersburg, Weiz)	Jung (überdurchschnittliche Anteile bei unter 15-jährigen, überdurchschnittliche Anteile bei 15-64-jährigen)	Negativ (4. innerhalb der Regionen, absteigende Reihung)	Hoch (über Steiermark- und Österreich-Schnitt)	Hoch	4,9 % (5. innerhalb der Regionen, absteigende Reihung)	4,4 % o. MH (1., aufsteigende Reihung)	4,9 % m. MH (5., aufsteigende Reihung)
West-/Südweststeiermark (Deutschlandsberg, Leibnitz, Voitsberg)	Jung (überdurchschnittliche Anteile bei unter 15-jährigen, überdurchschnittliche Anteile bei 15-64-jährigen)	Positiv (2.)	Hoch	Hoch	4,8 % (6.)	6,9 % (4.)	13,3 % (4.)
Graz (Graz, Graz-Umgebung)	Jung (Anteile bei unter 15-jährigen im Steiermark-Schnitt, höchste Anteile bei 15-64-jährigen)	Positiv (1.)	Mittel (unter Österreich-Schnitt, im Steiermark-Schnitt)	Niedrig	13,4 % (1.)	6,7 % (3.)	16,6 % (6.)
Liezen (Liezen)	Alt (überdurchschnittlicher Anteil über 64-jähriger, unterdurchschnittlicher Anteil 15-64jähriger)	Negativ (3.)	Niedrig (unter Steiermark- und Österreich-Schnitt)	Niedrig-mittel	9,8 % (2.)	5,5 % (2.)	8,1 % (1.)
Östliche Obersteiermark (Bruck, Leoben, Mürzzuschlag)	Alt (überdurchschnittlicher Anteil über 64-jähriger, unterdurchschnittlicher Anteil 15-64jähriger)	Negativ (5.)	Niedrig	Niedrig, ab 2005 hoch	8 % (3.)	7 % (5.)	16,3 % (5.)
Westliche Obersteiermark (Murta, Murau)	Alt (überdurchschnittlicher Anteil über 64-jähriger, unterdurchschnittlicher Anteil 15-64jähriger)	Negativ (6.)	Niedrig	Niedrig	6,1 % (4.)	7,1 % (6.)	11,6 % (3.)

Q.: Eigene Darstellung, basierend auf Kapitel 2.

Bei der Kinderbetreuung wird teils ein unzureichendes bzw. unflexibles Angebot geortet; hinzu kommen kann auch hier wiederum die Mobilitätsproblematik. So stellt sich für viele Eltern (insbesondere Mütter) die Frage, wie sie ihr(e) Kind(er) zur Kinderbetreuungseinrichtung oder zur Tagesmutter bringen können. (vgl. EFG2, E4: 8)

Die steirischen Regionen stehen vor unterschiedlichen wirtschaftlichen und demografischen Herausforderungen. So hat etwa die industriell geprägte Obersteiermark andere strukturelle Probleme als die ländlich geprägte Oststeiermark. Der wirtschaftliche Strukturwandel kann einerseits dazu führen, dass sich ÖsterreicherInnen in Beschäftigungsbereichen wiederfinden, die bislang von MigrantInnen besetzt wurden. Ein Experte schildert es für die Oststeiermark folgendermaßen: „Wenn die Landwirtschaft, die sich seit zehn Jahren massiv verändert, Leute aus dem Arbeitsprozess (ÖsterreicherInnen) rausbringt, drängen diese auf den billigsten Arbeitsmarkt. Genau dort sind auch die MigrantInnen“ (EFG1, E10: 3). Wirtschaftlicher Strukturwandel kann aber auch den umgekehrten Prozess bedingen: wenn etwa erhöhter Wettbewerbsdruck sich auf die Lohnpolitik des Unternehmens auswirkt, einheimische Arbeitskräfte abwandern und durch MigrantInnen zunehmend ersetzt werden. Beides erzeugt Spannungsfelder und ist eine Erklärung für Fremdenfeindlichkeit (Angst, aus der Mittelschicht herauszufallen). Die Struktur des Arbeitsmarktes bedingt, inwiefern Erwerbs- und Einkommenschancen realisiert werden können. Die Einkommensperspektiven in Berufsfeldern, die vor allem durch Frauen besetzt werden, werden allgemein als geringer und teils als nicht existenzsichernd eingestuft. In männlich dominierten Beschäftigungsfeldern würden Frauen oft an eine „gläserne Decke“ stoßen. Im Bereich der sozialen Berufe wird

beobachtet, dass Männer seltener im Beruf bleiben und schneller in Management-Ebenen aufsteigen. (vgl. EFG1, E7: 3, E10: 3; TFG, ST4: 4, ST9: 4)

3.3.2. Gesamtgesellschaftliche Werthaltungen

Die gesellschaftlichen Einstellungen und Haltungen der Bevölkerung zu Migration und Einwanderung sind bei Fragen der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen von Relevanz und wurden von ExpertInnen- und Projektseite verschiedentlich zur Sprache gebracht.

In der österreichischen Gesellschaft fehlt laut ExpertInnen (teilweise) noch das Bewusstsein und Verständnis dafür, dass sich Österreich zu einem Einwanderungsland entwickelt hat, in dem MigrantInnen nicht wie im Rahmen eines Gastarbeitermodells zeitlich befristete Aufenthalte zu Arbeitszwecken, sondern eine dauerhafte Niederlassung anstreben, Teil der österreichischen Gesellschaft sind und somit die Unternehmens- und Gesellschaftsstruktur mit prägen. . Diese sozialen Veränderungen sind im gesellschaftlichen Selbstbild noch nicht verankert. Es bestehen gewisse Ängste gegenüber der Zuwanderung aus dem Ausland, teils sogar Fremdenfeindlichkeit. Auch im betrieblichen Umfeld kann die Belegschaft eine ablehnende Haltung gegenüber KollegInnen mit Migrationshintergrund einnehmen: „Ich habe nicht einfach nur mehr einen Kollegen, sondern einen Kollegen mit Migrationshintergrund“. (EFG1, E7: 7, vgl. auch E10: 13, E13: 6, 10)

Die Ängste werden zum Teil dadurch erklärt, dass Zuwanderung für die Steiermark ein noch jüngeres Phänomen als in anderen österreichischen Bundesländern ist. Zudem werde das Thema „Migration“ oft nur im Zusammenhang mit Problemen, die sich aus Zuwanderung ergeben, thematisiert, z.B. Schulklassen mit besonders hohem MigrantInnen-Anteil oder auch arbeitslose MigrantInnen. Wichtig wäre, Zuwanderung durch einen ressourcen- und lösungsorientierten Ansatz aufzuwerten. Eine weitere Erklärung für Fremdenfeindlichkeit ist die Angst der etablierten Bevölkerung vor sozialem Abstieg, wenn z.B. Arbeitsplätze durch den wirtschaftlichen Strukturwandel unter Druck kommen. (vgl. EFG1, E7: 3, E10: 3, 9, E13: 11f.)

Bewusstseinsbildung in der Gesamtgesellschaft wird als wichtig erachtet. Der „Umgang mit Vielfalt“ wird als Thema gesehen, das nicht nur MigrantInnen betrifft. Um verfestigte Bilder und Vorurteile, die aus Einzelerfahrungen stammen können, aufzuweichen, werden interkulturelle Begegnungsmöglichkeiten und Partnerschaften als hilfreiches Instrument gesehen, da so Erfahrungen gemacht werden können, die die bisherigen Bilder widerlegen können. Ein Mentor des AMS-Mentoring-Projekts stellte etwa fest: „Plötzlich bekommt Migration für mich ein Gesicht“ (Von Expertin geschildertes Beispiel in EFG1, E13: 7).

Der Ansatz, die teilweise ablehnende Haltung der Bevölkerung zu verändern, indem erfolgreiche MigrantInnen hervorgehoben werden, ruft unter den ExpertInnen gegensätzliche Einschätzungen hervor. Einerseits wird in der Sichtbarmachung von erfolgreichen „MigrantInnen-Karrieren“ eine Möglichkeit gesehen, bestehende (negative) Bilder aufzubrechen. Hinzu kann eine starke Vorbildwirkung innerhalb der eigenen Community kommen:

„Diese Personen haben Vorreiterrollen. Das was sie tun, was sie sagen, hat viel mehr Gewicht als jede Institution es jemals tun könnte“ (EFG1, E13: 12).

Andererseits bleibt auch bei einem derartigen Ansatz der Migrationshintergrund im Vordergrund:

„Dass man einfach eingeladen wird als Expertin, weil man etwas zu sagen hat, das ist derzeit beim Thema Migration und Migrationshintergrund schon anders, ... weil's ein Stempel ist, der mich in den Vordergrund rückt, weil ich Migrantin bin und das ist keine Normalität“ (EFG1, E7: 13). Solange das Kriterium des Migrationshintergrunds hervorgehoben wird, „weiß man, ich bin kein Teil der Gesellschaft. (...) ich bin immer noch draußen“ (EFG1, E13: 13). (vgl. EFG1, E7: 14, E13: 10, E18: 10, E10: 9; SWS, ST15: 7)

3.3.3. Gender

Bei Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration spielen genderspezifische Aspekte eine wichtige Rolle. Das betrifft u.a. die gesellschaftliche Arbeitsteilung (Unterscheidung in Hausarbeit und Erwerbsarbeit), die gesellschaftlichen Erwartungen und Normen, Formen der sozialen Kontrolle, den sozialen Status und die eigene Identität. Daraus ergeben sich unterschiedliche Erwartungen und Handlungsmöglichkeiten. (vgl. Lorber 2003: 76ff.)

Dies bestätigte sich auch in der Umsetzung der acht Modellprojekte, wie bereits in Kapitel 3.2.1 dargestellt wurde: Verfestigte Bilder über männlich und weiblich dominierte Berufsfelder bestehen nach wie vor und bestimmen manchmal auch die Zuweisungspraxis zu verschiedenen Arbeitsmarktintegrationsprojekten. Auch das vorhandene Interesse bzw. Desinteresse an bestimmten Arbeitsfeldern seitens (potentieller) TeilnehmerInnen wird von den dominierenden Geschlechterrollen geprägt. Vorherrschende Geschlechterrollen zeigen sich auch in den unterschiedlichen Karriereverläufen von Frauen und Männern: So etwa steigen Männern in Sozialberufen schneller z.B. vom Krankenpfleger zum Stationsleiter und in weiterer Folge zum Pflegedirektor auf. (vgl. TFG, ST18: 3, ST16: 3, ST9: 4, ST4: 4, ST21: 5)

Nach wie vor sind Frauen öfterin traditionell weiblichen Berufsfeldern tätig, in denen Teilzeitarbeit besonders häufig ist. Das zeigt auch eine Erhebung von GfK Austria, laut der in den Berufsgruppen Tourismus und Gastgewerbe, Handel/Verkauf/Werbung, Reinigung/Haushalt und Büro/Wirtschaft im Jahr 2011 die meisten Stellenangebote für Teilzeitbeschäftigungen zu finden waren. Die am häufigsten geforderten Bildungsabschlüsse für Teilzeitbeschäftigungen waren Lehrabschluss oder höchstens Pflichtschulabschluss. (vgl. Kostera 2012: 11)

Auch im Bereich der Bildungs- und Berufswahl bestehen die traditionellen geschlechtsspezifischen Entwicklungspfade fort, wie sich z.B. an der Lehrlingsstatistik zeigt: 2011 waren die drei häufigsten Lehrberufe, die von Mädchen gewählt wurden, Verkäuferin (25,2 % der weiblichen Lehrlinge), Bürokauffrau (12,2 %) und Friseurin (10,5 %). Dagegen hatten bei den Burschen Lehrberufe im Bereich der Metalltechnik (14,1 %), Elektrotechnik (10,6 %) und Kfz-Technik (9,3 %) die höchsten Anteile.⁴⁰

Fehlende bzw. unzureichende Kinderbetreuungsangebote tragen dazu bei, dass (vor allem) Frauen ihre Erwerbstätigkeit für längere Zeit unterbrechen und Schwierigkeiten haben, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Die letzte Erwerbstätigkeit liegt bei Frauen aufgrund von Betreuungsarbeit oft lange zurück. Von Projektseite wurde beobachtet, dass es Frauen dann teilweise schwer

⁴⁰ Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer, Die zehn häufigsten Lehrberufe, Stichtag: 31. 12. 2011 <http://wko.at/statistik/jahrbuch/Lehrling6.pdf>, zuletzt abgerufen am 23. 3. 2012)

fällt, sich die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen wieder bewusst zu machen. Teilweise ist die Anschlussfähigkeit an den ausgeübten Beruf nicht unmittelbar möglich, weil sich das Anforderungsprofil geändert hat und erst Nachqualifizierungen notwendig wären. Oftmals lässt sich Betreuungsgarbit nur mit einer Teilzeitbeschäftigung am Erwerbsarbeitsmarkt vereinbaren. Dies können dann – aufgrund schlechterer Jobangebote für Teilzeitkräfte – Tätigkeiten sein, für die die Frauen überqualifiziert sind. (vgl. TFG, ST3: 3, 6; SFG, ST2: 2; EFG2: E4: 2; vgl. auch: Stadler/Wiedenhofer-Galik: 385)

In Abhängigkeit vom Migrationshintergrund können spezifische Aspekte hinzukommen. U.a. wurde von Projektseite der Eindruck geäußert, dass unter MigrantInnen teilweise noch stärker verhaftete Rollenbilder bestehen. (vgl. TFG, ST3: 2, 4, ST12: 3; SFG, ST18: 2)

3.3.4. Kinderbetreuung

Eine strukturelle Hürde bei der Arbeitsmarktintegration liegt im Kinderbetreuungsangebot und betrifft aufgrund der gesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen Erwerbs- und Betreuungsarbeit vor allem Frauen. In einer besonders schwierigen Situation sind AlleinerzieherInnen. (vgl. SFG, ST19: 5, ST25: 6; EFG2, E4: 2) Sie stehen vor der Herausforderung, ein ausreichendes Erwerbseinkommen mit Betreuungspflichten zu vereinbaren. Gemäß Auswertungen des Mikrozensus für das Jahr 2011 ist mehr als jede achte Frau mit Kindern unter 15 Jahren alleinerziehend (13,2 %), bei den Männern liegt der Anteil bei 1,1 %. Die Erwerbstätigenquote ist unter Alleinerziehern mit Kindern unter 15 Jahren höher (70,3 %) als bei Müttern, die in Partnerschaft leben (65,1 %). Mütter ohne Partner arbeiten auch öfter auf Vollzeitbasis, nämlich 25 % gegenüber 18,2 % der Mütter mit Partner.⁴¹

Als Probleme im Angebotsbereich der Kinderbetreuung gelten eingeschränkte Öffnungszeiten (nur vormittags, nicht während der Sommerferien) und fehlende Kapazitäten. Eine gute Versorgung der Kinder ist eine wichtige Voraussetzung, um eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen:

„Manche Frauen sind auch so konsequent. [...] Die sagen: Die Betreuungszeiten sind von bis, und die bauen sich ihren Job drum herum. Es wird am Job gefeilt und solange gesucht, und so hartnäckig darauf gepocht: Ich gehe nur von 9 bis 14 Uhr. [...] Für viele ist es dann wirklich ein Problem [einen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden].“ (TFG: 5)

Auf Unterschiede im regionalen Angebot wurde schon in Kapitel 3.3.1 hingewiesen. Eingeschränkte Mobilität spielt auch bei der Kinderbetreuung eine Rolle, wie wiederum aus Kapitel 3.1.3 hervorgeht. Wenn es z.B. das Angebot der Kinderbetreuung durch Tagesmütter zwar gibt, aber Schwierigkeiten bestehen, das Kind zur Tagesmutter zu bringen, bestehen bereits Hürden bei der Aufnahme einer Beschäftigung. Kinderbetreuung wird auch als Einkommensfrage gesehen, von der es abhängt, ob/welche Form der Kinderbetreuung in Anspruch genommen werden kann:

„Als Unternehmerin habe ich ein ganz anderes Einkommen, als wenn ich eine Hilfskraft bin“ (EFG2, E4: 7).

Es werden aber auch Informationsdefizite im Bereich des lokalen Kinderbetreuungsangebots bemerkt. So wird das Betreuungsangebot von Tagesmüttern oft nicht in Betracht gezogen, weil nicht

⁴¹ Vgl. www.statistik.at/web_de/presse/063394, zuletzt abgerufen am 29. 3. 2012

bekannt ist, dass es bei den Kosten für die Kinderbetreuung durch Tagesmütter bis zu einem gewissen Einkommen eine soziale Staffelung gibt. Hinzu kommt, dass für die Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen und –möglichkeiten ein bestimmtes Systemwissen gegeben sein muss. Je systemferner eine Person ist, desto schwieriger gestaltet sich daher auch der Zugang zu Unterstützungsmöglichkeiten z.B. bei der Kinderbetreuung. (vgl. EFG2, E4: 2, 8, E8: 8, E12: 7; SFG, ST2: 6)

Für neue Angebote hingegen ist es wichtig, den Zeitpunkt der Einführung sowie die „Reaktionszeit der Nachfrage“ einzuplanen. Eine Expertin berichtete vom Versuch engagierter Gemeinden einen Sommerkindergarten einzurichten. Das Angebot wurde nicht angenommen, weil sich zum einen die arbeitenden Frauen zum Zeitpunkt der Bekanntmachung des neuen Angebots ihre Kinderbetreuung für den Sommer bereits organisiert hatten. Zum anderen mussten arbeitslose Frauen erst Arbeit finden, bevor sie das Angebot des Sommerkindergartens nützen konnten. Auch im Fall eines großen Betriebs, der feststellte „‘Es gibt keine Nachfrage für einen Betriebskindergarten, wir haben ihn schon angeboten‘“, sieht die Expertin ähnliche Gründe für den mangelnden Erfolg:

„Wenn plötzlich ein neues Angebot da ist, muss man die Reaktionszeit darauf abstimmen, diese muss berücksichtigt werden.“ (EFG2, E2: 8)

3.3.5. Rahmenbedingungen der Projekte

Strukturelle Hindernisse bestehen nicht nur für die TeilnehmerInnen an Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration, sondern auch für die Projekte und Trägereinrichtungen, die solche Maßnahmen umsetzen. Eine Schwierigkeit wird in der relativ kurzen Projektlaufzeit gesehen. Projekte haben Vorlauf- und Anlaufzeiten. Diese sind z.B. notwendig, um die Zusammenarbeit mit den zuweisenden Stellen (Bekanntmachung des Angebots, Informationsarbeit zu Inhalten und Zielen des Projekts, klare Beschreibung der Zielgruppen) oder Kooperationspartnern zu etablieren. Die kurze Projektlaufzeit wird auch als Grund für Schwierigkeiten bei der Vernetzung gesehen. (vgl. SFG, ST2: 3, ST18: 10)

Schwierigkeiten bestehen für die Projekte auch in der Zusammenarbeit mit Betrieben. Betriebe sind an einem permanenten Pool und großen Kapazitäten an Arbeitskräften interessiert. Aus Projektsicht sind die Projekte zu klein und haben zu wenig Kontinuität, um eine ausreichend große Zahl an Arbeitskräften vermitteln zu können. Ein grundsätzliches Interesse von Betrieben zur Zusammenarbeit wird zwar festgestellt, allerdings müssten größere Projektkapazitäten und stärkere Kontinuitäten entwickelt werden. Durch ihre Begrenztheit sehen sich die Projekte auch in einer schwachen Verhandlungsposition gegenüber Betrieben. (vgl. SFG, ST18: 7, ST32: 7)

Wenn ein Projekt nach einer Finanzierungsphase nicht weitergeführt werden kann, stellt sich auch die Frage, wie mit den im Projekt aufgebauten Kompetenzen und dem etablierten Wissen nachhaltig umgegangen werden kann, d.h. wie es nachhaltig von den MitarbeiterInnen und den Trägereinrichtungen genutzt werden kann. ExpertInnen weisen darauf hin, dass dieser Aspekt der Weiterentwicklung von Humankapital bei der Evaluierung z.B. durch das AMS nicht berücksichtigt werde, und dass der Fokus nur auf den Vermittlungsquoten liege. (vgl. SFG, ST32: 4) Hier stellt sich die Frage, ob eine modulare Weiterbildung der ProjektmitarbeiterInnen verstärkt ins Auge gefasst werden sollte und wie diese etwa im bestehenden Ausbildungssystem für SozialarbeiterInnen

(Lehrgänge, modulare Kurse, Studium an Fachhochschulen) umgesetzt werden kann. Nähere Überlegungen dazu finden sich in Kapitel 5.

Was die finanzielle Unterstützung der TeilnehmerInnen betrifft, wurde die Beobachtung gemacht, dass von den TeilnehmerInnen bevorzugt Maßnahmen gewählt werden, die den TeilnehmerInnen finanzielle Unterstützung (zumeist im Rahmen der „Deckung des Lebensunterhalts“ („DLU“))⁴² bieten. Bei Maßnahmen mit DLU wird im Falle eines Bedarfs an Kinderbetreuung auch ein Teil der Kosten dafür übernommen. ExpertInnen stellen jedoch fest, dass die finanzielle Unterstützung der TeilnehmerInnen ab 18 Jahren in Relation zum möglichen am Arbeitsmarkt erzielbaren Erwerbseinkommen zu hoch ist. Wenn man bedenkt, dass in der Erwerbsarbeit möglicherweise wesentlich mehr Leistung gefordert wird als in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die Jugendlichen aber nicht wesentlich mehr verdienen können, wird vermutlich die Motivation, eine Arbeit aufzunehmen, die zudem oft keine oder nur geringe Karrierechancen eröffnet, nicht sehr hoch sein. (vgl. SFG, ST29/ST15: 11, ST2: 6)

3.3.6. Bildungssystem

Seit den 1990er Jahren hat sich das Bildungsverhalten der Jugendlichen nach dem Abschluss der Pflichtschule deutlich gewandelt. Jugendliche bleiben einerseits nach der Pflichtschule länger im Ausbildungssystem, andererseits verlagert sich ihre Ausbildung von den mittleren Schulen und der Lehre hin zu den höheren Schulen. (vgl. Biffi 2002: 377) Dieser Wandel wurde von Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht in gleichem Maße vollzogen. Jugendliche mit Migrationshintergrund sind an höheren Schulen und Berufsschulen weiterhin nur unterdurchschnittlich vertreten und haben an Sonderschulen und Polytechnischen Schulen überdurchschnittliche Anteile. (siehe Kapitel 2.1.3/Abbildung 2.14) In einer rezenten Studie zu ‚inaktiven‘ Jugendlichen im Alter von 16 bis 24 Jahren, die weder in Ausbildung noch auf dem Arbeitsmarkt sind („NEET“)⁴³ in Österreich wird festgestellt, dass fast 20 % der jugendlichen MigrantInnen (insbesondere Mädchen) zu dieser Gruppe zu zählen sind. Der Österreich-Schnitt liegt bei 7 bis 8 % (ca. 75.000 Jugendliche).⁴⁴

Das formale Bildungsniveau wird nach wie vor stark vom Bildungsniveau der Eltern beeinflusst. Aus einer Studie der Statistik Austria zum „Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt“ geht hervor, dass 32 % aller Kinder, deren Eltern höchstens einen Pflichtschulabschluss absolviert haben, selbst nur die Pflichtschule abschließt. Bei Kindern, deren Eltern akademische Ausbildungen absolviert haben, beträgt der Anteil derjenigen, die selbst höchstens nur die Pflichtschule absolvieren hingegen nur 8 %. Unter Personen mit Migrationshintergrund ist die soziale Vererblichkeit von Bildung deutlicher ausgeprägt als unter Personen ohne Migrationshintergrund. (vgl. Statistik Austria 2010: 15; 41) Abbildung 4.1 zeigt die TeilnehmerInnen ab 25 Jahren an einem der hier

⁴² „Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts“ wird vom AMS während der Teilnahme an „arbeitsmarktpolitisch sinnvollen“ Qualifizierungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen gewährt und ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft (u.a. muss die Maßnahme mindestens eine Woche dauern und es müssen mindestens 16 Maßnahmenstunden pro Woche anfallen). (vgl. AMS Österreich 2011a: 24)

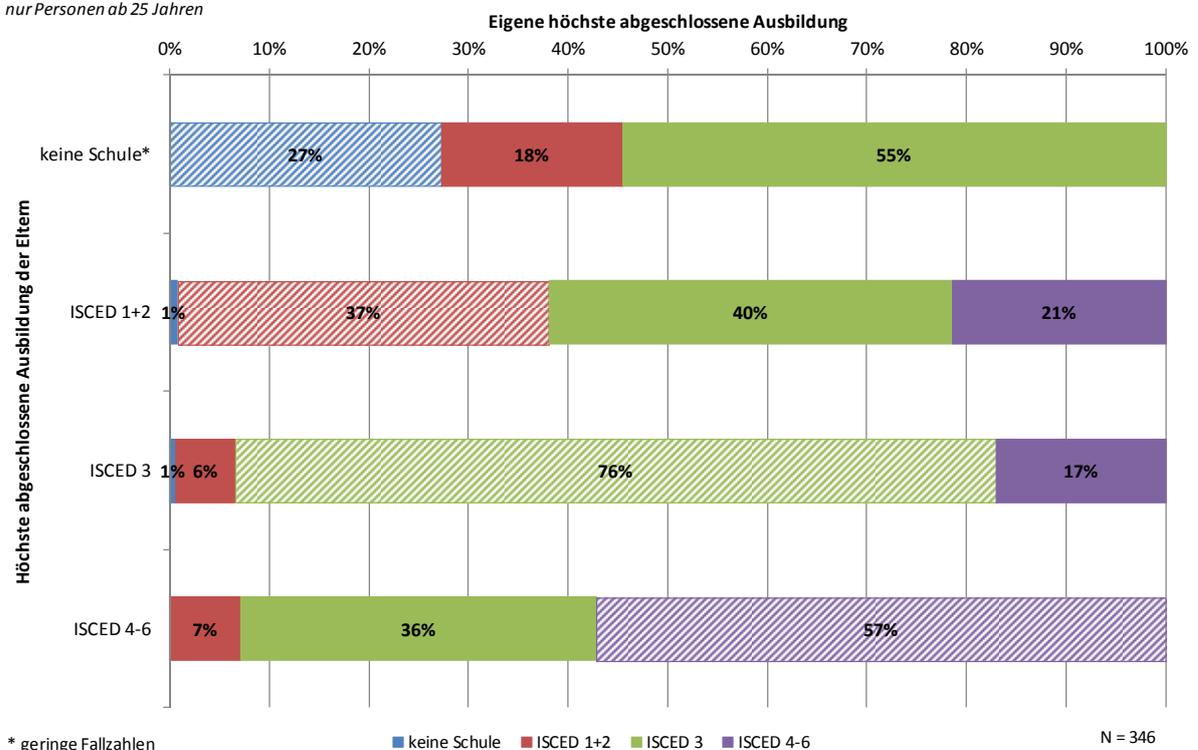
⁴³ „Not in Education, Employment and Training“, d.h. weder in Beschäftigung noch in einer Ausbildung oder in einer Trainingsmaßnahme

⁴⁴ <http://www.jku.at/content/e213/e63/e48/e47?apath=e32681/e147613/e152511/e154796> (Zuletzt abgerufen am 23. 3. 2012)

evaluierten Modellprojekte nach ihrer eigenen höchsten abgeschlossenen Ausbildung sowie nach der Ausbildung ihrer Eltern.⁴⁵ Bei den TeilnehmerInnen handelt es sich durchwegs um arbeitsmarktferne Personen. Es zeigt sich, dass etwas mehr als ein Drittel der Personen, deren Eltern höchstens die Pflichtschule absolviert haben, selbst auch über keinen höheren Bildungsabschluss verfügt (37 %). Auffallend ist hier der besonders hohe Anteil der Personen, deren Eltern über einen mittleren Bildungsabschluss verfügen (ISCED 3), und die selbst ebenfalls eine Lehre oder eine andere mittlere Ausbildung absolviert haben, nämlich 76 %. Auch der Anteil der Personen, deren Eltern eine höhere oder universitäre Ausbildung abgeschlossen haben, und die selbst ebenfalls ein solches Ausbildungsniveau haben, liegt mit 57 % sehr hoch. Das zeigt die bipolare Bildungsstruktur innerhalb der Zielgruppe der arbeitsmarktfernen Personen, die bei Personen mit Migrationshintergrund besonders ausgeprägt ist. Das bedeutet, dass nicht nur Personen mit einem geringen Bildungsgrad Schwierigkeiten haben, einen Job zu finden, sondern auch hoch Qualifizierte. Bei letzteren ist es vor allem die Schwierigkeit, einen bildungsadäquaten Arbeitsplatz zu finden.

Abbildung 3.9: TeilnehmerInnen (25 Jahre und älter) nach eigenem Bildungsgrad und Bildungsgrad der Eltern, relativ

nur Personen ab 25 Jahren



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Schraffierte Flächen bedeuten, dass sich höchste abgeschlossene Ausbildung der/des Teilnehmerin/s der höchsten abgeschlossenen Ausbildung der Eltern entspricht. Falls beide Elternteile unterschiedlich hohe Ausbildungsniveaus verzeichneten, wurde das Ausbildungsniveau des Elternteils mit der höheren Ausbildung herangezogen.

Von den ExpertInnen und VertreterInnen der Projekte wurden vor diesen Hintergründen die folgenden Aspekte besonders hervorgehoben: Probleme bestehen in der rechtzeitigen und ausreichenden Förderung und Unterstützung von SchülerInnen mit Lernschwächen in der Schule. Schü-

⁴⁵ Nur in 346 Fällen wurden Angaben zum Bildungshintergrund der Eltern gemacht.

lerInnen werden zu spät bzw. in zu geringem Ausmaß gefördert und haben dann Schwierigkeiten, die notwendigen Fertigkeiten zu erlernen. Im Bereich der Sprachförderung sollte stärkeres Augenmerk sowohl auf die muttersprachliche als auch auf die Deutschförderung gelegt werden. LehrerInnen würden aber einen pädagogischen Blick für den Spracherwerb bzw. die Notwendigkeit der Sprachförderung brauchen. SchülerInnen können wegen „mangelnder Kenntnis der Unterrichtssprache“ für maximal zwei Jahre als außerordentliche SchülerInnen geführt werden. Für sie gilt der Zusatzlehrplan „Deutsch für Schüler nichtdeutscher Muttersprache“ anstelle des Regellehrplans für den Gegenstand „Deutsch“.⁴⁶ Für außerordentliche SchülerInnen sieht der Lehrplan einen besonderen Förderunterricht in Deutsch an allgemeinen Pflichtschulen von maximal zwölf Wochenstunden vor, für ordentliche SchülerInnen mit anderen Erstsprachen liegt die Obergrenze bei fünf bzw. sechs Wochenstunden. Es gibt keinen Rechtsanspruch auf diesen Förderunterricht, das Angebot hängt stark von den zur Verfügung stehenden Personalressourcen ab. Im Allgemeinen werden nicht mehr als zwei bis drei Wochenstunden angeboten. Das reicht, gemäß Fleck (2010: 147), insbesondere bei SchulanfängerInnen und SeiteneinsteigerInnen bei weitem nicht aus. Im Schuljahr 2001/02 wurde die Mittelvergabe im Bereich des besonderen Förderunterrichts in Deutsch von einer zentralen zweckgebundenen Vergabe auf die Bundesländer verlagert, die nun im Rahmen des vom Bund genehmigten Gesamtplanstellenkontingents über den konkreten Personaleinsatz entscheiden. Seit dieser Umstellung ist ein deutlicher Rückgang im Angebot zu beobachten. (vgl. Fleck 2010: 148)

Auch für die Situation in der Steiermark wurde aus ExpertInnen-Sicht festgestellt, dass bei der Sprachförderung beschränkte Ressourcen zur Verfügung stehen, auch aufgrund zu kleiner TeilnehmerInnenzahlen kann muttersprachlicher Unterricht nicht flächendeckend angeboten werden. Aus ExpertInnensicht werden PflichtschullehrerInnen mit SchülerInnen, die SeiteneinsteigerInnen sind, oft alleine gelassen. Diese SchülerInnen würden dringend Deutschkurse benötigen, um dem Unterrichtsstoff folgen zu können. (vgl. EFG2, E1: 5f.; EFG1, E7: 2, SFG: 4) Diese Einschätzung deckt sich mit Untersuchungen der OECD. Sie empfiehlt, dass für SchülerInnen mit Migrationshintergrund zusätzliche Lernmöglichkeiten und Chancen zur Entwicklung außerhalb des regulären halbtägigen Schulbetriebs geschaffen werden sollten – zum einen durch den Ausbau von Ganztagschulen, zum anderen durch Förderung von MigrantInnenvereinen beim Aufbau von Programmen zur schulischen Unterstützung. Im Bereich der sprachlichen Förderungen werden vor allem „starke Unterschiede in Quantität und Qualität der Sprachförderung in den einzelnen Bundesländern und Schulen wie auch ein[...] defizitorientierte[r] Ansatz der Sprachentwicklung“ als Herausforderung gesehen. Die OECD empfiehlt, eine positive Sichtweise sprachlicher Vielfalt, die Strukturierung und Stärkung des Sprachförderangebots, die Integration von Sprach- und Fachlernen sowie den Ertrag des muttersprachlichen Unterrichts zu steigern. (vgl. Nusche et al. 2010: 10f., 69ff.)

Beim Übergang von der Pflichtschule in eine weitere Ausbildung oder in die Arbeitswelt sollte mit der Orientierung und Unterstützung früher angesetzt werden. Mehr und nahtlose Übergänge sollten möglich sein. Probleme werden von ExpertInnenseite auch in der Berufsorientierung gesehen, die nicht so angelegt sei, dass traditionelle Bildungs- und Berufswege aufgegeben werden. (vgl. EFG1, E10: 5; SFG: 9) Berufsorientierungsunterricht ist im österreichischen Schulwesen in der siebten und achten Schulstufe in allen Schularten (Hauptschule, AHS-Unterstufe, Sonderschulen, Volksschuloberstufe) als „verbindliche Übung“ verpflichtend im Ausmaß von 32 Unterrichtsstun-

⁴⁶ http://www.zibs.at/leist_be.pdf (Zuletzt abgerufen am 23. 3. 2012)

den (entspricht einer Schulstunde) vorgesehen. Die Berufsorientierung kann fächerintegrativ, d.h. im Rahmen anderer Pflichtgegenstände, oder als eigenes Unterrichtsfach abgehalten werden. Im letzteren Fall entscheidet die Schule autonom, welches andere Fach um diese Wochenstunde gekürzt wird.⁴⁷ Die praktische Umsetzung erfolgt eher fächerintegrativ, was zum Teil auch durch Einsparungen im Bildungsbereich bedingt ist, die dazu geführt haben, dass von einem eigenen Unterrichtsfach auf fächerintegrativen Unterricht umgestellt wurde. (vgl. Wieser et al. 2008: 67)

Neben der Berufsorientierung an den Schulen bestehen eine Reihe von Initiativen und Maßnahmen außerhalb der Schulen (z.B. Berufsorientierungskordinator auf Landesebene, Maßnahmen des AMS). Aus ExpertInnensicht sollte die Umsetzung der Bildungs- und Berufsorientierung überdacht werden, etwa eine modifizierte Umsetzung an den Schulen oder eine Auslagerung an externe AnbieterInnen. Eine Dopplung von Berufsorientierung an Schulen, die mit öffentlichen Geldern finanziert wird, schafft gemeinsam mit dem externen Angebot an Berufsorientierungsmaßnahmen eine gewisse „Parallelstruktur“, die zukünftig aus Effizienzgründen vermieden werden sollte, da allesamt aus öffentlichen Geldern finanziert werden. (vgl. EFG1, E7: 5, E10: 5ff., E13: 6)

Außer Frage steht aus Sicht der ExpertInnen und Projekte, dass Jugendliche Unterstützung beim Übergang von der Pflichtschule in die Arbeitswelt oder eine weiterführende (Aus-)Bildung benötigen, da sie mit dem Bildungs- und Arbeitsmarktsystem überfordert seien. In noch stärkerem Ausmaß gilt das für benachteiligte Jugendliche:

„Es gibt Mädchen, die sagen: ‚Ich möchte das machen, was du machst. Ich möchte Sozialpädagogin werden. Das ist so eine Ausbildung die drei Monate dauert.‘ [...] Also, es stimmt, sie kennen die Berufswege nicht. Auch so Sachen wie: ‚Warum brauche ich den Hauptschulabschluss?‘ Das sind Wege, die sind sehr schwer für die Mädchen zu verstehen, die Bildungswege.“ (TFG: 6)

3.3.7. Stellenwert der Sprache und Angebot an Deutschkursen

Sprachkenntnisse nehmen eine wichtige Rolle bei der Arbeitsmarktintegration ein. Das betrifft den Stellenwert von Deutschkenntnissen in der Gesellschaft sowie am Arbeitsmarkt, das Angebot an Deutschkursen, die Rahmenbedingungen der Deutschkurse, die Art der Sprachvermittlung sowie die muttersprachliche Förderung.

Stellenwert von Deutschsprachkenntnissen

Der Stellenwert von Kenntnissen der deutschen Sprache wurde von den ExpertInnen, ProjektmitarbeiterInnen und VertreterInnen der Projektträger differenziert und teilweise unterschiedlich beurteilt.

Ob Deutschkenntnisse für eine Beschäftigung erforderlich sind, hängt zum einen von der Qualifikation, der beruflichen Position und der betrieblichen Arbeitsorganisation ab: Im hochqualifizierten Bereich sind Deutschsprachkenntnisse teils nicht nötig, weil Englisch die Unternehmenssprache ist bzw. als Arbeitssprache (neben Deutsch) gebräuchlich ist. In bestimmten Branchen (z.B. Fließbandtätigkeiten in der Produktion, Reinigung) genügt ein geringer Wortschatz, um die mit der

⁴⁷ <http://www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/berufsorientierung.xml>, zuletzt abgerufen am 23. 3. 2012.

beruflichen Position verbundenen Aufgaben wahrzunehmen. In zentralen Positionen setzen Betriebe MitarbeiterInnen ein, die neben Deutsch auch noch andere Sprachen beherrschen und die andere MitarbeiterInnen anweisen können. (vgl. EFG1, E10: 3, E13: 3, E18: 9; EFG2, E9: 4; SFG, ST32: 4, ST3: 4)

Beim Stellenwert der Sprachkenntnisse ist auch zwischen der individuellen, der betrieblichen sowie der gesellschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Perspektive zu unterscheiden. Aus betrieblicher Perspektive kann es genügen, dass MitarbeiterInnen nur geringe Deutschkenntnisse mitbringen, da dieser Umstand in der Arbeitsorganisation entsprechende Berücksichtigung findet. Verbunden mit den Sprachkenntnissen sind aber auch individuelle Entwicklungsperspektiven und –chancen. Stellen, die nur geringe Sprachkenntnisse erfordern, sind teilweise in prekären Beschäftigungssegmenten angesiedelt, bergen ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko und/oder bieten keine bzw. nur geringe berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten sind Beschäftigte dieser Beschäftigungsbereiche von Stellenabbau stärker betroffen. Dies zeigte sich jüngst in der Krise 2009/10, als sich laut ExpertInnen viele Personen mit nur geringen Deutschkenntnissen aber jahrelanger Berufstätigkeit beim AMS meldeten. Ihre Reintegration in den Arbeitsmarkt gestaltet sich schwierig. Dasselbe gilt, wenn etwa infolge von gesundheitlichen Problemen die Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden kann. (vgl. EFG1, E13: 2f., E7: 3, E10: 3)

Mit Sprachkenntnissen sind Partizipationsmöglichkeiten verbunden. Für eine Erwerbsbeteiligung sind sie nicht immer notwendig, andere gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten außerhalb des Arbeitsmarktes werden aber durch geringe Deutschkenntnisse ebenfalls stark eingeschränkt. (vgl. EFG1, E7: 3, E10: 3) Dirim/Mecheril (2011) stellen fest: „Um in monolingualistisch strukturierten mehrsprachigen Gesellschaften Teilhabe-Niveaus zu erreichen, die denen der ‚Alteingesessenen‘ entsprechen, muss man die offizielle Sprache beherrschen, und zwar in der offiziell anerkannten Weise“ (S. 261). Dies stelle eine „Dominanzpraxis“ dar, wenn sie nur einseitig an die „anders“ Sprechenden gerichtet sei. Die Reflexion dieser Dominanzpraxis müsse Teil der Professionalisierung aller sein, die im migrationssprachlichen Kontext tätig sind, wie z.B. im schulischen Bereich, schließen die AutorInnen. (vgl. Dirim/Mecheril 2011: 261)

Von Projektseite wurde auch thematisiert, dass innerhalb der Familie der/diejenige(n) mit guten Deutschkenntnissen oft viele Aufgaben für die anderen Familienmitglieder übernehmen muss (müssen), wie z.B. Behördenwege, Arztbesuche, Übersetzungen etc. Dies kann ein Hindernis beim Arbeitsmarkteinstieg sein. Firmen würden in Bewerbungsgesprächen – sofern der/die BewerberIn zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wird – teilweise nach den Sprachkenntnissen des/der Ehepartners/in und der Anzahl der Kinder fragen, daraus könnten sich dann Ablehnungsgründe ergeben. (SFG, ST19: 7)

Gleichzeitig wird von ExpertInnen- und Projektseite aber eine teilweise Überbewertung von Deutschsprachkenntnissen und die Vernachlässigung bzw. unzureichende Wertschätzung anderer Sprachkenntnisse gesehen. Dies ist nicht nur bei der Arbeitsmarktintegration problematisch, sondern betrifft auch den Spracherwerb und damit verbundene Motivation bzw. Demotivation. Schaner-Wolles (2010: 184) stellt dazu fest: „Geringschätzung oder gar Ablehnung der Erstsprache bezieht ein Kind unmittelbar auf sich. Und ein Gefühl der Geringschätzung wirkt sich negativ aus – auf das Kind und auch auf seine Familie. Dabei sollte das Kind doch positiv gestimmt auf die Zweitsprache und deren Umgebung zugehen können.“

Bei der Arbeitsmarktintegration kann die Überbewertung diskriminierend wirken bzw. diskriminierend eingesetzt werden, beispielsweise wenn in einer Stellenausschreibung perfekte Deutschkenntnisse das Einstellungserfordernis für eine Küchenhilfe darstellen. Bei Hochqualifizierten kann oft schon ein Akzent die Beschäftigungschancen mindern. „Auch wenn man die Sprache kann, gibt es Diskriminierung“ (EFG1, E3: 2), resümierte ein Experte. (vgl. EFG1, E3: 2f., E13: 2, 9; EFG2, E9: 3, E1: 5; SFG, ST32: 4)

Angebot von Sprachkursen und ihre Rahmenbedingungen

Das Angebot von Deutschsprachkursen in der Steiermark wurde von ExpertInnen- und Projektseite als teilweise ungenügend und zu wenig differenziert eingestuft. Das betrifft das regionale Angebot, die angebotenen Kursstufen, die Angebote für bestimmte Alters- und Zielgruppen (Kleinkinder, im Kindergarten, in der Schule, Erwachsene, am Arbeitsplatz; Lernerfahrung, Bildungshintergrund und Sozialisation) sowie die Zugangsbedingungen.

Aus ExpertInnensicht ist das Angebot an Sprachkursen in der Steiermark vor allem im ländlichen Raum ungenügend. MigrantInnen müssten für einen Deutschkurs (bzw. für höhere Kursstufen) beispielsweise nach Graz fahren. Das kann, verbunden mit dem zusätzlichen Zeitaufwand, ein finanzielles Problem sein. Eingeschränkte Mobilität und etwaige Kinderbetreuungspflichten können erschwerend hinzukommen. (vgl. EFG2, E4: 2, E1: 2, E19: 2)

Das Angebot sollte auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen, d.h. ihrem Bildungshintergrund und ihrer Sozialisation entsprechend, ausgerichtet sein. MigrantInnen aus bildungsfernen Schichten haben oft nur wenige Schuljahre absolviert (sind also sogenannte „strukturelle Analphabeten“) und haben daher andere Bedürfnisse (Lernerfahrungen) bei der Deutschförderung als beispielsweise AkademikerInnen. Von einem Experten wurde die grundrechtliche Perspektive eingebracht:

„Wenn ich es nach dem Recht auf Bildung betrachte, dann muss das Angebot gewährleistet sein“ (EFG2, E9: 3).

Er sieht auch die Akzeptanz für die Lernenden als ein wesentliches Kriterium:

„Ist das der Kurs, den ich brauche, den ich will? Warum soll ich nicht auch einfach Deutsch lernen dürfen, wenn ich nicht arbeiten gehen will oder kann?“ (EFG2, E9: 4). (vgl. auch EFG2, E14: 2, EFG1, E13: 4)

Einen wichtigen Bereich der Sprachförderung stellt das Bildungswesen dar. Probleme aus ExpertInnensicht bestehen in der Steiermark in einem unzureichenden Angebot im Bereich der Sprachförderung in Kindergärten wie auch in Kindergruppen. Dies ist insbesondere problematisch, wenn man bedenkt, dass etwa 8 % der deutschsprachigen Kinder „genuine Auffälligkeiten in der Entwicklung ihrer Erstsprache aufweisen“ (Schaner-Wolles 2010. 182). Einen ähnlichen Prozentsatz weisen internationale Studien für andere Sprachen aus, sodass für Kinder mit Migrationshintergrund davon ausgegangen werden kann, dass zumindest ähnlich viele Schwierigkeiten beim Erwerb ihrer Erstsprache haben. Wenn es sich um eine spezifische Sprachentwicklungsstörung handelt (d.h. eine primäre Störung des Grammatikerwerbs) dann ist jede weitere Sprache davon betroffen. Demnach sollten etwaige Sprachentwicklungsauffälligkeiten von Kindern mit Migrations-

hintergrund in ihrer Erstsprache diagnostiziert und therapiert werden. (vgl. ebd.) Probleme werden von ExpertInnen in der Steiermark auch bei der Förderung von SeiteneinsteigerInnen sowie bei der mangelnden flächendeckenden muttersprachlichen Förderung aufgrund begrenzter Ressourcen wahrgenommen. (vgl. dazu auch Kapitel 3.3.6, Fleck 2010) Am besten wird die Versorgung auch hier in Graz gesehen. (vgl. EFG2, E8: 6, E1: 5f., E21: 5) Generell stellt sich für das Bildungssystem die Herausforderung des Umgangs mit zunehmend „multilingual-multikulturellen Umgebungen“; Sprache nimmt in derartigen Gesellschaften eine „herausragende Rolle als Medium des Unterrichts“ (Dirim 2010: 20, 17) ein. Gemäß Herzog-Punzenberger/Knapp (2009) gibt es bislang in Europa nur sehr wenige Informationen zum mehrsprachigen Sprach- und Leselernen von SchülerInnen mit Migrationshintergrund und noch weniger Evaluationen, so dass die Grundlage für die Entwicklung von Fördermaßnahmen nach wie vor fehlt. Im Gegensatz dazu ist das ein wichtiges Forschungsfeld in den USA. (vgl. Biffel 2011b) Internationalen Forschungen zufolge sollten in Schulen die folgenden Maßnahmen umgesetzt werden, um der migrationspezifischen Vielfalt gerecht zu werden: Die Verzahnung von Sprach- und Fachunterricht, die Berücksichtigung von Deutsch als Zweitsprache in allen Unterrichtsfächern, eine schullaufbahnübergreifende Unterstützung von Deutsch als Zweitsprache über mindestens sechs bis acht Jahre, die Förderung der nicht deutschen Erstsprachen und ihre Nutzung als Medium des Unterrichts, explizites Grammatiklernen zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Lernfortschritte in Deutsch als Zweitsprache sowie ein „ethnisches Monitoring“ zur Bekämpfung bestehender Ungleichheiten innerhalb des Bildungssystems. (vgl. Dirim 2010: 20)

Die Zugangsbedingungen zu Deutschkursen können bestimmte Gruppen ausschließen, das betrifft z.B. die Koppelung an Arbeitswilligkeit bei AMS-Deutschkursen. (vgl. EFG2, E8: 2, E9: 4) Das ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass die Vermittlung der deutschen Sprache nicht zu den unmittelbaren Aufgaben des AMS zählt: der gesetzliche Auftrag des AMS ist, Personen in Arbeit zu bringen. (vgl. EFG1, E13: 14) Da Deutschsprachkenntnisse aber oft eine Voraussetzung für die Beschäftigungsfähigkeit ist, bietet das AMS verstärkt Deutschkurse an, die das Arbeitsumfeld mit einbinden, wie z.B. „Deutsch und Bau“, „Deutsch und Pflegeberufe“. Hier zeigt sich ein größerer Vermittlungserfolg. (vgl. EFG1, E13: 14)

Eine besondere Gruppe stellen AsylwerberInnen dar, für die es aus ExpertInnen-Sicht „quasi kein Angebot“ gibt (EFG2, E14: 2). Die Asylverfahren dauern oft mehrere Jahre.

„Da wäre es gut, die Menschen von Beginn an, von Ankunft an, in Österreich Deutsch lernen zu lassen“ (EFG2, E14: 2). (vgl. auch EFG1, E7: 7f., E13: 7f.)

Die Zeit des Asylverfahrens sollte genutzt werden:

„Auch wenn die Person nicht bleiben kann, das ist ja für sie ein Profit [Deutschkurs und/oder Qualifizierung; Anm. DUK], und wenn die Person dann bleibt, dann ... steht die in einem anderen Entwicklungsstadium, weil da schon was gemacht wurde und auch was erwartet wurde“ (EFG1, E7: 7).

Die Problematik des fehlenden Angebots bzw. Zugangs zu Deutsch für AsylwerberInnen kam auch in den Interviews mit ProjektteilnehmerInnen zur Sprache. Sie berichteten von jahrelangen Asylverfahren, ihren Bemühungen, Deutsch zu lernen und den Schwierigkeiten dabei (keine Angebote, keine/wenig Kontaktmöglichkeiten zur Bevölkerung, u.a. wegen abgelegener Unterbringungsstätten).

Art der Sprachvermittlung

Probleme werden auch bei der Sprachvermittlung geortet. MigrantInnen haben zwar Deutschkurse absolviert, sind aber nicht in der Lage auf Deutsch zu kommunizieren. Als ein Grund dafür wird angemerkt, dass die Möglichkeiten fehlen, im alltäglichen Umfeld auf Deutsch Gespräche zu führen und sich auszutauschen (Kontakt- und Austauschmöglichkeiten). Zum anderen sei es in vielen Kulturen sehr schambesetzt, Fehler zu machen, was ebenfalls bei der Sprachvermittlung berücksichtigt werden müsste. Eine zusätzliche Schwierigkeit beim Spracherwerb bildet der Unterschied zwischen Kurssprache und Umgangssprache, insbesondere der Dialekt. Auch diesen Aspekt stellt die bereits in Kapitel 3.1.1 dargestellte Erfahrung einer rumänischen Ärztin sehr bildhaft dar, die nach einem jahrelangen Nostrifikationsverfahren bei der Arbeit im Krankenhaus am Dialekt scheiterte, da sie ihre KollegInnen oder PatientInnen nicht ausreichend verstehen konnte. (vgl. EFG1, E13: 4; EFG2, E20: 5, E21: 5; EFG2, E4: 10; SFG, ST25: 4; zur Förderung in der Schule siehe oben)

Als vielversprechend, und relativ kostengünstig, wird von ExpertInnenseite vorgeschlagen, direkte Sozialkontakte zwischen deutschsprachigen und nicht-deutschsprachigen Bevölkerungsgruppen zu fördern und so die erworbenen Deutschkenntnisse zu üben, zu festigen und weiter zu entwickeln:

„Ich glaube, hier sind die Ideen und Möglichkeiten noch lange nicht ausgeschöpft. Hier hätte man einen relativ großen Hebel ohne größere Geldaufwendungen“ (EFG2, E12: 3). (vgl. EFG2, E4: 5, E1: 11, E12: 3, E20: 3)

3.3.8. Anerkennung von Qualifikationen

Eine zentrale Frage im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktintegration ist, inwiefern MigrantInnen ihre (mitgebrachten) Qualifikationen am österreichischen Arbeitsmarkt umsetzen können und eine bildungsadäquate Beschäftigung erlangen. International befassen sich zahlreiche Untersuchungen mit Überqualifikation, „brain waste“, „unrecognised learning“ etc. (vgl. u.a. Hartog 2000, Korpi/Tahlin 2009, Chiswick/Miller 2009, Lindley 2010, Quintini 2011)

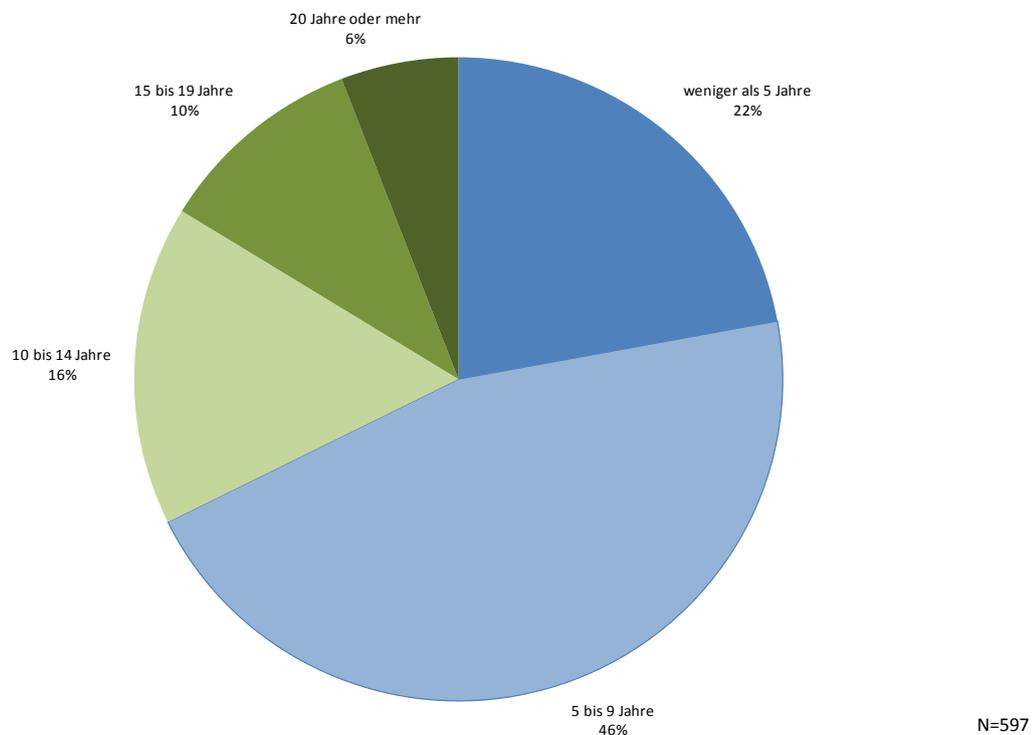
Für Österreich liegen verschiedene Untersuchungen vor, die zeigen, dass MigrantInnen häufiger dequalifiziert beschäftigt sind. Gemäß Huber (2010) – er untersuchte die Frage der Überqualifikation anhand von Daten des Mikrozensus inkl. Ad-hoc-Modul 2008⁴⁸ – arbeiteten von den Befragten im erwerbsfähigen Alter 29 % der MigrantInnen der ersten Generation und 15 % der MigrantInnen der zweiten Generation in einem Beruf, der nicht ihrer Qualifikation entsprach. Bei der Erwerbsbevölkerung ohne Migrationshintergrund traf dies auf nur knapp 10 % zu. Frauen sind in stärkerem Ausmaß vom Qualifikationsmismatch betroffen, Migrantinnen mehr als Frauen ohne Migrationshintergrund. Als wichtigste Determinanten des Qualifikationsmismatches gelten die Aufenthaltsdauer und die Anerkennung von Qualifikationen. Mit längerer Aufenthaltsdauer sinkt der Anteil der nicht ausbildungsadäquat Beschäftigten.

Die Daten aus dem Dokumentationssystem aller TeilnehmerInnen an einem der acht evaluierten Modellprojekte zeigen, dass mehr als zwei Drittel der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund

⁴⁸ „Die Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten und ihrer Nachkommen“. In diesem Modul wurden alle Erwerbstätigen auch gefragt, ob sie entsprechend ihrer formalen Qualifikation beschäftigt sind.

weniger als zehn Jahre, was als kurze Aufenthaltsdauer gilt, in Österreich leben. Daraus ist zu schließen, dass diese Personen, entsprechend den Ergebnissen von Huber (2010: 12), besonders Probleme haben, ihre im Ausland erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechend am österreichischen Arbeitsmarkt verwerten zu können.

Abbildung 3.10: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach der Dauer ihres Aufenthalts in Österreich, relativ



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Auch wenn die Ausbildung formal anerkannt ist, ist der Anteil der nicht ausbildungsadäquat Beschäftigten geringer. Weiters besteht ein Zusammenhang mit dem Grund der Zuwanderung. Bei MigrantInnen, die ursprünglich als AsylwerberInnen nach Österreich kamen, und bei Frauen, die im Rahmen des Familiennachzugs nach Österreich zuwanderten, ist der Anteil der nicht bildungsadäquat Beschäftigten besonders hoch. Deutlich geringer ist dieser Anteil bei MigrantInnen, die als Kinder oder zur Arbeitsaufnahme nach Österreich kamen. (vgl. auch Gächter 2006, Biffl et al. 2008) Gemäß Stadler/Wiedenhofer-Galik (2011)⁴⁹ haben MigrantInnen der ersten Generation ein mehr als vier Mal so hohes Risiko als Personen ohne Migrationshintergrund, nicht entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt zu sein. Bei Männern der zweiten Generation ist das Risiko doppelt so hoch, für Frauen der zweiten Generation konnte kein statistisch signifikanter Zusammenhang festgestellt werden.

Eine Untersuchung zur Beschäftigungssituation von MigrantInnen in Wien (Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2011) ergab, dass nur knapp ein Fünftel (17 %) der Befragten mit einem ausländischen Ausbildungsabschluss, um eine Nostrifikation angesucht hat. Als wichtigsten Grund, warum nicht angesucht wurde, gaben die Befragten an, dass eine Nostrifikation zur Ausübung der

⁴⁹ Die Autorinnen führten ihre Analyse zur Dequalifizierung von MigrantInnen auch basierend auf den Daten des Mikrozensus 2008, inkl. Ad-hoc-Modul zur Arbeitsmarktsituation der MigrantInnen, durch.

beruflichen Tätigkeit als nicht notwendig erachtet wird. Etwa ein Fünftel machte zeitliche Gründe geltend, jede/n Zehnte/n meinte, dass ihnen die entsprechende Information fehlte. Unter den sonstigen Gründen wurde auch angegeben, dass die Ausbildung international und damit auch in Österreich ohnehin anerkannt ist.⁵⁰ Zu den häufigsten Erwartungen einer Nostrifikation zählen die Möglichkeit, den erlernten Beruf in Österreich ausüben zu können, Arbeitsplatzsicherheit, mehr Kompetenzen und Aufgabenbereich sowie die Verbesserung der Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten. Während mehr als drei Viertel der befragten ArbeitnehmerInnen durch eine(n) Nostrifikation(santrag) Zugang zu ihrem erlernten Beruf erwarteten, konnte dies nur etwas mehr als die Hälfte (56 %) realisieren.

Probleme bei der Anerkennung und ausbildungsadäquater Beschäftigung

Auch in der Steiermark stellt die Frage der Anerkennung von Qualifikationen sowie Schwierigkeiten, eine ausbildungsadäquate Beschäftigung ausüben zu können, ein zentrales Thema dar: Aus ExpertInnen- und Projektsicht ist es oft schwierig, die Ausbildungen und Qualifikationen entsprechend zu übertragen. Das System der Anerkennung wird als fragmentiert wahrgenommen. Es bestehen viele unterschiedliche Zuständigkeiten („Dschungel“). Selbst wenn man das österreichische System kennt, sei es schwierig sich zu Recht zu finden. MigrantInnen würden teils zu falschen Stellen (weiter-) geleitet und „herumgeschickt“. Durch Unterschiede im Bildungs- und Berufsausbildungssystem verschiedener Staaten ist es teilweise sehr schwierig, Qualifikationen in das österreichische System zu übertragen. Als Beispiel führte eine Expertin an, dass vor allem MigrantInnen aus dem afrikanischen Raum z.B. 10 bis 15 Jahre als „Kfz-Techniker“ gearbeitet hätten und dabei die entsprechenden Qualifikationen auf non-formalen und informellen Wegen erworben hätten. In Österreich könnten sie aber nicht in dem Beruf arbeiten, da sie keine der österreichischen Lehre vergleichbare formale Ausbildung nachweisen können. Schwierigkeiten bestehen auch, wenn Teile der Ausbildung für eine formale Anerkennung nachgemacht werden müssen – d.h. einerseits braucht es ein entsprechendes Kursangebot, andererseits kann die Finanzierung der Kurse und des Lebensunterhalts eine unüberwindliche Barriere darstellen. Darüberhinaus können die notwendigen Dokumente fehlen, was vor allem Flüchtlinge betrifft. (vgl. EFG1, E13: 10; EFG2, E1: 9, E19: 11, E15: 9; SFG, ST3: 5, TFG, ST3: 6; SFG, ST2: 5)

Generell werden die Anerkennungswege als sehr langes Procedere wahrgenommen. Als weitere Hürde wird, wie bereits oben angedeutet, gesehen, dass in Österreich das informelle Lernen wenig bis keine Anerkennung findet. Von Projektseite wurde auch thematisiert, dass die TeilnehmerInnen sich ihrer Fähigkeiten teils gar nicht bewusst sind. Das kann damit zu tun haben, dass die letzte Erwerbstätigkeit, insbesondere bei Frauen, lange zurück liegen mag, es kann aber auch bedeuten, dass man nicht weiß, welches Äquivalent der eigenen Berufsqualifikation es in Österreich gibt. (vgl. EFG1, E13: 10; ; EFG2, E4: 10TFG, ST3, 6; SFG, ST2: 2; KPE IP 18:9)

⁵⁰ Zum System der Anerkennung in Österreich siehe: Biffi/Pfeffer/Skrivanek 2012.

Mögliche Lösungen

Von ExpertInnen- und Projektseite wird der Bedarf in einem verbesserten Informationsangebot für Anerkennungsbelange wahrgenommen und ein Angebot auf struktureller Ebene, verbunden mit professioneller Begleitung, gewünscht. Die Erfahrung in den Modellprojekten war, dass die Anfangsschritte durch die Projekte gesetzt werden müssen, was viel Informationsarbeit von den TrainerInnen/BetreuerInnen erforderte. Auch Mentoring-Programme können eine gewisse Unterstützung bieten. Eine Internetplattform, die wichtige Informationen zusammenführt, wird als hilfreich erachtet. Instrumente zur Erhebung von Kompetenzen werden als hilfreiche Methode angesehen, um Fähigkeiten sichtbar zu machen, auch jene, die im non-formalen und informellen Bereich erworben wurden. Sie sollten am Beginn von Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen stehen. Weiters werden „Brücken“ in die Betriebe als hilfreich geschildert:

„Wenn ich jemanden an der Hand nehme und sag, schaut’s euch den doch bitte an. Er hat keine Nostrifizierung, aber schaut’s euch den an, der kann das, sind die Firmen eher bereit“ (EFG1, E13: 11).

In solchen Fällen wird jedenfalls der Bedarf einer Zertifizierung gesehen. Bei einer Beschäftigung ohne formalen Nachweis kann die Abhängigkeit von einem Betrieb sehr groß sein bzw. werden. (vgl. EFG1, E13: 11; EFG2, E14: 10; SFG, ST2: 5; TFG, ST1: 5, ST25: 9; ST30: 5)

Anerkennung keine Garantie auf ausbildungsadäquate Beschäftigung

Die Anerkennung von Qualifikationen allein ist aber keine Garantie auf eine ausbildungsadäquate Beschäftigung. Neben der formalen Ausbildung wird einschlägige Berufserfahrung erwartet. Diese können MigrantInnen nicht immer mitbringen, da sie in ausbildungsfremden Berufen gearbeitet haben bzw. arbeiten mussten und/oder die Berufserfahrung schon länger zurückliegt. Letzteres betrifft generell Frauen, die aufgrund von Familienarbeit für längere Zeit nicht erwerbstätig waren. Eine Expertin bringt es folgendermaßen auf den Punkt:

„Sie kommen [...] her, haben eine prekäre Lebenssituation, haben oft Familie, müssen schauen, dass sie so schnell wie möglich arbeiten können, nehmen [...] das erstbeste Jobangebot an, [...]. Nach ein paar Jahren sagen sie, gut jetzt lass’ ich meinen Bildungsabschluss nostrifizieren. Dann kommt sofort die erste Frage, ‚Was haben sie zum Schluss gemacht? Wo haben sie gearbeitet?‘“ (EFG1, E13: 10)

Von Projektseite wird berichtet, dass das AMS Vermittlungsvorschläge ausgehend vom zuletzt ausgeübten Beruf macht. Das kann das Finden einer bildungsadäquaten Beschäftigung erschweren. (vgl. EFG1, E13: 10; EFG2, E1: 9, TFG, ST1: 5, ST3: 3, SFG, ST2: 2)

3.3.9. Rolle der Unternehmen

Wie in Kapitel 2.3 angesprochen, konzentriert sich die Beschäftigung von MigrantInnen in Österreich auf bestimmte Branchen und Tätigkeiten. Diese Konzentrationen haben u.a. mit der Migrationspolitik, der Struktur des Arbeitsmarktes sowie den wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen zu tun. Auch Unternehmen agieren innerhalb dieser Rahmenbedingungen. Für die Frage der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen und die Rolle von Unternehmen wurden von ExpertInnen- bzw. Projektseite vor allem drei Aspekte hervorgehoben: Sie betreffen zum einen betriebliche Maßnahmen zur Integration und Förderung von MitarbeiterInnen und den Umgang

mit Vielfalt von MitarbeiterInnen (hinsichtlich Geschlecht, Alter, Behinderung, Herkunft u.a.). Zum anderen werden auch Vorurteile und diskriminierendes Verhalten durch Unternehmen beobachtet. Ein weiterer Aspekt ist die Zusammenarbeit von Projekten mit Betrieben. Auf den letztgenannten Bereich gehen die Kapitel 3.2.3 und 3.3.5 ein.

Wladasch/Liegl (2010) stellen fest, dass „[d]as Anerkennen von Vielfalt ... modern geworden [ist], es gehört zum ‚guten Ton‘ in der Wirtschaft ebenso wie in der Landschaft des Qualitätsjournalismus, Vielfalt im Sinne von Diversity ‚zu mögen‘“. (Wladasch/Liegl 2010: 5) Diese Entwicklung geht aber nicht mit der entsprechenden Umsetzung einher. Benachteiligungen von Arbeitssuchenden und ArbeitnehmerInnen aufgrund ihrer Herkunft/ethnischen Zugehörigkeit bestehen weiterhin. Jährlich werden rassistische Vorfälle im Bereich von Beschäftigung und Unternehmertum dokumentiert. Für Österreich wird festgestellt, dass die Sensibilität für solche Diskriminierungsformen sowie das Wissen über die geltende Rechtslage – sie verbietet seit 2004 die Diskriminierung im Arbeitsbereich u.a. aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und Religion – bislang wenig im allgemeinen Bewusstsein verankert ist. (vgl. ZARA 2011: 39) Die Beratungserfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit am Arbeitsmarkt zeigt, dass Diskriminierungen vor allem in Bewerbungsverfahren, bei Beendigungssituationen und in Form von Belästigungen auftreten. (vgl. Stanzinger 2011)

Rechtlich ist der Diskriminierungsschutz in Österreich im Gleichbehandlungsgesetz (für die Privatwirtschaft), im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Dienst- und Ausbildungsverhältnisse beim Bund), in einzelnen Ländergesetzen zur Gleichbehandlung und im Behinderteneinstellungsgesetz verankert. Die rechtlichen Regelungen gehen auf europäische Richtlinien zur Antidiskriminierung zurück. Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung und Behinderung sind verboten. Der Schwerpunkt des Diskriminierungsschutzes liegt im Bereich des Arbeitsmarktes. (Ludwig/Frey 2010: 61f.)

Im betrieblichen Kontext ist Diversitätsmanagement (Diversity Management) ein Ansatz, mit dem die personelle Vielfalt aktiv gestaltet werden kann. Diversitätsmanagement ist ein „strategischer Managementansatz ..., der die Vielfalt in Unternehmen und Organisationen, die MitarbeiterInnen auf Grund ihrer unterschiedlichen Herkunft, ihres unterschiedlichen Alters aber auch ihrer unterschiedlichen Bildungshintergründe einbringen, zum Vorteil aller Beteiligten integriert. Im Unternehmen sollen gezielt Bedingungen geschaffen werden, unter denen alle Beschäftigten ihre Leistungsfähigkeit und –bereitschaft entwickeln können.“ (Wladasch/Liegl 2010: 34)⁵¹

Aus betriebswirtschaftlicher Perspektive gibt es vielfältige Gründe, warum Unternehmen „Diversity“ aufgreifen. Zu nennen sind etwa die zunehmende Internationalisierung, Europäisierung und Globalisierung, Unternehmensfusionen, Organisationsveränderungen, Wettbewerbs- und Innovationsdruck, Flexibilitätsanforderungen, Personalknappheit, Gründe der Ethik und Transparenz etc. Ein Minimalerfordernis zur Auseinandersetzung mit Vielfalt und Chancengleichheit im Betrieb stellt das gesetzlich verankerte Diskriminierungsverbot dar. (vgl. Pauser 2011: 40f., Wladasch/Liegl 2010: 25)

⁵¹ Dazu auch Biffi/Aigner/Rössl/Skrivanek 2010.

Maßnahmen des Diversitätsmanagements berühren originäre Aspekte des Personalmanagements sowie andere managementbezogene Aspekte. Dazu zählen die Ermittlung und Überprüfung des Diversity-Management-Bedarfs, die strukturelle Institutionalisierung von Diversitätsmanagement (als eigene Stelle oder Abteilung), die Verankerung in der Unternehmenskultur, diversityorientierte Betriebsvereinbarungen, diversity-orientierte Einrichtungen (wie Kindergärten, Gebetsräume), die Evaluation der Diversitymaßnahmen, die Kommunikation der Diversityaktivitäten, die Diversity-orientierte Gestaltung personalwirtschaftlicher Aufgabenfelder, Beratungsangebote für Diversitygruppen, Mentoringprogramme, Diversitytraining, flexible Arbeitszeiten, gemischte Teams. (vgl. Süß/Freyer 2005: 7)

Diversitätsmanagement wird oft als Projekt begonnen. Ist dieses erfolgreich, wird versucht, die Ergebnisse und Erfahrungen in den betrieblichen Alltag zu integrieren. Für Österreich wird beobachtet, dass in der Umsetzung nach wie vor rechtlich verbindliche Maßnahmen (Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen) am verbreitetsten sind; immer öfter werden aber auch freiwillige Maßnahmen wie Leitbilder und Verhaltenskodizes entwickelt. (vgl. Frey 2010: 38)

Der Nutzen von Diversitätsmanagement hängt von der Betriebsgröße sowie dem Geschäfts- und Unternehmensumfeld ab: „Vielfalt an sich ist [...] nicht per se schon ein ‚Gewinn‘ für Unternehmen, sondern erst durch die Schaffung von angemessenen Rahmenbedingungen und die gezielte Systematisierung ist ein organisationaler Mehrwert durch Vielfalt zu erwarten.“ (Pauser 2011: 44) Professionelles Diversitätsmanagement kann Einsparungen durch einen effektiveren und effizienteren Mitteleinsatz ermöglichen, Zugang zu neuen Arbeitskräftepotentialen bieten, die Innovationsfähigkeit und kreativen Potenziale erhöhen, zur Personalbindung beitragen, die Problemlösungskapazität erhöhen (konstruktiverer Umgang mit Konflikten) und zum Image als gute/r ArbeitgeberIn oder DienstleisterIn beitragen. Die KundInnenbeziehung und –bindung kann sich verbessern und neue Marktsegmente/Märkte können erschlossen werden. (vgl. Pauser 2011: 47, Wladasch/Liegl 2010: 34f.)

- Die Ergebnisse aus den Fokusgruppen zeigen bezüglich des Ausmaßes an umgesetzten Diversitätsmanagementaspekten, für die Steiermark ein Bild des „sowohl, als auch“. Einerseits werden eine Reihe erfolgreicher Anstrengungen beobachtet:
- Sprachressourcen von MitarbeiterInnen werden genutzt und in der betrieblichen Struktur so eingesetzt, dass sich Arbeitsabläufe reibungslos organisieren lassen. Betriebe haben z.B. in zentralen Positionen MitarbeiterInnen, die beide Sprache können und für ihre KollegInnen übersetzen bzw. diese anweisen können. (vgl. EFG1, E10: 3, E13: 3)
- Unternehmen nehmen Lehrlinge auf, die geringere Deutschkenntnisse haben und fördern neben der normalen Lehrausbildung die Sprachentwicklung der Lehrlinge. (vgl. SFG: 4)
- Personen, die „Brückenfunktionen“ in den Betrieben übernehmen, können beim Eintritt in das Unternehmen helfen, wie folgende Erfahrung eines Experten zeigt: „Die [MigrantInnen, Anm. DUK] haben Berufserfahrung gehabt, die haben’s können, aber es macht sich kein Betrieb die Mühe das auszuprobieren. ... [Es hat erst funktioniert] ab dem Zeitpunkt, wo von uns jemand da war, der sich dahintergeklemmt hat und die Brücke gemacht hat und gesagt hat ‚Probiert ihn einfach einmal aus‘. Die waren die, die am längsten dortgeblieben sind und wo es gut funktioniert hat.“ (EFG1, E18: 6)

- Die Wirtschaftskammern, das Arbeitsmarktservice und der Österreichische Integrationsfonds haben ein Mentoring-Projekt für MigrantInnen initiiert, in dem erfolgreiche Personen des Wirtschaftslebens MigrantInnen bei der Arbeitsmarktintegration unterstützten. Eine Evaluierung des Mentoring-Projekts ergab, dass folgende Gründe ausschlaggebend für den Erfolg des Projekts waren: die Motivation und Unterstützung durch die MentorInnen, die Unterstützung im Bewerbungsprozess, das Herstellen von Kontakten und Einführen in Netzwerke und das Vertrautmachen mit der österreichischen Arbeitskultur. Der zweite Durchgang des Mentoringprojekts ging in der Steiermark im Herbst 2011 zu Ende; fast die Hälfte (47 %) der Mentees fand durch das Mentoring einen Arbeitsplatz, etwa ein Drittel (32 %) entschloss sich zu gezielter Weiterbildung.⁵²

Neben positiven Erfahrungen mit Betrieben bestehen andererseits aber auch Vorurteile und Diskriminierung (vgl. EFG1, E7: 7, 10, E13: 3, 10, E10: 9; SFG, ST32: 4, 7, ST19: 7, ST3: 4):

- Probleme im Bewerbungsverfahren werden häufig mit den Deutschkenntnissen einher. „Mangelnde“ Sprachkenntnisse können auch als Vorwand für diskriminierendes Verhalten herangezogen werden. Diese Aspekte wurden bereits in Kapitel 3.3.7 genauer dargestellt. (vgl. EFG1, E13: 2; SFG, ST19: 7, ST32: 4, ST3: 4)
- Schwierigkeiten werden auch innerhalb der Belegschaft geortet, die KollegInnen mit Migrationshintergrund zum Teil mit Ablehnung begegnet. Die Gestaltung der Kommunikation und die Miteinbeziehung aller Betroffenen spielen eine wesentliche Rolle für das Betriebsklima und ob ein Gefühl der Zugehörigkeit entstehen kann.
- Jugendliche mit Migrationshintergrund seien schwer zu motivieren, eine Ausbildung zu machen: „Sie haben ganz viel negative Erfahrung. Kleinst- und Mittelbetriebe gehen mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht immer [gut um]– ja, da haben wir halt wieder das Thema Rassismus. Das ist gerade in kleinen Unternehmen der Fall. Sie sind sehr demotiviert, haben immer wieder schlechte Erfahrungen. Conclusio, sie sagen wortwörtlich ‚Ich pfeife auf die Ausbildung, ich geh‘ zu Magna‘“. (EFG1, E13: 3)

Auch Vorurteile aufgrund der kulturellen Herkunft von TeilnehmerInnen werden seitens der ExpertInnen beobachtet:

„Meine Erfahrung ist, dass die Betriebe Vorurteile haben gegen Mädchen mit Migrationshintergrund. [...] Wenn ich dann nach dem Praktikum angerufen habe, wurde gesagt: Das Mädchen war toll, aber ich möchte keine Muslimin, weil dann kommen die Brüder und Väter. [...] Mit Gesprächen ist es schon möglich, das Umdenken, ein Andenken dieser Möglichkeit. [...] Ich denke, wahrscheinlich wäre ein eigenes Stiftungsmodell nötig, um da etwas zu machen.“ (TFG, ST9: 8)

⁵² http://www.ams.at/ueber_ams/14169_23669.html,

http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=645333&dstid=1419&titel=%E2%80%9EMentoring%2Cf%C3%BCr%2CMigrantInnen%E2%80%9C%2Cin%2Cder%2CSteiermark%3A%2CErfolgsquote%2C79%2CPorent (Zuletzt abgerufen am 26. 3. 2012)

3.3.10. **Förderlandschaft und Finanzierungsinstrumente**

Im Bereich der Förderungsstrukturen und Finanzierungsinstrumente werden von den ExpertInnen verschiedene Probleme gesehen, von denen einige auch in den Workshops mit VertreterInnen der Projekte angesprochen wurden. Zu den genannten Problemlagen zählen:

Verharren erprobter Maßnahmen im Projektstatus und Abhängigkeit von Drittmitteln

Es wird festgestellt, dass Projekte, die sich bewährt haben, nach wie vor über Drittmittel finanziert werden und nicht über den Projektstatus hinauskommen. Projekte sollten genutzt werden, um Neues zu erproben; mit begleitenden Evaluierungen soll beurteilt werden, ob die Maßnahme in das Regelinstrumentarium übernommen werden kann und/oder ob Veränderungen in den Strukturen vorgenommen werden sollen, damit sie nachhaltig werden. Mit Projekten allein kann der Grundbedarf an Unterstützungsleistungen nicht gedeckt werden und es können auch keine Strukturen verändert werden. Hinzu kommt, dass beim Ausbleiben von Drittmitteln die Projekte eingestellt werden müssen. Von ExpertInnenseite besteht auch die Einschätzung, dass Maßnahmen im Bereich der experimentellen Arbeitsmarktpolitik nur im Fall von zusätzlichen EU-Mitteln umgesetzt werden können; diese Einschätzung wurde auch von VertreterInnen der Projekte geteilt. (vgl. EFG1, E18: 14, E10: 15; EFG2, E9: 14, E2: 14; SFG: 4)

Fehlende Nachhaltigkeit und prekäre Arbeitsbedingungen für MitarbeiterInnen

Durch begrenzte Förderlaufzeiten und die Finanzierungen auf Projektbasis ist es schwierig, wie schon oben ausgeführt, die aufgebauten Kompetenzen nachhaltig zu erhalten. Soziale Einrichtungen können in der Folge Wissensmanagement nur ad hoc betreiben und nicht zur nachhaltigen Professionalisierung beitragen. Das hat auch damit zu tun, dass MitarbeiterInnen nur befristet, für die Projektlaufzeit, beschäftigt werden und nach Projektende die Einrichtung wieder verlassen (müssen). Verbunden mit begrenzten Förderperioden und projektbasierten Beschäftigungsverträgen sind es teils prekäre Arbeitsbedingungen für die MitarbeiterInnen in diesem Berufsfeld, die Auswirkungen auf die Motivation der MitarbeiterInnen haben und Belastungen mit sich bringen können, wie es eine Expertin beispielhaft darlegt:

„Weil man selbst in einer prekären Arbeitsmarktsituation arbeitet, ist es schwierig, jemandem bei der Integration in ein nachhaltig erfolgreiches Leben behilflich zu sein. Wenn ich selbst als Migrationsassistentin in einem Job arbeite, wo ich weiß, der ist in einem Jahr zu Ende, werde ich vermutlich mir um mein eigenes Leben und um meine Kinder auch große Sorgen machen und spätestens ab Oktober, wo ich die Blanko-Kündigung vielleicht schon unterschreiben hab' müssen, mir überlegen, was für mich im Jänner da sein wird.“ (EFG2, E4: 14) (vgl. EFG2, E2: 14, E12: 15, E4: 14, E8: 13)

Messung des Projekterfolgs (Zielvorgaben)

Für die Frage der Bewertung des Projekterfolgs wird eine gewisse Diskrepanz zwischen den Zielvorgaben und der Arbeit, die Projekte leisten können, gesehen. Die Arbeit der Projekte berührt Bereiche, die gesellschaftspolitisch wichtig und erwünscht sind, die aber in den Zielvorgaben so nicht abgebildet werden. Es werde nur das Gesamtbild (Anzahl der Vermittlungen, Schulungen) gemessen. Die Erfahrung einer Beratungseinrichtung im Zusammenhang mit Vermittlungsquoten ist, dass viele Menschen in sehr gering qualifizierte Berufe vermittelt werden und diese Beschäftigung nach ein paar Monaten wieder aufgeben (müssen).⁵³ In vielen Projekten werde zu wenig auf die Lebensrealität der Zielgruppe und die nachhaltige Verbesserung ihrer Lebenschancen eingegangen. (vgl. EFG1, E10: 15; EFG2, E20: 13, E15: 14, E9: 14; SFG, ST32: 4)

Förderschwerpunkte und Vergabe

Von ExpertInnenseite wurden Förderschwerpunkte und die Vergabep Praxis thematisiert. Die Förderschwerpunkte würden nicht immer die regionalen Bedürfnisse widerspiegeln, z.B. betreffe der Schwerpunkt „MigrantInnen“ bei der Integration von arbeitsmarktfernen Personen vor allem Ballungsräume, nicht aber den ländlichen Raum. Es besteht auch die Einschätzung, dass Projekte manchmal von großen Beratungseinrichtungen „abgefangen“ werden und dabei regionale Bedürfnisse unberücksichtigt bleiben. Die Entwicklung von Konzepten und Maßnahmen werde teilweise mit der regionalen Ebene nicht abgestimmt, diese müsse aber die Umsetzung tragen und das Beste daraus machen. Der Steirische Beschäftigungspakt wird als gutes Instrument gesehen, der noch stärker für die regionale Ebene genutzt werden könnte; es ist notwendig, wichtige Themen der Region und relevante VertreterInnen einzubinden. (vgl. EFG1, E10: 15; EFG2, E2: 8, 13, E8: 13; TFG, ST18: 9f.)

3.3.11. Rolle des AMS

Einen wichtigen Diskussionspunkt bildete in den durchgeführten Fokusgruppen auch die Rolle des AMS. Allgemein wird von Projektseite eine gute Zusammenarbeit mit dem AMS festgestellt. In einigen Projekten nahm die Zuweisung von TeilnehmerInnen durch das AMS einen hohen Stellenwert ein. (vgl. dazu: Abbildung 4.9) Einige Projekte hatten Probleme, die definierten Frauenanteile zu erreichen. Neben traditionellen Vorstellungen über Frauen- und Männerarbeitsplätze/-berufe bei den TeilnehmerInnen sowie teilweise traditionell männlichen Arbeitsbereichen in den Projekten bestand bei den Projekten auch der Eindruck eines geschlechterspezifischen Zuweisungsmusters durch das AMS, worauf bereits in Kapitel 3.2.1 eingegangen wurde. Als Gründe werden einerseits gesehen, dass die BeraterInnen zu wenig über die Projekte informiert sind und andererseits,

⁵³ Für die Vermittlung durch das AMS gilt: Eine Stelle ist „zumutbar“, wenn sie entsprechend der körperlichen Fähigkeiten ist, keine Gefährdung der Gesundheit oder Sittlichkeit darstellt, in angemessener Zeit erreichbar ist und sich mit Betreuungspflichten vereinbaren lässt. Wird Arbeitslosengeld bezogen, so ist nicht jede Stelle zumutbar, sondern abhängig vom angebotenen Entgelt (in den ersten 120 Tagen des Arbeitslosengeldbezuges mindestens 80 % und danach mindestens 75 % des der letzten Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld entsprechenden Entgelts), die Vermittlung in eine anderes Tätigkeitsfeld ist in den ersten 100 Tagen des Arbeitslosengeldbezugs nur zumutbar, wenn eine künftige Beschäftigung im bisherigen Beruf nicht wesentlich erschwert wird.

dass kein anderer (passender) Maßnahmenplatz zur Verfügung stand. Generell wird von Projektseite bei neuen Projekten die gezielte Informationsarbeit als wichtig erachtet, damit das Projekt bei den zuweisenden Stellen, TeilnehmerInnen und KooperationspartnerInnen entsprechend bekannt wird. Aus Sicht des AMS kann der Eindruck, einem Projekt nicht adäquat zugewiesen worden zu sein („falsche Zielgruppe“) aber auch in „falschen Erwartungen“ der TeilnehmerInnen liegen, d.h. die Vorstellungen lassen sich (innerhalb des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums und/oder mit den vorhandenen Qualifikationen) nicht umsetzen. Die Information durch das AMS reiche nicht. Bestimmte Maßnahmen können auch als eine Art „reality check“ gesehen werden. (vgl. TFG, 2; SFG: 3, EFG1: 14)

Von den Projekten wird der Bedarf nach einer Weiterentwicklung des „Stufenplans der Integration“ gesehen. So sollte am Beginn jeder Betreuung bzw. Beratung eine Erhebung der Kompetenzen stehen; die Erkenntnisse daraus sollten die Basis für weitere Schritte und Vermittlungsvorschläge sein, nicht nur die zuletzt ausgeübte Erwerbstätigkeit. Die Abschlussberichte der Projekte enthalten Betreuungspläne mit Vorschlägen für weitere Schritte. Dabei besteht zum Teil der Eindruck, dass diese für das AMS keine Relevanz haben. Schwierigkeiten bestehen etwa darin, welche Ausbildungen/Qualifizierungen vom AMS finanziert werden können. Es wurde die Erfahrung gemacht, dass die erarbeiteten Perspektiven und damit verbundenen Qualifizierungen/Ausbildungen nicht finanziert wurden. Dem steht der politische Auftrag des AMS – Menschen in Arbeit zu vermitteln – gegenüber. Vom AMS werden Aus- und Weiterbildungen am freien Bildungsmarkt gefördert/finanziert, die als „arbeitsmarktpolitisch sinnvoll“ gelten, d.h. die Vermittlungschancen fördern oder eine gefährdete Beschäftigung sichern. Dafür stehen Aus- und Weiterbildungsbeihilfen zur Verfügung (Beihilfe zu den Kurskosten, Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU), Beihilfe zu den Kursnebenkosten), bei Beschäftigten ist eine Förderung bis zu einem Bruttoeinkommen von 2.300 Euro möglich. (vgl. AMS Österreich 2011a: 2f., 5, 17; vgl. SFG: 8, TFG: 6)

Auch die Deutschkurse, die vom AMS angeboten werden, sind in diesem Zusammenhang zu sehen. Sie werden vom AMS unter dem Gesichtspunkt der Verbesserung/Schaffung der Arbeitsfähigkeit angeboten (siehe dazu auch Kapitel 3.3.7). Das AMS nimmt aber keine gesamtgesellschaftlichen Aufgaben wahr, sondern ist strikt an die Vermittlung in den Arbeitsmarkt gebunden, d.h. wenn jemand „vermittelbar“ ist, dann ist er/sie nicht förderbar. Innerhalb dieser Grenzen setzt das AMS Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von spezifischen Zielgruppen ein.

Einschaltungsgrad des AMS: Probleme bestehen im Angebot des AMS für höher Qualifizierte. In diesem Qualifikationssegment ist der „verdeckte“ Stellenmarkt größer, d.h. freie Stellen werden in geringerem Ausmaß publik gemacht, die Personalsuche erfolgt auf anderen Wegen. In einer Untersuchung für Deutschland wurde festgestellt, dass nur etwa ein Drittel der freien Stellen von den Unternehmen an die Arbeitsämter gemeldet wird. In Österreich liegt der Anteil noch etwas darunter (vgl. Biffel 2000). Bei Stellen, die ein Studium voraussetzen, war der Anteil noch geringer.⁵⁴ Eine Erhebung von GfK Austria aus dem Jahr 2011 zeigt demgegenüber, dass etwa die Zahl der über das AMS ausgeschriebenen Stellen nur geringfügig größer ist als die Zahl der in Printmedien inserierten Stellenausschreibungen. Bei Ausschreibungen von Stellen, die keine Ausbildung oder lediglich

⁵⁴ Vgl. Spiegel Online vom 21.12.2003 „Verdeckter Stellenmarkt. Netzwerken für die Karriere“, <http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/0,1518,274921,00.html>, zuletzt abgerufen am 28.3.2012

einen Pflichtschulabschluss voraussetzen, ist jedoch der Stellenwert des AMS viermal so hoch wie jener von Printmedien. (vgl. Kostera 2012: 3f)

Für Österreich ist festzustellen, dass die Bedeutung des AMS am Arbeitsmarkt für höhere Bildungsabschlüsse (Matura+) zunimmt. Das hat zum einen mit einem wachsenden Anteil von Erwerbspersonen mit höherem Bildungsabschluss zu tun, zum anderen zeigt sich eine zunehmende Flexibilisierung in diesem „Teilarbeitsmarkt“, d.h. ein erhöhter Umschlag bei den Beschäftigungsverhältnissen und ein stärkerer Zugang in Arbeitslosigkeit. Hinzu kommt ein dritter Trend: Der Arbeitsmarkt für höhere Bildungsabschlüsse wird verstärkt von den Erwerbsmustern von Frauen geprägt. (vgl. Kamleitner et al. 2009: 3ff., SFG: 3, EFG1: 14, TFG: 5, SFG: 7)

4. Integrationsmaßnahmen in den Modellprojekten und Zielerreichung

Die Erfolge und Misserfolge, Problemfelder und Handlungen im Rahmen eines Projektes stehen (auf den verschiedenen operationellen Ebenen) in einer Wechselwirkung mit der Umsetzung von Projektmaßnahmen, den involvierten Personen sowie den vorgegebenen systemischen Rahmenbedingungen. Aber auch die TeilnehmerInnen selbst spielen eine zentrale Rolle für Projekterfolge und –misserfolge. Ihre Bereitschaft, sich in ein Projekt einzufügen, aktiv mitzuwirken und sich vielleicht sogar an der Weiterentwicklung des Projektes zu beteiligen, wird häufig bereits im Vorfeld beeinflusst. Vergangene Erlebnisse bei der Arbeitsplatzsuche und –vermittlung, Erfahrungen in anderen Maßnahmen sowie die eigenen Lebensgeschichten haben Einfluss auf die Erwartungshaltungen und somit ihre Motivation. In der Motivationspsychologie wird von personenbezogenen und situationsbezogenen Faktoren gesprochen. Die Einbeziehung von ebendiesen Faktoren in aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen scheint auf der Hand zu liegen und lässt sich in drei Kategorien aufspalten: (1) universelle Verhaltenstendenzen und Bedürfnisse, (2) implizite Motive, die einzelne Individuen voneinander unterscheiden, und (3) explizite Ziele oder Zielsetzungen, die eine Person sich vorgenommen hat und die sie verfolgt. (vgl. Heckhausen/Heckhausen 2006: 3) Bezogen auf die TeilnehmerInnen an aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bedeutet dies, dass auf individueller Ebene zu berücksichtigen ist, welche impliziten und expliziten Ziele vor dem Projekt vorhanden waren. Universelle Verhaltenstendenzen und Bedürfnisse sind ebenso zentral wie das Streben nach Wirksamkeit, das die Basis der Motivenbildung ist. (vgl. ebd.)

Das spiegelt sich auch in der vorliegenden Studie wider: In den Gesprächen mit den ProjektteilnehmerInnen zeigte sich in einigen Fällen eine neutrale bis geringe Erwartungshaltung in Bezug auf den positiven Einfluss auf die Arbeitsmarktsituation. Diese beruhte meistens darauf, dass Maßnahmen in der Vergangenheit keine positiven Veränderungen in ihrem Leben bewirken konnten und/oder dass die TeilnehmerInnen für sich selbst generell eingeschränkte Perspektiven erkennen können. Andere TeilnehmerInnen hingegen hatten von Beginn an klare Vorstellungen und große Erwartungshaltungen, die entweder erfüllt oder enttäuscht werden konnten.

In den acht Modellprojekten sind unterschiedliche Voraussetzungen gegeben, die die Erwartungshaltung und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen beeinflussen. Eine Rolle spielen hierbei:

- die Zusammensetzung der Zielgruppe und die gruppenspezifischen Erwartungshaltungen. (Unterschiedliche Personengruppen haben auch unterschiedlich geprägte individuelle Erwartungshaltungen.) Letztere können beeinflusst werden durch die bisherige Berufserfahrungen im In- und Ausland, die bisherigen Erfahrungen mit Arbeitsmarktintegrationsprojekten, die individuelle Einschätzung, welche Maßnahmen (Sprachkurs, Berufspraxis,...) bei der Arbeitsmarktintegration nötig sind und auch den biographischen und sozioökonomischen Hintergrund (Alter, Geschlecht, Familie, Bildung, Migrationsgeschichte, etc.)
- der Projektzugang, d.h. der Weg der Person zum Projekt. Er kann u.a. über Zuweisung von Arbeitsmarktservice (AMS) oder Sozialamt, über Empfehlung einer anderen Einrichtung (NGO, AMS etc.), über Mundpropaganda oder über Informationsveranstaltungen oder Informationsgespräche mit dem Projektträger erfolgen. Die Frage nach dem Projektzugang steht in einem engen Zusammenhang mit der Frage nach dem vorhandenen oder nicht vorhandenen Wunsch einer Person, an dem Projekt teilzunehmen. Ist die Projektteilnah-

me auf Eigeninitiative erfolgt, bestehen andere Rahmenbedingungen als bspw. bei einer AMS Zuweisung, bei der die Projektteilnahme den Wünschen der Person entsprechen und den Bedarf befriedigen kann, aber nicht muss. Es ist weiters zu berücksichtigen, dass die Art des Projektzugangs mit den finanziellen Rahmenbedingungen der TeilnehmerInnen während der Projektteilnahme in einem Zusammenhang steht.

- die finanzielle Situation der TeilnehmerInnen während der Projektteilnahme: Es stellt sich die Frage, ob die Person finanzielle Unterstützung während der Projektteilnahme erhält, z.B. die „große“ oder „kleine“ Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU) durch das AMS.
- der Informationsstand der TeilnehmerInnen über das Projekt: Was weiß die Person bereits vor der Projektteilnahme über die Maßnahmen? Gab es ein Informationsgespräch oder Kontakt mit ProjektmitarbeiterInnen im Vorfeld? Inwiefern stimmen Informationen mit der Realität im Projekt überein?

Je nach Projekt und den jeweiligen Projektmaßnahmen unterscheiden sich die Voraussetzungen, die die Motive und Erwartungshaltungen der TeilnehmerInnen beeinflussen. Davon wiederum hängt ab, wie hoch die erzielbare Zufriedenheit der TeilnehmerInnen ist. Nicht nur die Abdeckung materieller Bedürfnisse spielt für die Erwartungshaltungen und die Zufriedenheit der ProjektteilnehmerInnen eine Rolle, sondern auch deren psychosoziale Bedürfnisse. In den folgenden Schilderungen wird die Bedeutung der psychosozialen Komponenten wiederholt von den InterviewpartnerInnen aufgegriffen und diese teilweise auch als besonders bereichernd geschildert.

Die im Rahmen der steirischen Umsetzung des ESF Schwerpunkts 3b geförderten Modellprojekte unterscheiden sich stark voneinander. Sie behandeln unterschiedliche Aspekte der Arbeitsmarktintegration von arbeitsmarktfernen Personen, insbesondere MigrantInnen, arbeiten mit unterschiedlichen Zielgruppen, verwenden andere methodische Zugänge, sind in anderen Regionen tätig, befinden sich in unterschiedlicher Nähe bzw. Ferne zum ersten Arbeitsmarkt und sind mit unterschiedlichen finanziellen Unterstützungen für die TeilnehmerInnen verbunden. Damit decken die Projekte ein sehr breites Spektrum der Arbeitsmarktintegration von arbeitsmarktfernen Personen ab. Die Projekte sind daher auch nur bedingt miteinander vergleichbar. Die nachfolgenden Grafiken identifizieren für alle Projekte bestimmte Indikatoren, die die Erreichung der Ziele, darunter auch die Zielgruppenerreichung, abbilden. Damit werden Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen den Projekten deutlich. Die projektspezifischen Betrachtungen beinhalten in weiterer Folge Vergleiche der einzelnen Standorte, sofern dies methodisch möglich und inhaltlich relevant ist.

Es wird an dieser Stelle darauf aufmerksam gemacht, dass die Informationen zur beruflichen Lage die Situation zu Projektende darstellen. Es sind keine Informationen über die berufliche Situation in den der Projektteilnahme folgenden Wochen oder Monaten vorhanden. Es können daher keine Aussagen über die Wirksamkeit der einzelnen Modellprojekte und Maßnahmen aus einer mittel- bis längerfristigen Perspektive gemacht werden. Nur in sieben Fällen konnten Interviews mit ProjektteilnehmerInnen nach Projektende geführt werden. Zwei dieser Fälle werden später als Fallbeispiele genauer dargestellt. Prinzipiell ist zu sagen, dass die Maßnahmen dann als nachhaltig anzusehen sind, wenn sie entweder im Rahmen anderer Finanzierungsmöglichkeiten weiterge-

führt werden oder wenn einzelne Aspekte im Rahmen anderer Projekte umgesetzt werden. (vgl. Stockmann 2007: 52)

Tabelle 4.1: Quantitative Ziele der Modellprojekte und deren Erreichung

	Alters- und Zielgruppen	Projektschwerpunkt	Projekträger	TN-Anzahl		Frauen-Anteil		MH-Anteil		Laufzeit	
				Ziel	Ist*	Ziel	Ist*	Ziel	Ist*	Beginn	Ende
BFB Migration	Jugendliche im Alter von 13-19 Jahren	Überleitung in nächste Bildungs-/Ausbildungs-/Berufsphase	Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft	690	746	55%	45,8%	k.A.	7,5%	01.01.2010	31.12.2011
ErfA Integrationsmodell	Arbeitsmarktferne Pers. (Schwerpunkt MH)	Vers. Beschäftigungsvarianten (Stufenmodell), max. 1 Jahr	Verein ErfA - Erfahrung für ALLE	30 VZÄ	359***	50%	41,8%	k.A.	50,1%	01.01.2010	31.12.2011
Graz Jobs - MIGRA	LZBL/SH-Beziehende (mit MH), Asylberechtigte	Transitarbeitsplätze (durchschnittlich 6 Monate)	ARGE Graz-Jobs i.V. Bicycle	60	72	50%	41,7%	60%	75,0%	01.04.2010	30.09.2011
Interkulturelles Mentoring	Frauen mit MH (arbeitsuchend, dequalifiziert beschäftigt)	Mentoring zur berufl. und sozialen Integration von Frauen, 10 Monate	Bildungs- und Erholungszentrum "Haus der Frauen", Bildungshaus der Diözese Graz-Seckau	10	16	100%	100,0%	100%	100,0%	01.02.2010	30.04.2011**
Kompetenzprofil-erhebung	MigrantInnen ohne österr. Berufserfahrung, dequalifiziert beschäftigte MigrantInnen	Kompetenzprofilhebung in Form von Einzel-/Gruppencoaching, 8 Wochen	ISOP-Innovative Sozialprojekte GmbH	178	102	45%	82,4%	100%	100,0%	01.02.2010	31.12.2011
Lernfabrik	LZBL (bzw. von LZBL bedrohte Pers.), SH-Beziehende, überwiegend mit MH, ab 20 Jahren	Arbeitstraining (Praktikum) mit Outplacement	ISOP-Innovative Sozialprojekte GmbH + alea + partner GmbH	90	93	50%	61,3%	"überw. MH"	93,5%	01.01.2010	31.12.2011
Mia_san	arbeitsmarktferne Mädchen/junge Frauen, 15-25 Jahre	Trainingsprogramm für Mädchen/junge Frauen, 8 Monate	Mafalda - Verein zur Förderung und Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen	40	49	100%	100,0%	min. 60%	79,6%	01.01.2010	30.09.2011
Produktions-schulen	15-25jährige mit MH, soz. Benachteiligung, Schul-/Ausbildungsabbruch, AL, Sprachdefiziten ua.	Vernetzung produktiver Tätigkeit mit begleitet. Fachunterricht, 6-12 Monate	Jugend am Werk Steiermark GmbH + FAB - Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung	444	358	50%	44,4%	min. 60%	46,6%	01.01.2010	31.12.2011

* im Zeitraum 1. 1. - 31. 12. 2011

** Laufzeit wurde im Rahmen des ESF SP 3b bis 31.12.2011 verlängert

*** 359 TeilnehmerInnen, 19,2 VZÄ (Annahmen: 45 Arbeitswochen pro Jahr, 35 Stunden pro Woche)

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

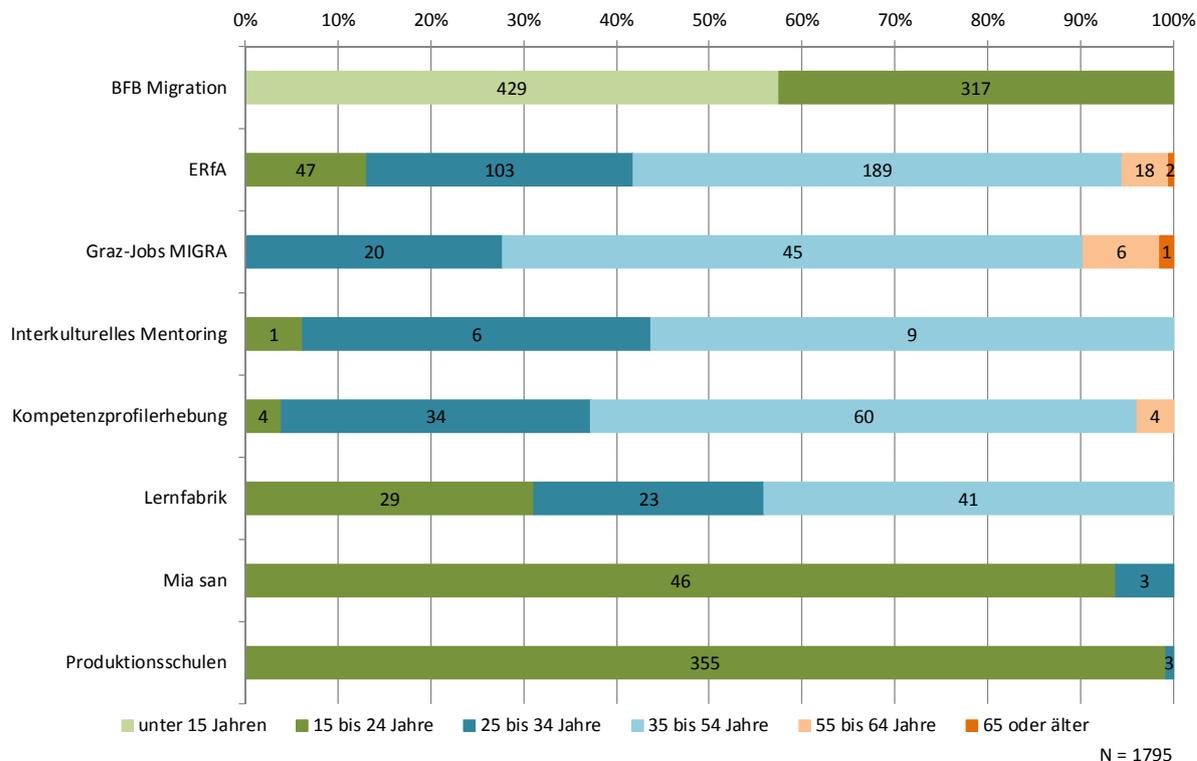
Tabelle 4.1 gibt einen Überblick über die wichtigsten Informationen zu den Projekten. Sie gibt einerseits über die Zielgruppendefinition, die Projektschwerpunkte und die Trägereinrichtung(en) Auskunft, andererseits über definierte Maßzahlen und die entsprechenden Ergebnisse in der jeweiligen Projektlaufzeit.

Ein Blick auf die Altersverteilung der TeilnehmerInnen zeigt, dass es grundlegende Unterschiede zwischen den einzelnen Modellprojekten gibt. BFB Migration, Mia_san und die Produktionsschulen sind Projekte, die sich an Jugendliche wenden, während ErfA, Graz-Jobs MIGRA, das Interkulturelle Mentoring und die Kompetenzprofilhebung hauptsächlich Personen im Haupterwerbsalter betreuen. Die Lernfabrik verzeichnet einen besonders hohen Anteil an jungen Erwachsenen. (vgl. Abbildung 4.1)

Die Projekte unterscheiden sich auch was den Anteil der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund betrifft stark (vgl. Abbildung 4.2). Manche Projekte wenden sich ausschließlich an MigrantInnen, wie etwa das Interkulturelle Mentoring oder die Kompetenzprofilhebung. Andere Projekte wenden sich grundsätzlich an arbeitsmarktferne Personen, darunter auch arbeitsmarktferne Personen mit Migrationshintergrund (ERfA, Graz-Jobs MIGRA, Lernfabrik, Mia_san, Produktionsschulen). BFB Migration bietet Berufsorientierung an und versucht, in der gesamten Steiermark (mit Ausnahme von Graz) so viele Jugendliche wie möglich zu erreichen. Der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die im Rahmen von BFB Migration eine Einzelbegleitung in An-

spruch genommen haben, liegt etwas unter dem Anteil der Personen mit Migrationshintergrund (2010: 10,2 %) und dem Anteil der SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache in der Steiermark (2010/11: 10,3 %).

Abbildung 4.1: TeilnehmerInnen nach Alter und Modellprojekt, absolut

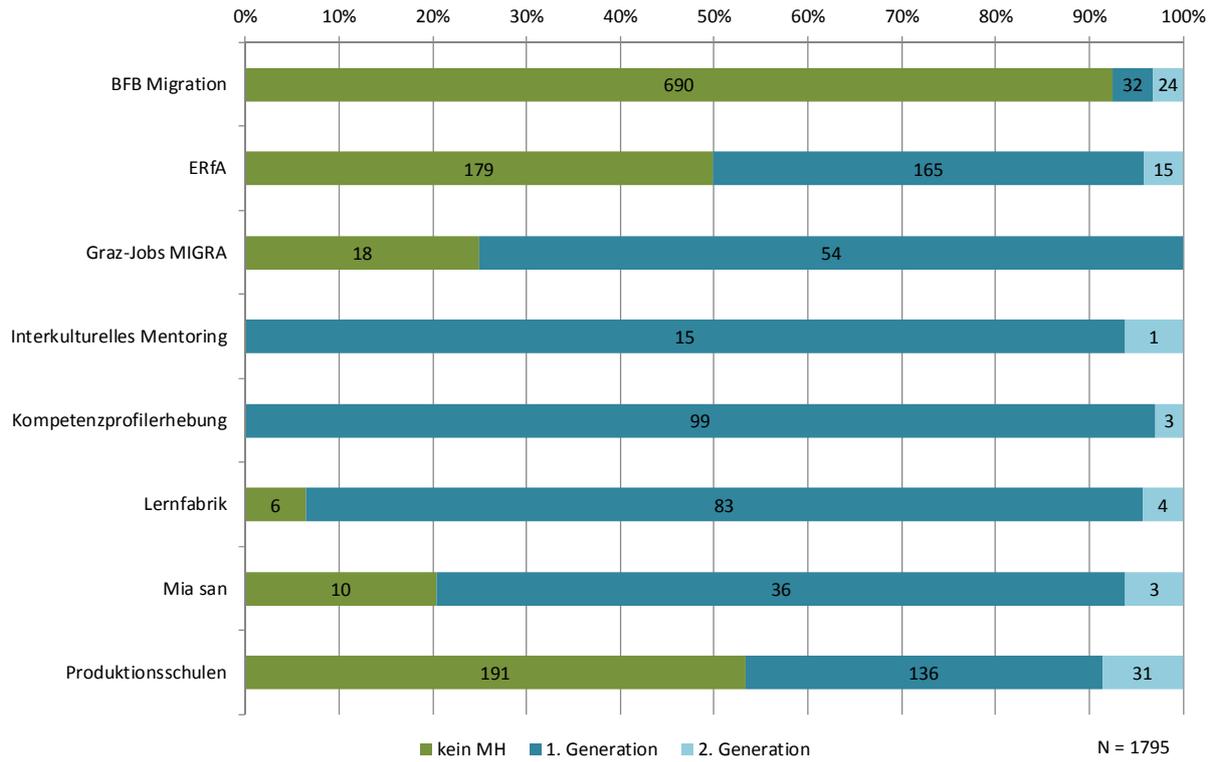


Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

In allen Modellprojekten ist der Anteil der MigrantInnen der zweiten Generation, also von Personen, die bereits in Österreich geboren wurden, deren Eltern aber im Ausland geboren wurden, sehr gering. Am Projekt Graz-Jobs MIGRA nahm keine Person aus der zweiten Migrationsgeneration teil. In den Projekten ERfA, Interkulturelles Mentoring, Kompetenzprofilhebung, Lernfabrik und Mia_san betrug der Anteil der TeilnehmerInnen aus der zweiten Migrationsgeneration an allen TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund weniger als 10 %. Bei den Produktionsschulen entstammen 18,6 % aller TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund aus der zweiten Generation. Steiermarkweit lag der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation an allen Personen mit Migrationshintergrund laut Mikrozensus 2010 bei 20,8 %. Damit ist der Anteil der zweiten Generation in allen Projekten stark unterrepräsentiert. Lediglich im Projekt BFB Migration war etwa die Hälfte aller TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund aus zweiter Generation, allerdings war der MigrantInnenanteil in diesem Projekt mit 7,5 % besonders gering.

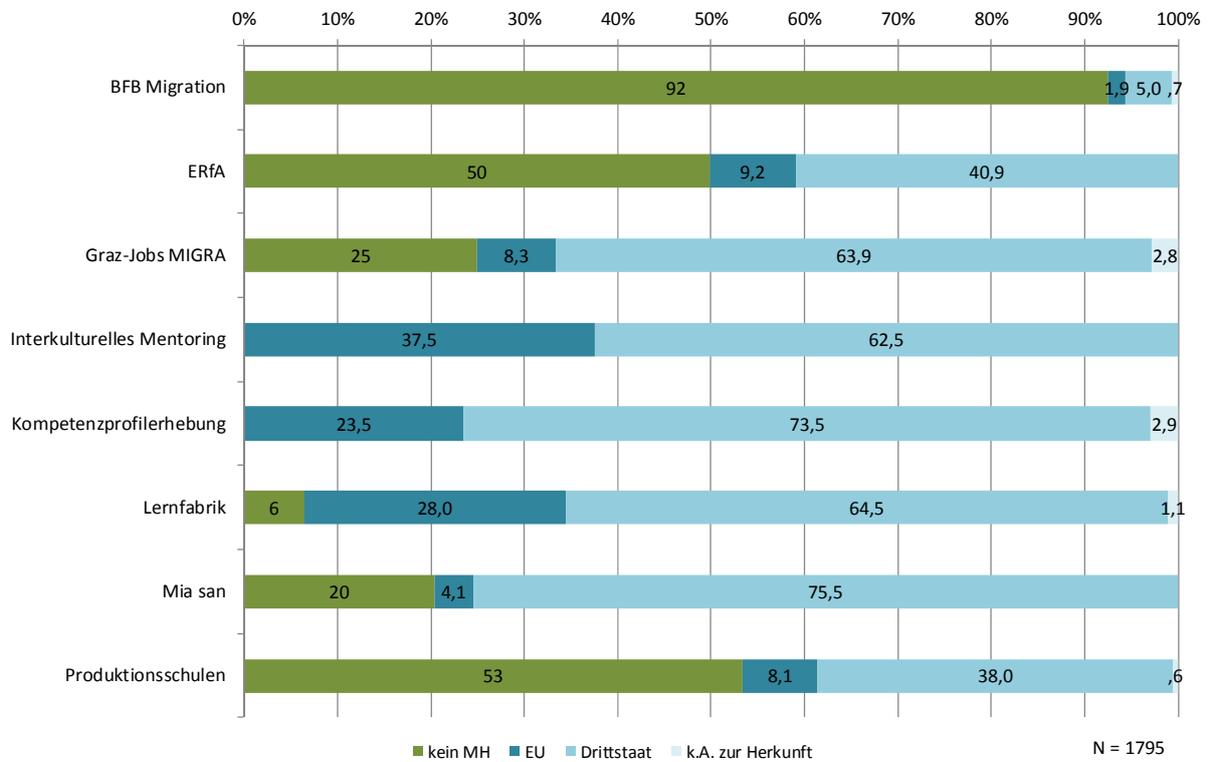
Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund, die aus einem Drittstaat stammen, ist in allen Projekten höher als der von MigrantInnen aus einem anderen EU-Land. (vgl. Abbildung 4.3) Er liegt in allen Projekten bei mehr als 60 %. Bei den Projekten Interkulturelles Mentoring und Lernfabrik kommen etwa zwei Drittel aller Personen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat. Bei den Projekten BFB Migration, ERfA, Kompetenzprofilhebung und Produktionsschulen lag der Anteil höher, nämlich bei etwa drei Viertel, bei Graz-Jobs MIGRA und Mia_san bei rund 90 %.

Abbildung 4.2: TeilnehmerInnen nach Migrationshintergrund und Modellprojekt, absolut



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Abbildung 4.3: TeilnehmerInnen nach Herkunft und Modellprojekt, relativ



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

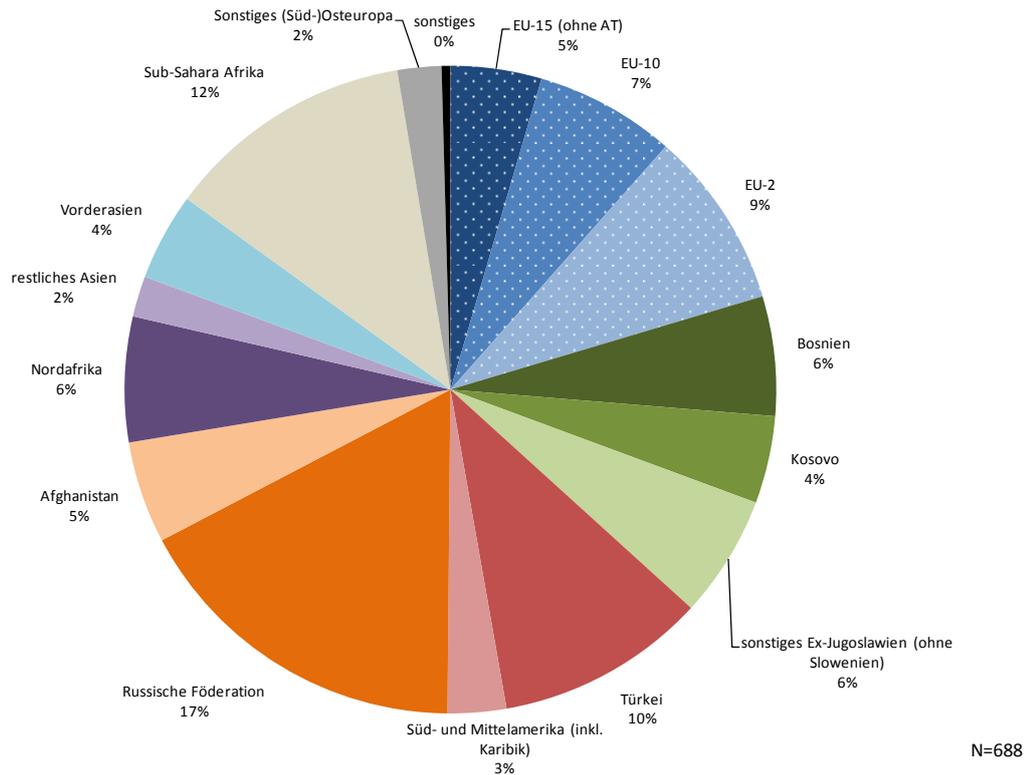
Aus Abbildung 4.4 ist ersichtlich, aus welchem Land bzw. welcher geografischen Region die TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund, die an einem der acht Modellprojekten teilgenommen haben, stammen. Insgesamt kommen 20,3 % der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund aus einem anderen EU-Land, der überwiegende Teil davon aus einem ‚neuen‘ EU-Mitgliedsland (EU-10 bzw. EU-2). Diese Personen genießen innerhalb der Europäischen Union Freizügigkeit und haben seit Mai 2011 im Fall der EU-10 vollen Arbeitsmarktzugang, Personen aus Bulgarien und Rumänien unterliegen noch Übergangsregelungen (bis 2013), was den Zugang zum Arbeitsmarkt anbelangt (Ersatzkraftverfahren durch das AMS)⁵⁵.

Etwa 16 % der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund kommen aus einem Land des ehemaligen Jugoslawiens, wobei Bosnien-Herzegowina und Kosovo die wichtigsten Herkunftsländer sind. 17 % der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund stammen aus der Russischen Föderation. 18 % der TeilnehmerInnen kommen aus einem afrikanischen Land, zwei Drittel davon aus Sub-Sahara-Afrika, ein Drittel aus Nordafrika. 10 % der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund stammen aus der Türkei, 5 % aus Afghanistan, 6 % aus einem asiatischen Land, 3 % aus Süd- oder Mittelamerika und 2 % aus einem sonstigen süd- oder osteuropäischen Land.

Der besonders hohe Anteil der Personen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat mag aufs Erste überraschen, da in der Steiermark der Anteil der Personen, die in einem anderen EU-Land geboren wurden, und der Anteil der Personen, die in einem Drittstaat geboren wurden, mit jeweils ca. 5 % (2011) etwa gleich hoch ist. (vgl. Abbildung 2.6) Diese Zahlen zeigen jedoch, dass vor allem Drittstaatsangehörige Schwierigkeiten haben, einen passenden Arbeitsplatz zu finden. Das bestätigt auch eine Studie von Statistik Austria zum „Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt“. Daraus geht hervor, dass MigrantInnen aus der EU leichter über den offenen Arbeitsmarkt (Zugang über Arbeitsmarktservice, Zeitung und Internet) einen Job finden als Personen aus Drittstaaten, insbesondere aus traditionellen Herkunftsländern wie der Türkei oder dem ehemaligen Jugoslawien. Personen aus Drittstaaten finden häufiger über den ‚verdeckten‘ Arbeitsmarkt einen Job. Der verdeckte Arbeitsmarkt, d.h. offene Stellen, die nicht ausgeschrieben werden, rekrutiert hauptsächlich über die Familie, Freunde oder Bekannte, die Bildungseinrichtung oder die Firma, bei der man selbst oder ein Bekannter früher bereits eine Tätigkeit ausgeübt hat. (vgl. Statistik Austria 2010: 68)

⁵⁵ Mehr dazu in Biffi/Faustmann/Skrivanek 2011b.

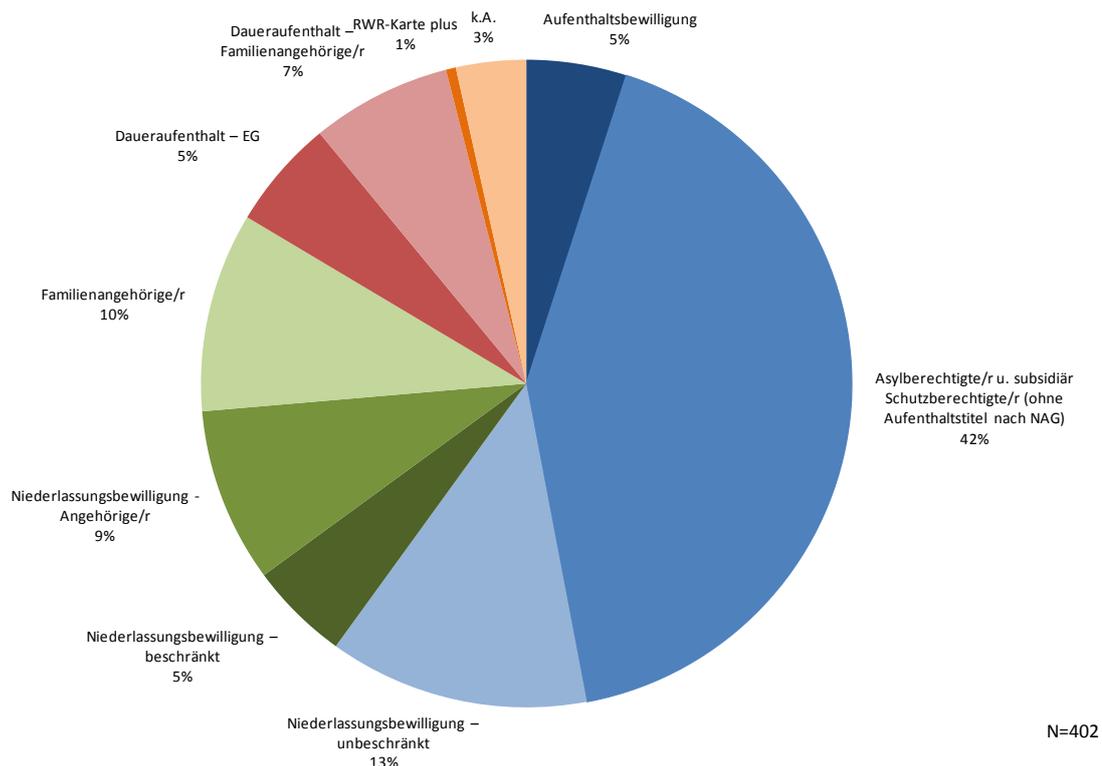
Abbildung 4.4: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft



Q.: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Während StaatsbürgerInnen eines anderen EU-Landes volle Freizügigkeit genießen – mit Ausnahme von Bulgarien und Rumänien bis 31. 12. 2013 –, benötigen Drittstaatsangehörige einen Aufenthaltstitel, der den Zugang zum Arbeitsmarkt bestimmt. Abbildung 4.5 zeigt, dass 42 % aller TeilnehmerInnen, die Drittstaatsangehörige sind, einen Aufenthaltstitel als Asylberechtigte/r oder als subsidiär Schutzberechtigte/r haben. Damit sind diese Personen vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen und haben keine rechtlichen Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Insgesamt haben weitere 36 % einen Aufenthaltstitel, der einen unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt gewährt: 13 % haben eine „Niederlassungsbewilligung – unbeschränkt“, 10 % haben den Aufenthaltstitel „Familienangehörige/r“, 5 % haben einen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – EG“, 7 % „Daueraufenthalt – Familienangehörige/r“ und 1 % hat bereits eine „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“, die erst seit 1. Juli 2011 ausgestellt wird. Weitere 5 % der Drittstaatsangehörigen haben eine „Niederlassungsbewilligung – beschränkt“. Damit ist der Zugang zum Arbeitsmarkt zwar möglich, aber es ist ein Ersatzkraftverfahren durch das AMS erforderlich, d.h. es kann nur dann eine Beschäftigungsbewilligung gewährt werden, wenn der/die ArbeitgeberIn nachweist, dass unter den zugewiesenen Arbeitslosen keine passende Ersatzkraft gefunden werden kann. Weiters haben 5 % der Drittstaatsangehörigen, die an einem der acht Modellprojekte teilgenommen haben, eine „Aufenthaltsbewilligung“, die zum Aufenthalt zu einem bestimmten Zweck berechtigt.

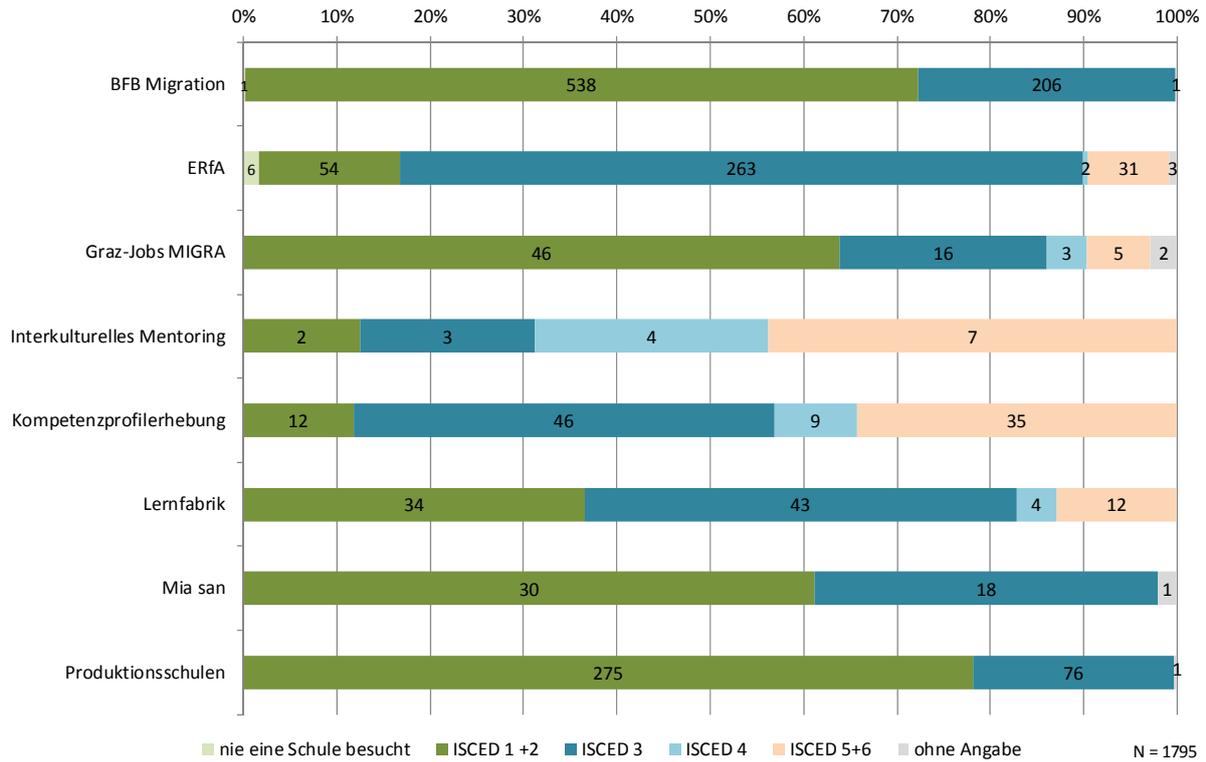
Abbildung 4.5: TeilnehmerInnen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Aufenthaltstitel



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

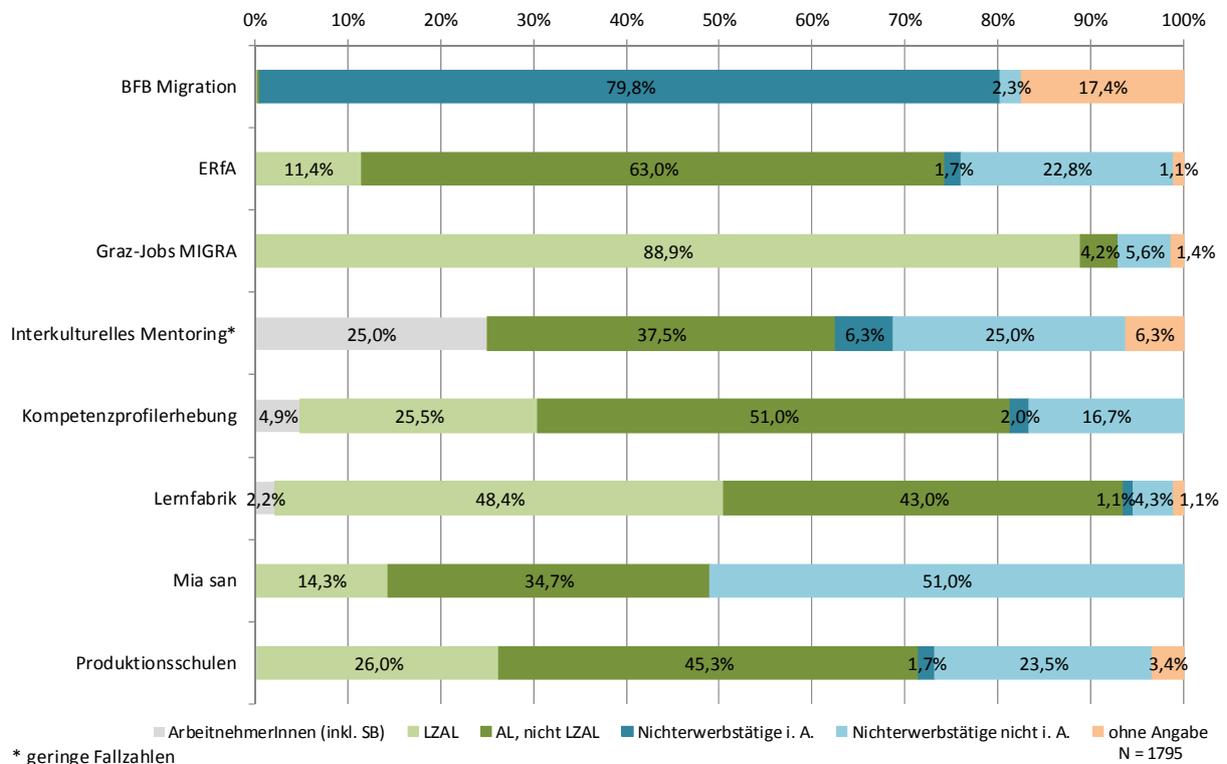
Die Modellprojekte unterscheiden sich auch stark in Bezug auf die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung voneinander. Das geht aus Abbildung 4.6 hervor. Bei den Projekten BFB Migration, Mia_san und den Produktionsschulen hatte die Mehrheit der TeilnehmerInnen höchstens einen Pflichtschulabschluss (mehr als 60 %), was sich daraus ergibt, dass diese Projekte größtenteils mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen arbeiten. Anders beim Projekt Graz-Jobs MIGRA, deren TeilnehmerInnen sich zu 90 % im Haupterwerbsalter befanden. Auch bei diesem Projekt lag der Anteil der Personen, die höchstens einen Pflichtschulabschluss haben, bei mehr als 60 %. Das Projekt ERfA verzeichnet einen besonders hohen Anteil von Personen mit mittlerem Ausbildungsniveau (Lehre oder mittlere Schule) (73,3 %). Bei den Projekten Interkulturelles Mentoring und Kompetenzprofilhebung war der Anteil von Personen mit höherer oder universitärer Ausbildung besonders hoch (68,8 % bzw. 43,1 %). In der Lernfabrik zeigte sich eine leicht bipolare Struktur der Bildungsverteilung der TeilnehmerInnen: 36,6 % der TeilnehmerInnen an der Lernfabrik hatten höchstens Pflichtschulabschluss und 17,2 % hatten einen Abschluss einer höheren oder universitären Ausbildung.

Abbildung 4.6: TeilnehmerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Modellprojekt, absolut



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Abbildung 4.7: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projekteintritt und Modellprojekt, relativ



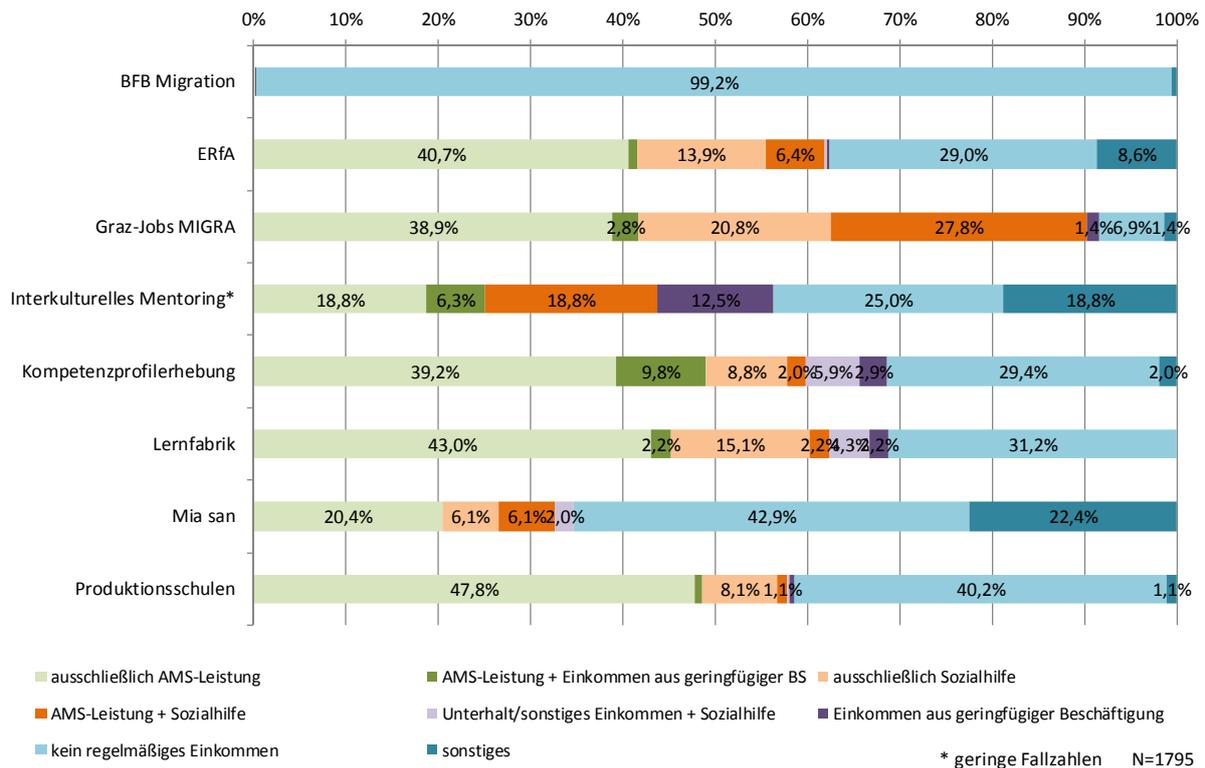
Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Weiters unterscheidet sich der Erwerbsstatus bei Projekteintritt zwischen den einzelnen Projekten. Abbildung 4.7 zeigt, dass knapp 80 % aller Jugendlichen, die eine Einzelbegleitung im Rahmen von BFB Migration in Anspruch genommen haben, nicht erwerbstätig und in Ausbildung waren. Damit unterscheidet sich BFB Migration stark von allen anderen Projekten, die überwiegend mit arbeitslosen Personen arbeiteten. In den Projekten ERfA, Kompetenzprofilerhebung und Produktionsschulen waren mehr als 70 % der TeilnehmerInnen bei Projekteintritt arbeitslos. Bei Graz-Jobs MIGRA und bei der Lernfabrik waren es mehr als 90 %. Bei Graz-Jobs MIGRA waren 88,9 % sogar langzeitarbeitslos, bei der Lernfabrik 48,4 %. Beim Interkulturellen Mentoring waren 25 % der TeilnehmerInnen zu Projektbeginn nicht erwerbstätig und auch nicht in Ausbildung und mehr als ein Drittel arbeitslos, aber nicht langzeitarbeitslos. Beim Projekt Mia_san waren mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen zu Projektbeginn nicht erwerbstätig und auch nicht in Ausbildung, die andere Hälfte war zu Projektbeginn arbeitslos, etwa ein Drittel davon sogar langzeitarbeitslos. 25 % der TeilnehmerInnen am Interkulturellen Mentoring Oststeiermark waren erwerbstätig, wobei es sich um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse handelte. Es wird häufig argumentiert, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse oft prekäre Arbeitssituationen darstellen, aber auch eine wichtige Brückenfunktion zur Aufnahme regulärer Beschäftigungsverhältnisse einnehmen können. Riesenfelder/Schelepa/Wetzel (2011: 139) zeigen jedoch, dass die Motivation, eine geringfügige Beschäftigung zur Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration aufzunehmen, eine untergeordnete Rolle spielt. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse finden sich vor allem im Bereich von Hilfstätigkeiten und angelernten Tätigkeiten. Die AutorInnen betonen jedoch, dass die Konzentration geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse auf einfache Arbeiten in keinem Zusammenhang zum Bildungsgrad steht. Vielmehr fällt der Bildungsgrad bei den geringfügig Beschäftigten im Vergleich zur Gesamtheit der Arbeitskräfte sogar etwas überdurchschnittlich aus; Überqualifikation tritt hier also besonders häufig auf. Die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation unter geringfügig Beschäftigten ist zwar im Allgemeinen relativ hoch, bei Personen mit Migrationshintergrund jedoch deutlich geringer. Geringfügig beschäftigte MigrantInnen wünschen sich außerdem überdurchschnittlich häufig ein Standardbeschäftigungsverhältnis. (vgl. ebd. 2011: 8; 139ff)

Diese Zielgruppenstruktur spiegelt sich auch in der Art des Einkommens bei Projektbeginn: Abbildung 4.8 zeigt, dass die TeilnehmerInnen von BFB Migration über kein regelmäßiges Einkommen verfügen, da sie größtenteils noch zur Schule gehen. Bei den Projekten ERfA, Kompetenzprofilerhebung und Lernfabrik verfügten etwa 40 % der TeilnehmerInnen bei Projektbeginn ausschließlich über eine AMS-Leistung. Knapp ein Drittel aller TeilnehmerInnen dieser Projekte hatte zu Projekteinstieg kein regelmäßiges Einkommen. Zwischen 9 und 15 % bezogen zum Zeitpunkt des Projekteinstiegs ausschließlich Sozialhilfe. Der Rest verfügte über verschiedene Einkommenskombinationen. Beim Projekt Graz-Jobs MIGRA hatten ebenfalls etwa 40 % ausschließlich ein Einkommen aus einer AMS-Leistung, weitere 20 % bezogen ausschließlich Sozialhilfe und knapp 30 % verfügten über eine Kombination aus AMS-Leistung und Sozialhilfe. Der Rest hatte verschiedene andere Einkommenskombinationen oder kein regelmäßiges Einkommen. Beim Interkulturellen Mentoring Oststeiermark hatten jeweils etwa 20 % der TeilnehmerInnen ausschließlich eine AMS-Leistung, eine AMS-Leistungen ergänzt um Sozialhilfe oder Einkommen aus sonstigen Quellen (Kinderbetreuungsgeld, Familienbeihilfe etc.). Ein Viertel aller TeilnehmerInnen am Interkulturellen Mentoring Oststeiermark hatte kein regelmäßiges Einkommen. Knapp 20 % erwirtschafteten ein geringfügiges Einkommen, etwa ein Drittel davon bezog zusätzlich auch eine AMS-Leistung.

Knapp die Hälfte der TeilnehmerInnen am Projekt Mia_san hatte zu Projekteinstieg kein regelmäßiges Einkommen, etwa 20 % bezogen ausschließlich eine AMS-Leistung und etwas mehr als 20 % hatten ein Einkommen aus einer sonstigen Quelle, worunter insbesondere monetäre Familienleistungen (Kinderbetreuungsgeld, Familienbeihilfe etc.) fallen. 6,1 % der TeilnehmerInnen bezogen ausschließlich Sozialhilfe, weitere 6,1 % bezogen eine Einkommenskombination aus AMS-Leistung und Sozialhilfe. Bei den Produktionsschulen bezog knapp die Hälfte aller TeilnehmerInnen zu Projekteinstieg ausschließlich eine AMS-Leistung. Weitere 40,2 % hatten kein regelmäßiges Einkommen. 8,1 % bezogen ausschließlich Sozialhilfe.

Abbildung 4.8: TeilnehmerInnen nach Einkommen bei Projekteintritt und Modellprojekt, relativ

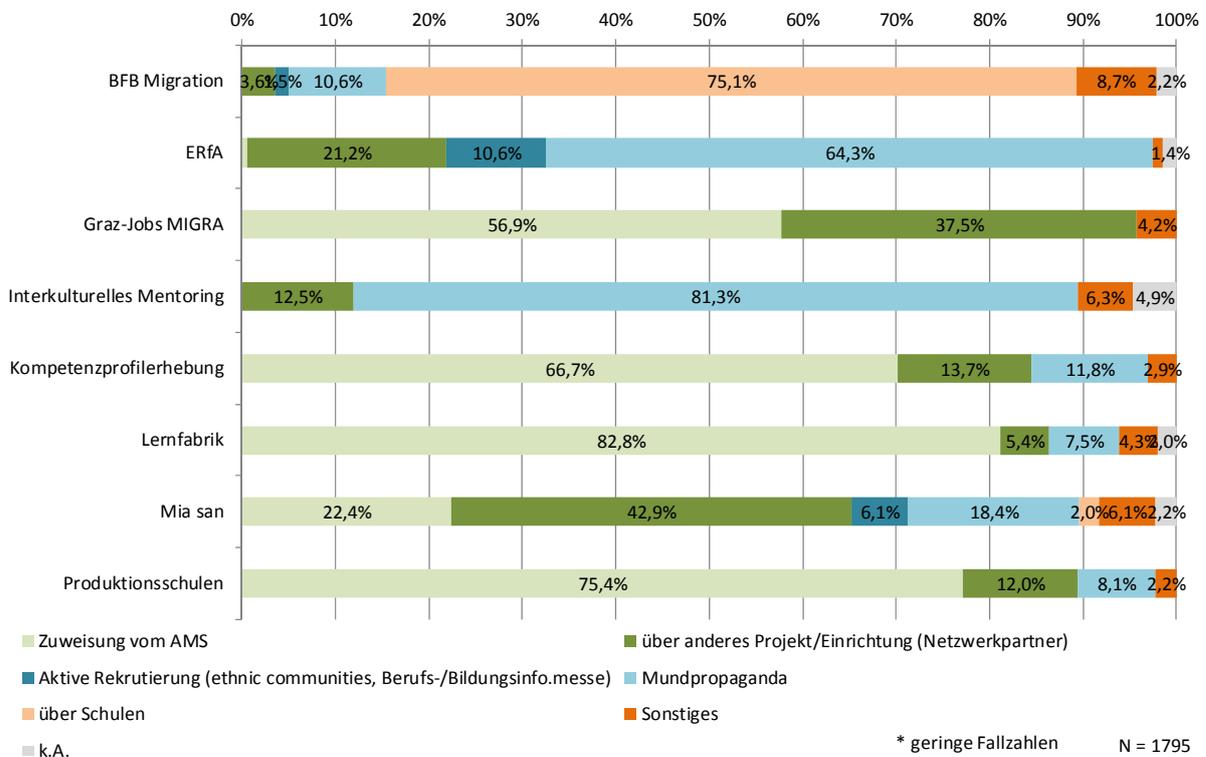


Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Die Art und Weise, wie die TeilnehmerInnen Zugang zum Projekt fanden, unterscheidet sich stark. Zwei Drittel aller TeilnehmerInnen an einer Einzelbegleitung im Rahmen von BFB Migration fanden den Kontakt zum Projekt über ihre Schule. 10,6 % haben über Mundpropaganda vom Projekt erfahren. Beim Projekt ERfA nahm Mundpropaganda einen besonders hohen Stellenwert für den Zugang zum Projekt ein (64,3 %). 21,2 % haben über einen Netzwerkpartner vom Angebot von ERfA erfahren. Bei ERfA spielten aktive Rekrutierungen, insbesondere über ‚ethnic communities‘ eine vergleichsweise wichtige Rolle. Noch stärker ausgeprägt war die Bedeutung von Mundpropaganda beim Projekt Interkulturelles Mentoring Oststeiermark (81,3 %). 12,5 % der TeilnehmerInnen sind über eine andere Einrichtung bzw. ein anderes Projekt zum Interkulturellen Mentoring Oststeiermark gekommen. Bei den Projekten Kompetenzprofilerhebung, Lernfabrik und den Produktionsschulen nahm die Zuweisung durch das AMS einen besonders hohen Stellenwert ein. Mehr als jeweils zumindest ein Drittel der TeilnehmerInnen wurde in diesen Projekten vom AMS vermittelt. Auch Mundpropaganda und der Zugang über einen Netzwerkpartner waren in diesen Projekten bedeutende Zugangsformen. Zum Projekt Graz-Jobs MIGRA kam ebenfalls mehr als die Hälfte über eine AMS-Zuweisung, mehr als ein Drittel über ein anderes Projekt bzw. eine andere

Einrichtung. Beim Projekt Mia_san nahm die Vermittlung über einen Netzwerkpartner eine besonders bedeutende Rolle ein (42,9 %). 22,4 % wurden vom AMS zum Projekt Mia_san vermittelt, 18,4 % kamen über Mundpropaganda und auch aktive Rekrutierung, außerdem waren Schulen relevante Zugangsquellen.

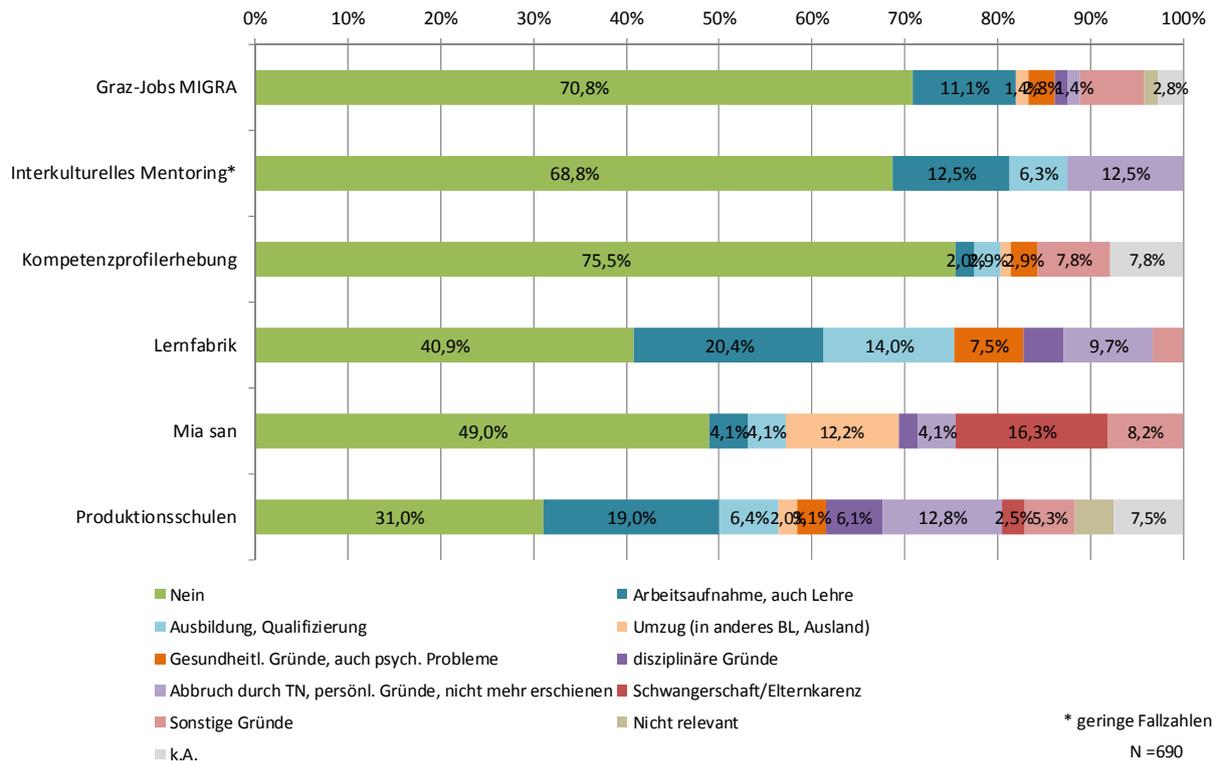
Abbildung 4.9: TeilnehmerInnen nach Zugang zum Projekt und Modellprojekt, relativ



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Das Ausmaß an vorzeitigen Beendigungen einer Projektteilnahme unterschied sich bei den Projekten stark, wie aus Abbildung 4.10 ersichtlich ist. In den Projekten BFB Migration und ERfA gab es keine vorzeitigen Abbrüche, da die Teilnahme-/Betreuungsdauer nicht definiert war. Bei den Projekten Graz-Jobs MIGRA, Interkulturelles Mentoring Oststeiermark und der Kompetenzprofilhebung lag der Anteil der vorzeitigen Abbrüche bei weniger als einem Drittel. Wesentliche Anteile sind dabei auch auf die Aufnahme einer Beschäftigung zurückzuführen. Bei den Projekten Lernfabrik, Mia_san und den Produktionsschulen erfolgte hingegen mehr als die Hälfte aller Projektaustritte vorzeitig. Bei der Lernfabrik und den Produktionsschulen waren eine Arbeitsaufnahme oder Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses die wichtigsten Gründe für die vorzeitige Beendigung der Projektteilnahme. Bei Mia_san hingegen waren Schwangerschaft, aber auch der Umzug in ein anderes Bundesland oder ins Ausland, die häufigsten Gründe für vorzeitige Abbrüche.

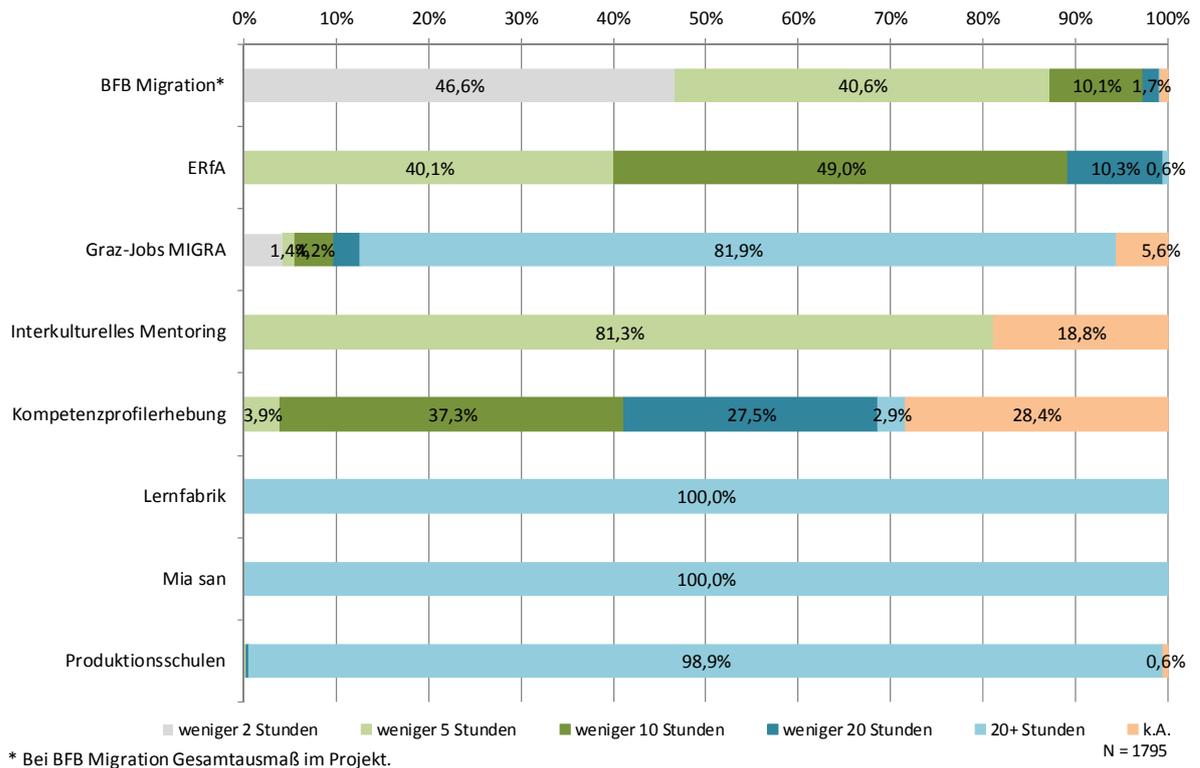
Abbildung 4.10: Vorzeitige Abbrüche und die Gründe dafür in den Modellprojekten, relativ



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

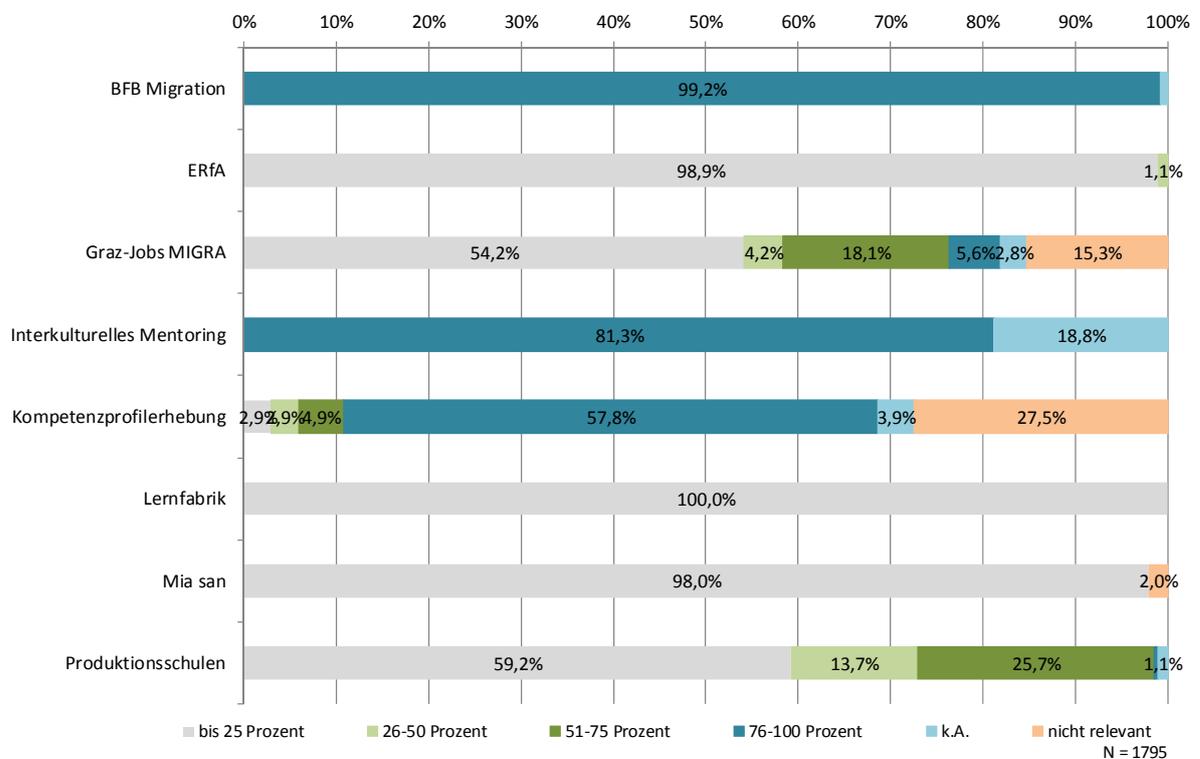
Die Modellprojekte unterschieden sich hinsichtlich der Zielgruppen, methodischen Zugänge und ihrer „Nähe“ zum Arbeitsmarkt stark voneinander. Während die TeilnehmerInnen an den Projekten Graz-Jobs MIGRA, Lernfabrik, Mia_san und in den Produktionsschulen mehr als 20 Stunden pro Woche im jeweiligen Projekt verbrachten, waren es in den anderen Projekten mehrheitlich weniger als 20 Stunden. (vgl. Abbildung 4.11) Die Unterschiede zeigen sich auch im durchschnittlichen Betreuungsmaß der Projekte (in Abgrenzung zum Beschäftigungs- und Qualifizierungsanteil), darunter fallen sozialpädagogische Betreuung, Case Management, Berufsorientierung, theaterpädagogische Betreuung u.ä. (vgl. Abbildung 4.12)

Abbildung 4.11: TeilnehmerInnen nach wöchentlichem Ausmaß im Projekt und Modellprojekt, relativ



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Abbildung 4.12: TeilnehmerInnen nach Betreuungsanteil im Projekt und Modellprojekt, relativ



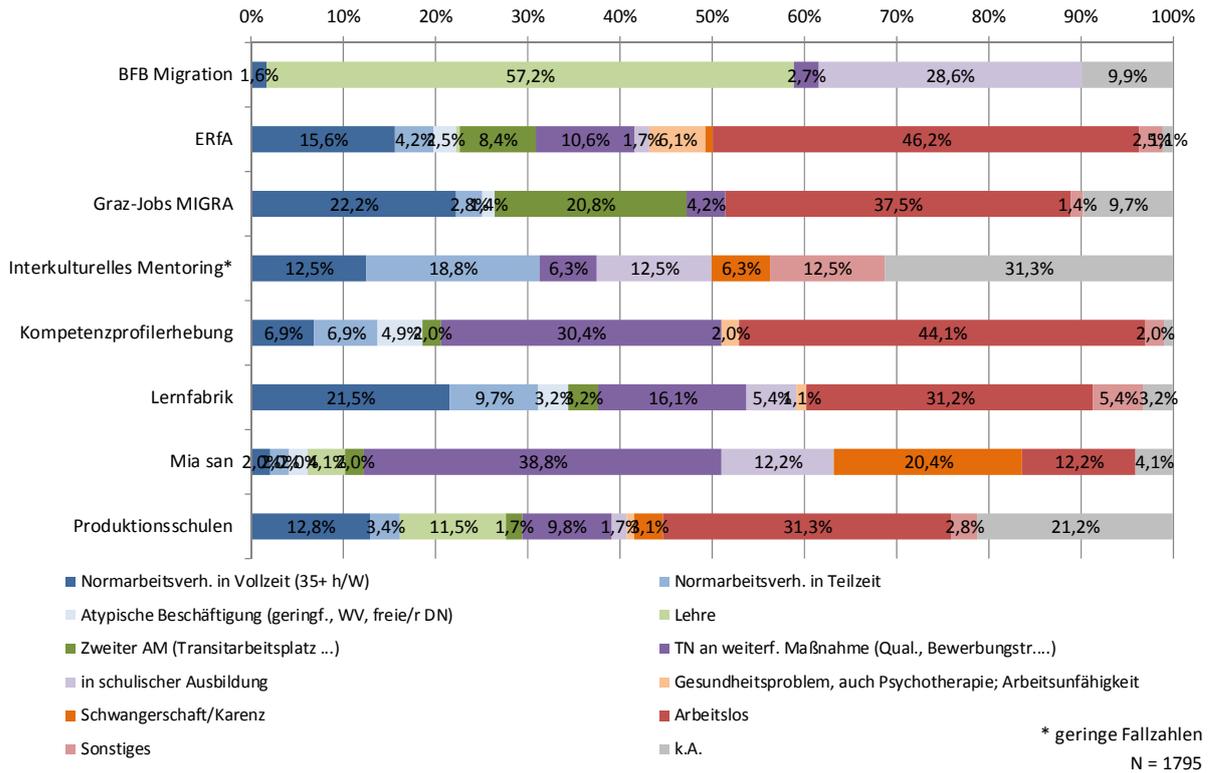
Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Im Gegensatz zu allen anderen Projekten stellte bei BFB Migration die Aufnahme eines Lehrverhältnisses jene berufliche Situation dar, in denen sich der größte Teil der TeilnehmerInnen nach Projektende befand (57,2 %). 28,6 % aller TeilnehmerInnen an BFB Migration nahmen nach der Teilnahme eine schulische Ausbildung auf. (vgl. Abbildung 4.7) Etwa ein Drittel aller TeilnehmerInnen konnte nach der Projektteilnahme am Interkulturellen Mentoring Oststeiermark oder an der Lernfabrik am ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen (Vollzeit, Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung). In beiden Projekten nahmen weitere ca. 20 % nach Projektende an einer weiterführenden Qualifizierungsmaßnahme teil oder gingen in eine schulische Ausbildung. Beim Projekt Graz-Jobs MIGRA fand etwa ein Viertel aller TeilnehmerInnen eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt, wobei der größte Teil davon in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis wechselte, 22,2 % der TeilnehmerInnen konnten in ein Vollzeitarbeitsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Weitere 20,8 % nahmen ein Beschäftigungsverhältnis am zweiten Arbeitsmarkt auf, 4,2 % eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme. Beim Projekt ERfA konnte ebenfalls knapp ein Viertel der TeilnehmerInnen in ein Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. 8,4 % nahmen eine Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt auf, 10,6 % ergriffen eine weiterführende Maßnahme, 1,7 % gingen in eine schulische Ausbildung. 6,1 % der TeilnehmerInnen an ERfA konnten nach der Projektteilnahme aufgrund der Behandlung eines Gesundheitsproblems kein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis aufnehmen. Dieser Anteil ist höher als in allen anderen Modellprojekten.

Bei der Kompetenzprofilerhebung lag der Anteil der Personen, die eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt (Vollzeit, Teilzeit, geringfügig) aufnahmen, bei knapp 20 %, jedoch ergriffen mehr als 30 % aller TeilnehmerInnen an der Kompetenzprofilerhebung eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme. 2 % nahmen ein Beschäftigungsverhältnis am zweiten Arbeitsmarkt auf, 2 % waren aufgrund eines Gesundheitsproblems nicht arbeitsfähig. Beim Projekt Mia_san gingen sogar knapp 40 % aller TeilnehmerInnen in eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme. 12,2 % nahmen eine schulische Ausbildung auf. Etwa ein Fünftel aller TeilnehmerInnen an Mia_san konnten nach der Projektteilnahme aufgrund einer Schwangerschaft kein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis beginnen. Dieser Anteil war in keinem anderen Projekt so hoch. Nur etwa 10 % der TeilnehmerInnen an Mia_san gingen direkt nach dem Projekt in ein Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt, darunter auch Lehrverhältnisse. Bei den Produktionsschulen, an denen ebenfalls Jugendliche und junge Erwachsene teilgenommen haben, nahmen etwa 15 % ein Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt auf, weitere 11,5 % begannen eine Lehrausbildung. Etwa 10 % gingen in eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme.

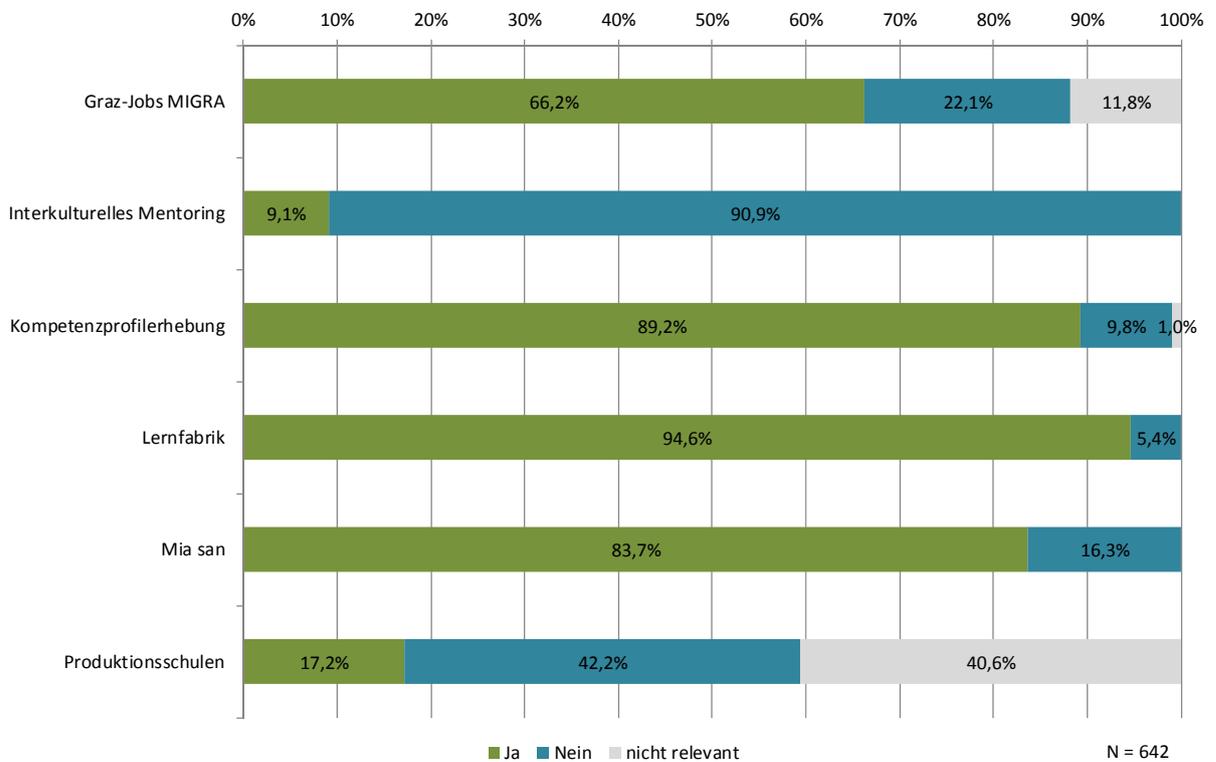
Die schriftliche Abklärung der Perspektiven ist in manchen Modellprojekten Teil der angewandten Methode. Das zeigt Abbildung 4.14. Bei mehr als 80 % aller TeilnehmerInnen an den Projekten Kompetenzprofilerhebung, Lernfabrik und Mia_san und bei etwa zwei Drittel der TeilnehmerInnen von Graz-Jobs MIGRA wurden die Perspektiven für die Zeit nach dem Projektaustritt auch schriftlich festgehalten.

Abbildung 4.13: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projektaustritt und Modellprojekt, relativ



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Abbildung 4.14: Schriftliche Abklärung der Perspektiven für die Zeit nach Projektaustritt in den Modellprojekten, relativ



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

4.1. BFB Migration – Berufsorientierung in der Steiermark

4.1.1. Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden

Die Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft beschäftigt sich schon seit vielen Jahren mit der professionellen Unterstützung von Jugendlichen bei der Berufs- und Bildungsorientierung. Das Projekt BerufsFindungsBegleiterIn - Lehrstellenbewerbungsmanagement (BFB - LBM) ist ein Angebot für Jugendliche in der Steiermark, um sie auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt bzw. ins weitere Ausbildungssystem zu begleiten und zu unterstützen. Die Aufnahme einer dualen Ausbildung spielt dabei eine besonders große Rolle. Das Angebot der BerufsFindungsBegleiterInnen gibt es seit 1999, seit 2010 in der gesamten Steiermark (mit Ausnahme von Graz). BFB wendet sich an alle Jugendlichen, darunter zunehmend auch Jugendliche mit Migrationshintergrund der 1. und 2. Generation. Um dieses Berufsorientierungsangebot besser auf die Bedürfnisse von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausrichten zu können, wurde das Projekt BFB Migration entwickelt, das es erlaubt, migrationsspezifische Maßnahmen und Unterstützungsangebote für Jugendliche in ihrem sozialen Umfeld und in Schulen zu entwickeln und zu erproben. Dadurch können einerseits Jugendliche mit Migrationshintergrund bedürfnisgerechter betreut werden. Andererseits kann aber auch der Kompetenzaufbau im Betreuungssystem vorangetrieben werden.

Über die Veranstaltung von Workshops und begleitenden Maßnahmen zum Themenbereich der Berufsorientierung wurde versucht, Jugendliche zu erreichen und ihr Interesse an einer Einzelbegleitung zu wecken. Auch über Elternabende bzw. Elternveranstaltungen in Schulen konnten Jugendliche erreicht werden, die das Angebot von Einzelbegleitungen in Anspruch genommen haben. Die Beratung bzw. Betreuung (Einzelbegleitung) der Jugendlichen wurde entweder an den Schulen, in Regionalbüros (wo vorhanden), an neutralen Orten (z.B. Bibliotheken) oder teils auch bei den Jugendlichen daheim abgehalten. Die Berufs- und Ausbildungswünsche der Jugendlichen standen bei der Begleitung im Vordergrund, wobei aber insbesondere auch auf die realen Umsetzungschancen eingegangen wurde. Ein schriftlicher Betreuungsplan kam nicht zum Einsatz.

Parallel zur Arbeit mit den Jugendlichen wurde im Rahmen des Projekts BFB Migration eine Erhebung des Status Quo der Berufsorientierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Steiermark, den spezifischen Bedürfnissen dieser Gruppe und den Anforderungen, mit denen die Umsetzung verbunden ist, durchgeführt. Auf Basis dieser Erhebung unter 107 steirische Schulen wurden neue interaktiver Maßnahmen entwickelt bzw. bestehende Maßnahmen adaptiert, die in weiterer Folge im Rahmen von Schulworkshops umgesetzt wurden.

Die Arbeit der MitarbeiterInnen des Projekts BFB Migration besteht in erster Linie darin, Jugendliche professionell bei ihrer Berufs- und Bildungswahl zu unterstützen und zu begleiten. Besonders bedeutend sind neben den individuell abgestimmten Einzelbegleitungen und Informationsgesprächen mit Jugendlichen aber auch folgende Bereiche: Die Durchführung von Workshops und begleitenden Maßnahmen zu berufsorientierungsrelevanten Themen in Schulen, die Zusammenarbeit mit den Eltern, die Zusammenarbeit mit regionalen Unternehmen und die Nutzung regionaler Netzwerke und Bündelung von Ressourcen. Die Zusammenarbeit mit den Eltern wurde dabei insbesondere im Rahmen von Elternabenden gefördert, die Zusammenarbeit mit Unternehmen und regionalen AkteurInnen im Bereich der Berufsorientierung im Rahmen von Netzwerktreffen.

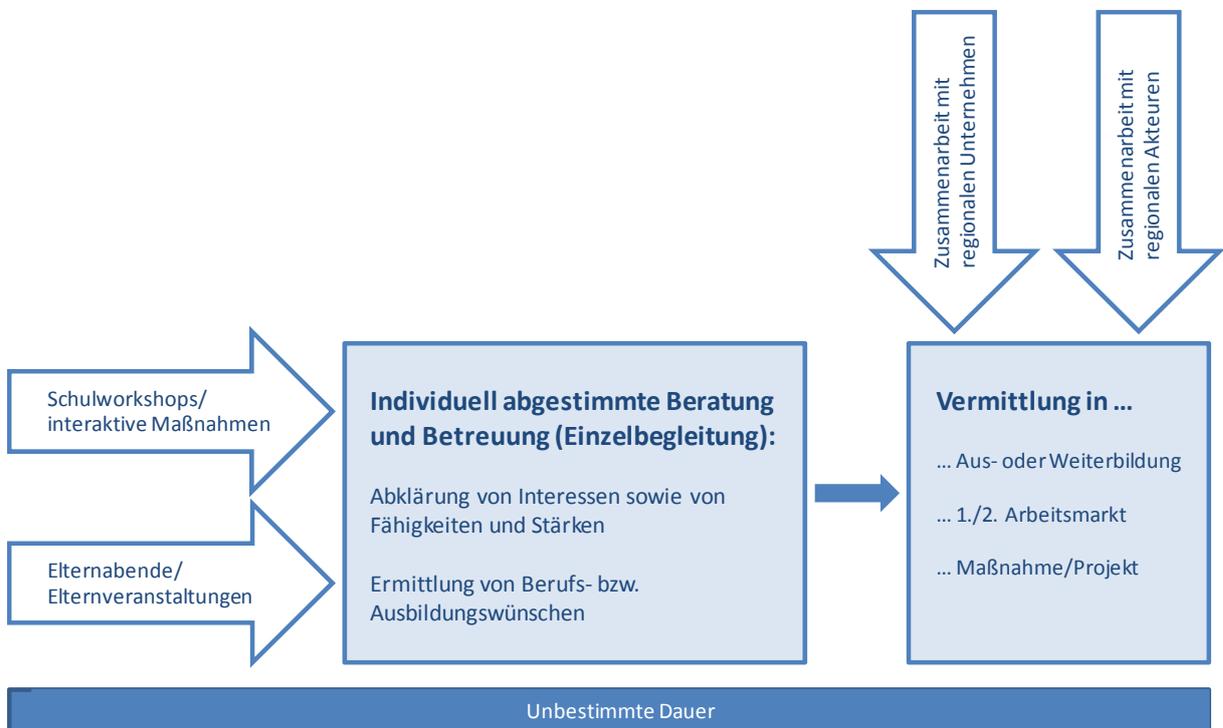
Das Projekt BFB Migration wurde in allen steirischen Regionen angeboten, mit Ausnahme des Bezirks Graz, da es im städtischen Gebiet ein größeres Angebot zur Berufs- und Bildungsorientierung

gibt. Ein besonderer Fokus wurde auch auf steirische Außenbezirke gelegt, in denen die Jugendarbeitslosigkeit als vergleichsweise hoch eingestuft wurde.

Folgende Zielsetzungen wurden seitens des Projektträgers formuliert:

- Insgesamt sollten während der Projektlaufzeit 690 Jugendliche informiert und begleitet werden. Davon sollten 230 Jugendliche in eine Lehre, eine andere Ausbildungsform oder ein anderes Beschäftigungsverhältnis übergeleitet werden. Der Frauenanteil sollte insgesamt bei 55 % liegen. Was den MigrantInnenanteil angeht, so hat sich das Projekt kein konkretes Ziel gesetzt.
- Zur Zielgruppe zählten dabei Jugendliche zwischen 13 und 19 Jahren, die vor der Berufs- oder Ausbildungserstentscheidung stehen, sich auf eine duale Ausbildung vorbereiten oder einen Ausbildungsweg abbrechen und sich umorientieren möchten. Indirekt gehörten auch Eltern, LehrerInnen, UnternehmerInnen und andere MultiplikatorInnen bzw. NetzwerkpartnerInnen zur Zielgruppe, da diese zur Berufs- und Bildungsentscheidung beitragen.
- Über Schulworkshops bzw. interaktive Maßnahmen sollten 3.000 Jugendliche in der Steiermark erreicht werden, 1.500 pro Projektjahr.
- Über Elternabende bzw. Elternveranstaltungen sollten 1.900 Eltern von Jugendlichen erreicht werden, 950 Eltern pro Projektjahr.
- 520 Unternehmen (260 Unternehmen pro Projektjahr) sollten durch Informationsgespräche sensibilisiert werden.

Abbildung 4.15: Modelldarstellung des Projekts BFB Migration



Quelle: DUK-Darstellung.

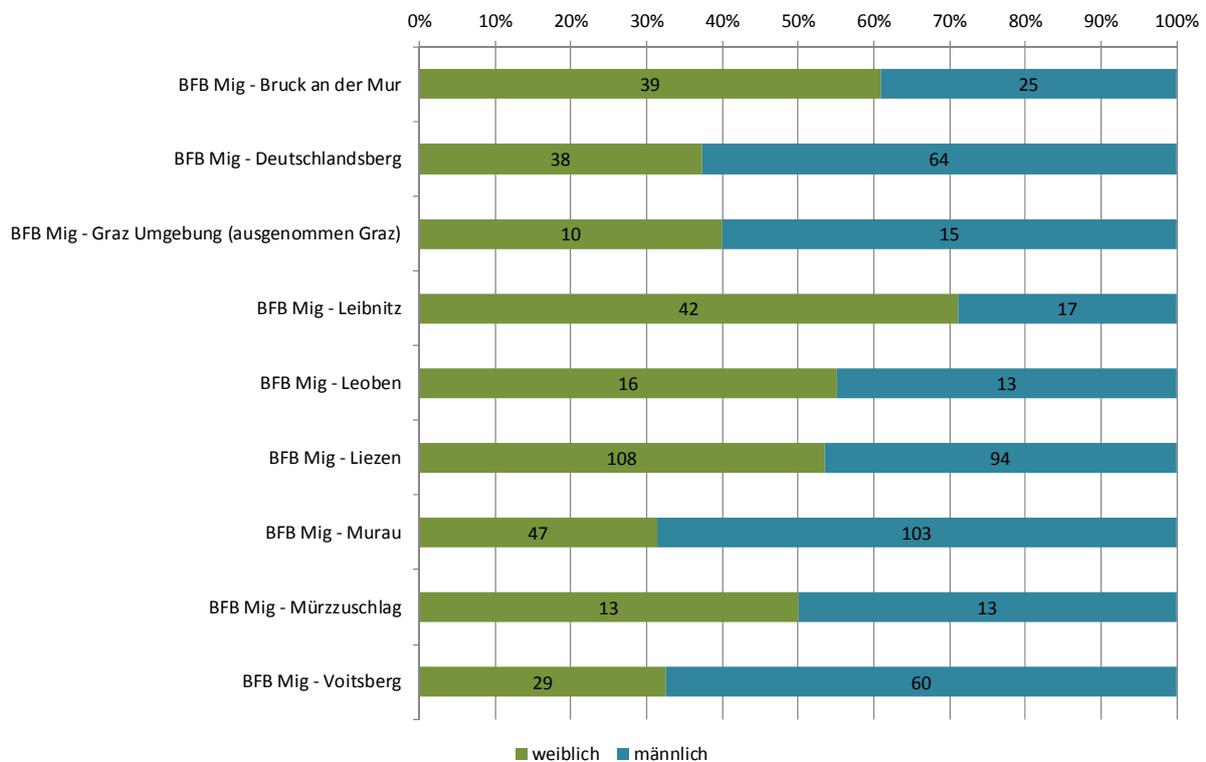
4.1.2. Zielerreichung

Einzelbegleitung von Jugendlichen

Wie aus Tabelle 4.1 ersichtlich ist, führte BFB Migration während der Projektlaufzeit zwischen 1. Jänner 2010 und 31. Dezember 2011 746 Einzelbegleitungen von Jugendlichen durch. Damit liegt das Projekt deutlich über der Vorgabe von 690 Beratungen bzw. Betreuungen. Von den 746 beratenen Jugendlichen war knapp die Hälfte (45,8 %) weiblich (vgl. Tabelle 4.1), was knapp unter der angestrebten Frauenquote von 55 % lag. Ein Blick auf die einzelnen Standorte zeigt, dass sich der Frauenanteil stark unterschied, was aus Abbildung 4.16 genauer ersichtlich ist. So etwa wiesen die Standorte in Deutschlandsberg (37,3 %), Graz-Umgebung (40,0 %), Murau (31,3 %) und Voitsberg (32,6 %) geringere Frauenanteile als 50 % auf, während in den anderen Regionen der Zielwert erreicht oder sogar übertroffen wurde.

Was die Altersverteilung der TeilnehmerInnen anbelangt, so zeigt Abbildung 4.1, dass mehr als die Hälfte der betreuten Jugendlichen unter 15 war (57,5 %), die restlichen 42,5 % fallen in die Kategorie 15 bis 24 Jahre. Damit hat das Projekt die Zielgruppe der Jugendlichen zwischen 13 und 19 Jahren erreicht. Das zeigt sich auch am Bildungsniveau. Da sich die Zielgruppe des Projekts BFB Migration am Übergang zu Arbeitsmarkt oder Ausbildung befand, verfügten knapp drei Viertel der TeilnehmerInnen (72,1 %) über ein Ausbildungsniveau von höchstens ISCED 2 (Hauptschule bzw. Unterstufe), die restlichen 27,6 % hatten eine Polytechnische Schule oder eine Lehre abgeschlossen. (Abbildung 4.6).

Abbildung 4.16: TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Standort von BFB Migration, absolut



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

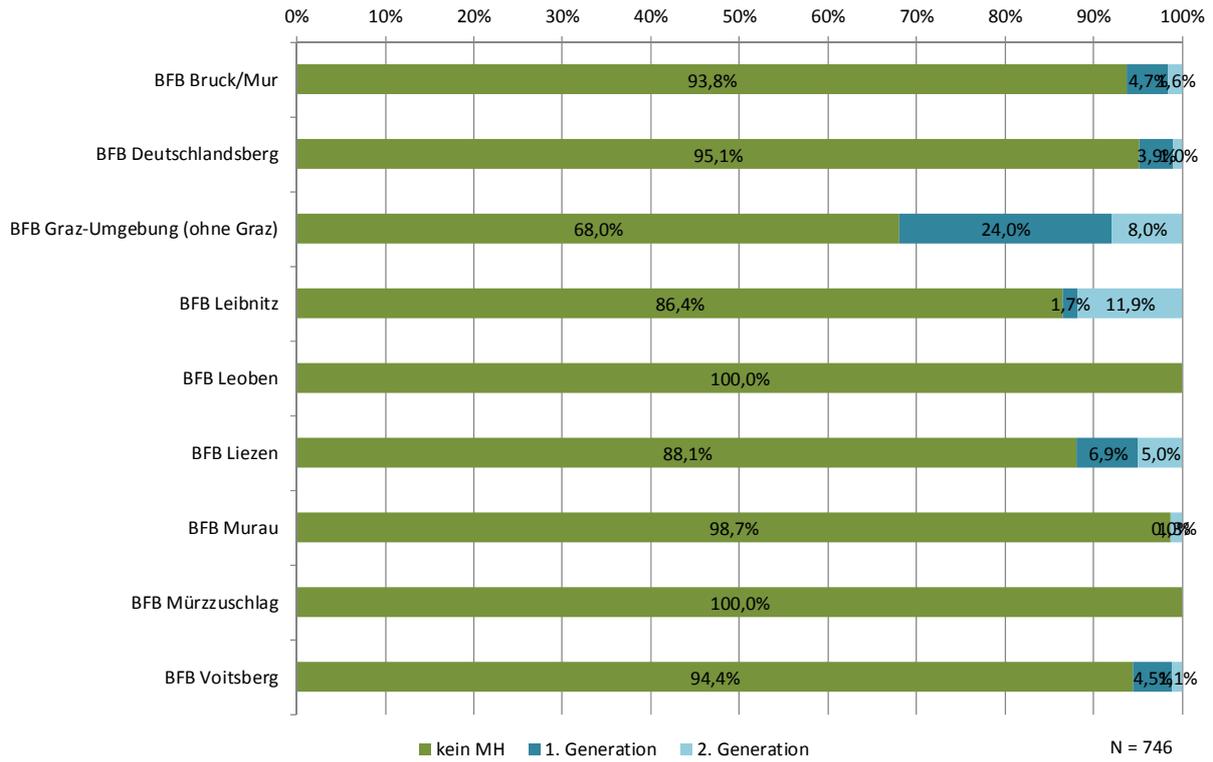
Das Projekt BFB Migration hat sich kein konkretes Ziel gesetzt, was den Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund betrifft. Mit 7,5 % (vgl. Abbildung 4.2) war dieser Anteil aber relativ

gering, auch wenn man berücksichtigt, dass das Projekt BFB Migration ein Angebot ist, das sich an alle Jugendlichen und nicht speziell an jene mit Migrationshintergrund wendet. Steiermarkweit betrug der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund im Jahr 2010 10,2 %. Unter Jugendlichen ist dieser Anteil höher, da in die jüngeren Altersgruppen auch MigrantInnen der zweiten Generation fallen. So etwa betrug der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund im Österreichschnitt 18,6 %, in der Altersgruppe der unter 15-Jährigen sowie bei den 15- bis 29-Jährigen lag er dahingegen jeweils bei 21,1 %. (2010, LFS). Aus Abbildung 4.17 geht hervor, dass die Anteile der Jugendlichen mit Migrationshintergrund an den einzelnen Standorten von BFB Migration sehr unterschiedlich waren. Auffallend ist der hohe Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Graz-Umgebung (32,0 %). Der Anteil der ausländischen Bevölkerung lag Ende 2010 in diesem Bezirk bei lediglich 4,9 % (vgl. Abbildung 2.8).

Es hat sich gezeigt, dass auch Jugendliche aus Graz das Angebot von BFB Migration in Graz-Umgebung nutzten. Vergleicht man den Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund an den Standorten von BFB Migration mit dem Anteil der ausländischen Bevölkerung in den einzelnen Bezirken (31. 12. 2010), so war der Anteil bei BFB Migration überdurchschnittlich am Standort Liezen (11,9 %), Leibnitz (13,6 %), Deutschlandsberg (4,9 %) und Voitsberg (5,6 %). Da der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund höher liegt als der Anteil der ausländischen Bevölkerung bedeutet das, dass an den genannten Standorten Jugendliche mit Migrationshintergrund relativ gut erreicht werden konnten (entsprechend der Bevölkerungszusammensetzung im jeweiligen Bezirk). Anders war dies in den Bezirken Bruck an der Mur (6,2 %), Leoben, Mürzzuschlag (jeweils 0,0 %) und Murau (1,3 %). In diesen Bezirken lag der MigrantInnenanteil im Projekt sogar unter dem Anteil der ausländischen Bevölkerung. Es muss aber erwähnt werden, dass BFB Migration erfolgreich versucht hat, den Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Für das Jahr 2010 lag der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei lediglich 4,6 %, das bedeutet, dass sich dieser Anteil im Lauf des Jahres 2011 fast verdoppelt hat. Die stärkere Einbindung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist nicht zuletzt auch deshalb so relevant, weil sich gezeigt hat, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund deutlich häufiger als Jugendliche ohne Migrationshintergrund Probleme haben, direkt bzw. innerhalb von höchstens drei Monaten von der Schule bzw. Ausbildung in den ersten Job zu wechseln. Während 71,2 % der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund direkt oder zumindest binnen drei Monaten nach ihrer Ausbildung in den Arbeitsmarkt einsteigen, liegt dieser Anteil bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei nur 43,5 %. (vgl. Statistik Austria 2010: 54)

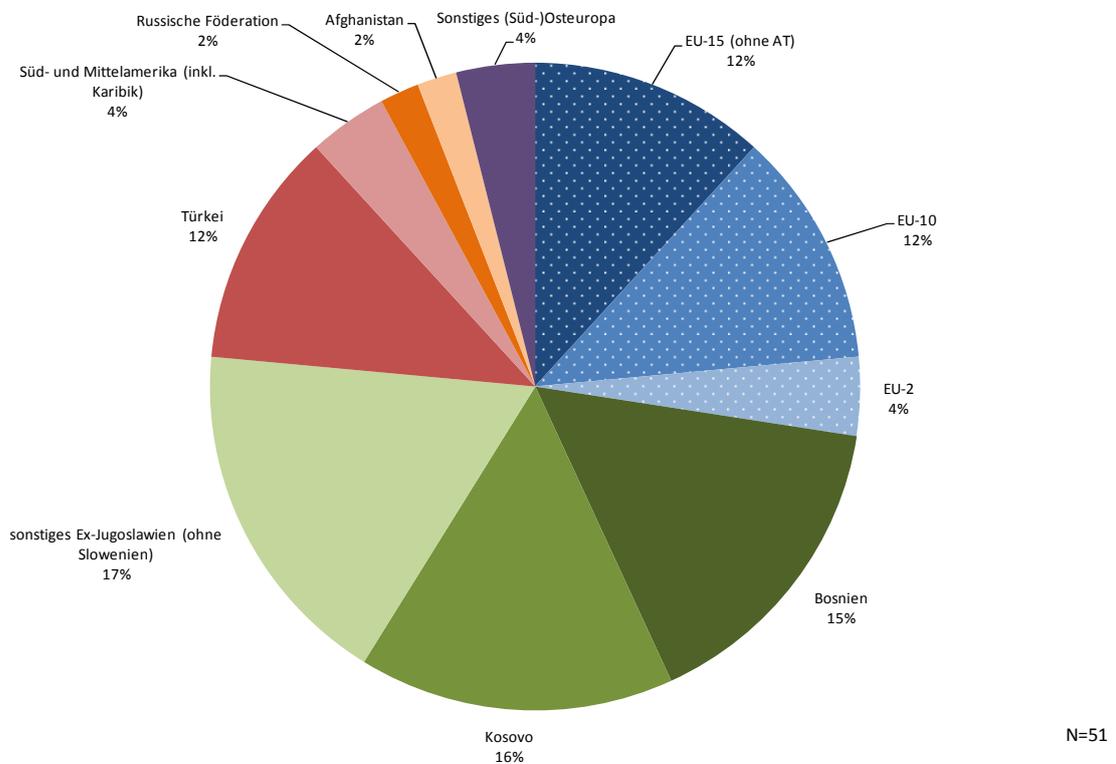
Abbildung 4.18 zeigt die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen an BFB Migration mit Migrationshintergrund nach ihrer jeweiligen Herkunft. Etwa ein Viertel aller Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die eine Begleitung im Rahmen von BFB Migration in Anspruch genommen haben, kam aus einem anderen EU-Land, etwa drei Viertel kamen aus einem Land außerhalb der EU. Insgesamt stammte etwa die Hälfte aller Jugendliche mit Migrationshintergrund, die an BFB Migration teilgenommen haben, aus dem ehemaligen Jugoslawien.

Abbildung 4.17: TeilnehmerInnen nach Migrationshintergrund und Standort von BFB Migration, relativ



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Abbildung 4.18: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt BFB Migration



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Das Projekt BFB Migration war im eigentlichen Sinn kein Projekt, das sich der (Re-)Integration von arbeitsmarktfernen Personen widmet, sondern vielmehr versuchte, Jugendliche bereits bei der Berufs- und Bildungswahl zu unterstützen und so Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt oder in weiterführende Schulen vorzubeugen. Das zeigt sich einerseits am höchsten Ausbildungsniveau der TeilnehmerInnen von BFB Migration: 72,1 % aller betreuten Jugendlichen hatten einen Abschluss der Sekundarstufe I (Hauptschule, Unterstufe), die restlichen Jugendlichen verfügten über einen höchsten Bildungsabschluss der Kategorie ISCED 3 (Polytechnische Schule, Lehre, BMS).

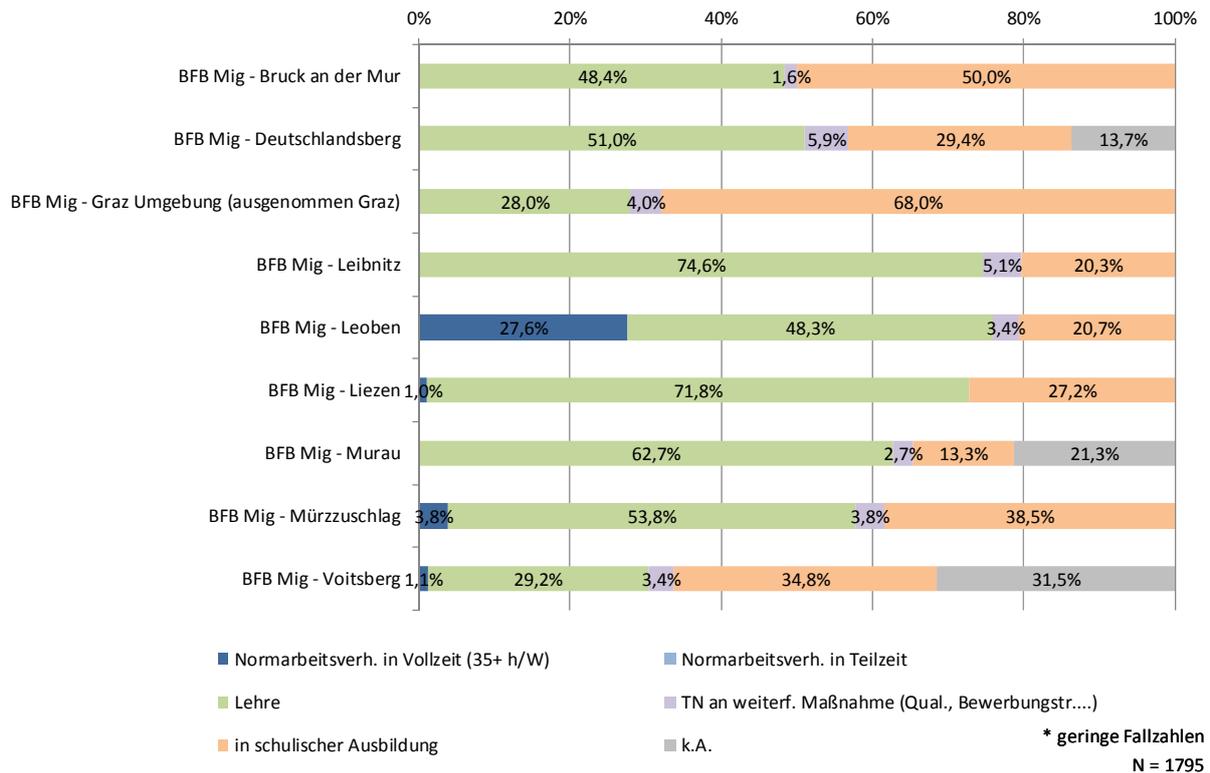
Die Besonderheiten von BFB Migration im Vergleich zu den anderen Modellprojekten spiegeln sich andererseits auch wider, wenn man die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen nach ihrem Erwerbsstatus bei Projekteintritt betrachtet, wie sie in Abbildung 4.7 dargestellt ist. 79,8 % aller TeilnehmerInnen von BFB Migration (also 595 Jugendliche) waren nichterwerbstätige Personen, die sich in Ausbildung befinden. Einige wenige betreute Jugendliche waren als arbeitslos gemeldet (aber nicht als langzeitarbeitslos), 17 Jugendliche galten als nichterwerbstätig, befanden sich aber auch nicht in Ausbildung. Bei einem vergleichsweise großen Anteil von TeilnehmerInnen (17,4 %) wurden keine Angaben zum Erwerbsstatus bei Projekteintritt gemacht. Das kann daran liegen, dass in vielen Fällen die Begleitung der Jugendlichen durch BFB Migration nur im Rahmen eines (oder mehrerer) Beratungsgesprächs stattgefunden hat, weshalb die Erhebung vieler Daten nicht möglich war.

Auch wenn man die ökonomische Situation, also die Art und Höhe des Einkommens bei Projekteintritt, betrachtet, so zeigt sich, dass sich die TeilnehmerInnen von BFB Migration von den TeilnehmerInnen der anderen Projekte, die stärker als aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gesehen werden können, unterscheiden. 99,2 % der TeilnehmerInnen gaben an, über kein regelmäßiges Einkommen zu verfügen.

Da das Projekt BFB Migration eine Berufs- und Bildungsorientierungsmaßnahme darstellt, unterschied sich dieses Projekt auch darin, wie die TeilnehmerInnen erreicht wurden. Abbildung 4.9 kann entnommen werden, dass drei Viertel der TeilnehmerInnen über Schulen zum Angebot von BFB Migration gekommen sind. Aktive Rekrutierung etwa über Berufs- und Bildungsinformationsmessen sowie Mundpropaganda nahmen mit 1,5 % bzw. 10,6 % eine sehr geringe Bedeutung für den Zugang zum Projekt ein, insbesondere wenn man BFB Migration mit anderen Maßnahmen, die auf Orientierung und Perspektivenentwicklung abzielen, vergleicht (z.B. Mia_san).

Auch was den Erwerbsstatus nach Projektaustritt angeht, so unterschied sich BFB Migration von den anderen Modellprojekten, wie aus Abbildung 4.13 hervorgeht. Mehr als die Hälfte aller TeilnehmerInnen an BFB Migration (57,2 %) ging laut Angaben des Projekts in ein Lehrausbildungsverhältnis. Das waren insgesamt 427 Jugendliche. 28,6 % gingen in eine weiterführende schulische Ausbildung (213 Jugendliche), 2,7 % in eine weiterführende Maßnahme zur Qualifizierung oder in ein Bewerbungstraining (20 Jugendliche). 1,6 % der TeilnehmerInnen an BFB Migration bzw. 12 Jugendliche gaben an, nach der Begleitung ein Arbeitsverhältnis in Vollzeit (mehr als 35 Stunden) aufzunehmen, knapp 10 % (74 Jugendliche) machten keine Angabe. Das Projekt BFB Migration hat sich zum Ziel gesetzt, 230 Jugendliche in ein Lehrverhältnis oder in eine andere Ausbildungsform überzuleiten. Dieses Ziel wurde weit übertroffen.

Abbildung 4.19: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projektaustritt und Standort von BFB Migration, relativ



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Es zeigen sich jedoch auch Unterschiede zwischen den einzelnen Standorten hinsichtlich der Verteilung von Jugendlichen, die nach der Begleitung durch BFB Migration ein Lehrverhältnis bzw. eine schulische Ausbildung absolvieren wollten. (vgl. Abbildung 4.19) Am Standort Leoben gaben 27,6 % der BFB-TeilnehmerInnen an, nach der Schule bzw. der Projektteilnahme ein Arbeitsverhältnis in Vollzeit aufzunehmen. Dieser Anteil war an keinem anderen Standort so hoch. Am Standort Graz-Umgebung war der Anteil der Jugendlichen mit 68 %, die angeben eine weiterführende schulische Ausbildung absolvieren zu wollen, besonders hoch. Etwa zwei Drittel oder mehr der TeilnehmerInnen an BFB Migration der Standorte Leibnitz, Liezen und Murau hatten vor, eine Lehre zu absolvieren.

Arbeit mit Schulen: Schulworkshops und interaktive Maßnahmen

Da dokumentiert wurde, zu wie vielen Jugendlichen im jeweiligen Jahr Kontakt aufgenommen wurde, werden die Angaben für jedes der beiden Projektjahre ausgewiesen. Eine Aufsummierung hätte Doppelzählungen zur Folge. Laut den Dokumentationen der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft wurden im Jahr 2010 224 und im Jahr 2011 226 Schulworkshops zur Berufs- und Bildungsorientierung durchgeführt, wodurch im Jahr 2010 1.817 und im Jahr 2011 1.333 Jugendliche erreicht werden konnten. Zudem wurden 2010 47 und 2011 56 interaktive Projekte u.a. zu migrationsrelevanten Themen veranstaltet. So konnte der Kontakt zu 2.469 Jugendlichen im Jahr 2010 und zu 3.269 Jugendlichen im Jahr 2011 hergestellt werden. Jedenfalls aber konnte das Projekt BFB Migration weit mehr Jugendliche erreichen als in den Zielen vorgesehen war (1.500 Jugendliche pro Projektjahr). Um diese Veranstaltungen im Rahmen von BFB Migration durchführen zu können, wurden seitens der Volkswirtschaftlichen Gesellschaft 2010 366 und 2011 398 LehrerInnen kontaktiert.

Arbeit mit Eltern

Im Rahmen des Projekts BFB Migration wurden im Jahr 2010 48 und im Jahr 2011 45 Veranstaltungen für Eltern durchgeführt. Über diese Veranstaltungen konnten 1.795 (2010) bzw. 1.365 Eltern (2011) erreicht werden. Hinzu kommen 200 Eltern, die im Jahr 2010 über die Einzelbegleitungen ihrer Kinder erreicht werden konnten und 185 Eltern im Jahr 2011. Auch über andere Veranstaltungen wie Berufs- und Bildungsinformationsmessen konnten Eltern angesprochen werden: Im Jahr 2010 waren das 345 Eltern, im Jahr 2011 513 Eltern. Insgesamt konnte BFB Migration also zu 2.340 Eltern im Jahr 2010 und zu 2.063 Eltern im Jahr 2011 Kontakt halten. Damit liegt auch hier das Ergebnis weit über den Zielvorgaben von 1.900 Eltern (950 Eltern pro Projektjahr).

Vernetzungsarbeit: Unternehmen und andere NetzwerkpartnerInnen

Vernetzungsarbeit stellt bei BFB Migration ein zentrales Element dar. So steht BFB Migration in engem Kontakt mit regionalen Unternehmen. Im Jahr 2010 konnten mit 296 Unternehmen Sensibilisierungsgespräche geführt werden, im Jahr 2011 waren es 364. BFB Migration hatte sich zum Ziel gesetzt, während der Projektlaufzeit 520 Unternehmen auf diese Art anzusprechen. Auch das Ziel im Bereich der Arbeit mit Unternehmen wurde erreicht. Zudem konnte BFB Migration 2010 691 und 2011 716 weitere Netzwerkaktivitäten setzen.

4.1.3. Probleme und Lösungsstrategien

Zugang

BFB erreicht seine TeilnehmerInnen größtenteils über Schulen und Mundpropaganda. Da dieses Projekt eine junge Zielgruppe anstrebte, war auch die Beteiligung und zumindest Erst-Information der Eltern integrierter Bestandteil der Projektmaßnahmen. Allerdings stellten ProjektmitarbeiterInnen fest, dass das Interesse der Eltern stark unterschiedlich war und dementsprechend unterschiedliche Maßnahmen gesetzt werden mussten, um sie über die Anliegen des Projektes zu informieren. Um die Eltern besser zu erreichen, führte BFB z.B. an den Schulen thematische Elternabende mit der Beteiligung von ExpertInnen durch. So konnte teilweise das Interesse der Eltern geweckt werden. (vgl. BFB IP 13:10) Eine weitere Möglichkeit zur Erreichung der Jugendlichen bestand darin, die SchülerInnen selbst bei Elternabenden Projekte präsentieren zu lassen und somit für die Eltern einen direkten Bezug zu schaffen. Auch dann beteiligten sich Eltern in stärkerem Ausmaß. (vgl. BFB IP 13:9)

Solche Maßnahmen konnten überwiegend an Hauptschulen und Polytechnischen Schulen durchgeführt werden, schwieriger gestaltete sich allerdings der Zugang zu den allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS). Da es sich bei der Berufsorientierung um ein optionales Angebot der Schulen handelt, findet eine unterschiedliche Schwerpunktsetzung statt und hängt auch vom Schultyp ab. Es erwies sich als schwierig, in der AHS das Angebot von BFB zu etablieren, obwohl hier von Seiten des Projektes wiederholt der Kontakt gesucht wurde.

Zielgruppe

Es ist eine Besonderheit von BFB, dass es sich bei der Zielgruppe nicht um arbeitsmarktferne Personen handelt, sondern um Jugendliche, die Unterstützung beim Arbeitsmarkteinstieg suchen. In

vielen Fällen sind sie weder von negativen Arbeitsmarkterfahrungen geprägt, noch besteht der erhöhte gesellschaftliche Druck, der eine Belastung für Langzeitarbeitslose darstellen kann. Eher handelt es sich für die Jugendlichen um einen neuen Lebensabschnitt, der in diesem Alter gesellschaftlich akzeptiert, reguliert und von unterschiedlichen Seiten aus abgesichert wird. Im Gegensatz zu langzeitarbeitslosen Personen stellt dieser Prozess für sie einen Teil ihres normalen Entwicklungsprozesses dar, ihre Rolle als „Erwachsener“ in der Gesellschaft einzunehmen bzw. in sie hineinzuwachsen.

Das Projekt BFB Migration berichtete teils von geringem Interesse einzelner Schulen an migrationspezifischen Angeboten zur Berufsorientierung. Dies wurde dadurch begründet, dass kein Bedarf an spezifischen Maßnahmen für diese Zielgruppe gegeben sei. Nach einer internen Evaluierung wurden die erarbeiteten Angebote zum Thema „Interkulturalität und Migration“ modular in das bereits bestehende Workshopangebot zur Berufsorientierung an Schulen integriert. Diese Maßnahmen waren den Schulen bereits aus den vorhergehenden Aktivitäten der Berufsfindungs-BegleiterInnen bekannt. Ein Beispiel stellt die interaktive Maßnahme „Wegweisend“ an der HS Leibnitz dar. Im Rahmen der Workshops und Gruppenarbeiten erfuhren die Jugendlichen zum einen vom Projekt BFB und erhielten zum anderen Berufsorientierung sowie erlernten interkulturelle Kompetenzen. Die Maßnahmen zur Berufsorientierung hatten zum Ziel, den SchülerInnen Berufsfelder näher zu bringen, indem sie ihre eigenen Vorstellungen mit der Realität vergleichen konnten. (vgl. BFB BP 26: 25; 30 – 31; 67 – 68) Außerdem wurde ein Themenworkshop, der sich gezielt an Klassen mit hohem MigrantInnenanteil richtete, eingeführt, und zwar die interaktive Maßnahme „Hard Facts und Soft Skills“.

Flexibilität

Innerhalb der Schulzeit kann es für SchülerInnen schwierig sein, den zeitlichen Rahmen für Beratungsgespräche zu schaffen. Einzelbetreuung sowie Flexibilität und Mobilität der TrainerInnen kamen in solchen Fällen den ProjektteilnehmerInnen entgegen. Eine Interviewpartnerin meinte z.B., dass es ihr schwer/nicht möglich gewesen wäre, innerhalb ihrer Schulzeit die Berufsorientierung zu nützen. Sie war einmal in der Woche bei BFB, und zwar insgesamt vier Mal. Die Dauer war unterschiedlich, je nach ihrem Lehrplan im Internat. Sie konnte die Berufsorientierung und das Bewerbungstraining im Rahmen von BFB Migration mit ihrem Ausgang aus dem Internat verbinden. Ihre Betreuerin ist dann zu ihr nach Hause gekommen. Ihre Eltern haben sie dabei unterstützt. (vgl. BFB TN 33:37) BFB-TeilnehmerInnen erwähnten in den Gesprächen wiederholt, dass auf ihre individuellen Bedürfnisse und Möglichkeiten eingegangen wurde und auch die Beratungen dementsprechend ausgerichtet waren.

4.1.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

BFB unterscheidet sich, wie bereits mehrmals angesprochen, in einigen Aspekten von den anderen sieben Modellprojekten. Die Zielgruppe setzte sich nicht in erster Linie aus (langzeit-)arbeitslosen Personen zusammen, sondern Jugendlichen, die entsprechend ihrem Lebensabschnitt den Übergang in den Arbeitsmarkt überlegten oder auch bereits umsetzen wollten. Sie haben in den meisten Fällen noch keine oder zumindest nicht viele Erfahrungen am Arbeitsmarkt gesammelt und hatten auch noch keine Berührungspunkte mit AMS-Maßnahmen. An diesem Punkt setzt BFB in Form von Berufsorientierung und Bewerbungstraining an und unterstützt somit die Jugendlichen bei ihren ersten Schritten in den Arbeitsmarkt. Die Betreuungszeiten konnten stark variieren und Treffen fanden teilweise in großen Abständen statt. Dadurch entstanden bereits zeitlich bedingt

geringere Reibungsflächen zwischen ProjektmitarbeiterInnen und –teilnehmerInnen. Außerdem griffen die Projektmaßnahmen in wesentlich geringerem Ausmaß in die Lebensführung und den Alltag der Personen ein, als es z.B. bei den Projekten Graz Jobs MIGRA oder den Produktionsschulen der Fall war. Im Gegenteil, die ProjektmitarbeiterInnen konnten, wie unter den Punkt 4.1.3 angeführt, auf die individuellen Situationen der TeilnehmerInnen reagieren und ihnen z.B. bei Wahl des Ortes und der Zeit für Beratungsgespräche entgegen kommen.

Ein Beratungsgespräch in Anspruch zu nehmen ist freiwillig, mit keinen Kosten für die TeilnehmerInnen verbunden und es beansprucht einen geringen zeitlichen Aufwand. Die SchülerInnen und auch Eltern wurden häufig bereits in der Schule über BFB informiert, sodass ein erster Kontakt mit ProjektmitarbeiterInnen meist vorhanden war. Bei der Verbreitung solcher Informationen unter SchülerInnen ist selbstverständlich auch Mundpropaganda ein nicht zu vernachlässigender Bestandteil. In den Interviews mit BFB-TeilnehmerInnen zeigte sich, dass sie oft klare Vorstellungen von dem Angebot hatten und außerdem die Umsetzung ihren Erwartungen entsprach. (vgl. BFB TN 31: 46-48; TN 15: 41)

Weiterführend zeigte sich, dass, auch wenn die Ergebnisse der Berufsorientierungen nicht ihren ursprünglichen Vorstellungen entsprachen, ein positiver Umgang mit anderen Perspektiven bestand. So konnte das Ergebnis eines Beratungsgesprächs auch darin bestehen, dass die Vorstellung einer Teilnehmerin über den Beruf nicht der Realität entsprach und sie sich daher neu orientieren musste, wie das folgende Beispiel zeigt:

„Es ist gut abgelaufen. Es hat mir viel geholfen. [...] Ich habe mit ihr [Betreuerin] ein paar Videos am Laptop geschaut: Was RezeptionistInnen machen müssen. Da habe ich geschaut, dass das nicht wirklich etwas für mich ist.“ (BFB TN 48:45)

Auch hier zeigt sich die Bedeutung der Zusammensetzung der Zielgruppe: Während SchülerInnen ihrem Alter entsprechende Perspektiven haben, kann eine Neuorientierung in höherem Alter und mit einer bereits vorhanden Erwerbsgeschichte erheblich schwieriger und fordernder sein.

Der klare Fokus der Maßnahme, die kurze zeitliche Dauer der Beratung und die Charakteristika der Zielgruppe erklären auch die teilweise großen Unterschiede in den Bewertungen der TeilnehmerInnen. Dies betrifft v.a. die psychosozialen Funktionen der Arbeit, wie die Integration in eine Gruppe und damit einhergehende soziale Kontakte, sowie die Bedeutung eines strukturierten Alltags durch die Beschäftigung. Unter der Zielgruppe von BFB Migration zeigte sich kein Informationsbedarf dieser Art. Die InterviewpartnerInnen erkannten in vielen Fällen durch die Projektteilnahme einen Gewinn, der sich in einem größeren Selbstvertrauen und sichererem Auftreten, positiven Lernerfahrungen, einer erfolgreichen Praktikumssuche, dem geglückten Berufseinstieg, einem gefundenen Lehrplatz und der Erweiterung ihrer Perspektiven ausdrückte.

4.2. ERfA Integrationsmodell – fallweise Beschäftigung als Einstiegshilfe in den Arbeitsmarkt

4.2.1. Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden

Das Projekt „Erfahrung durch Arbeit – Integrationsmodell für MigrantInnen“ (ERfA) bot für arbeitsmarktferne Personen (mit dem Schwerpunkt auf der Zielgruppe Personen mit Migrationshintergrund) stunden- bzw. fallweise Beschäftigung an und wurde vom Verein „ERfA – Erfahrung für ALLE“ umgesetzt. Dieses Angebot wurde bereits im Vorgängerprojekt „Erfahrung durch Arbeit“ erprobt. Neu war, dass sich das Projekt nun einerseits schwerpunktmäßig an Personen mit Migrationshintergrund richtete. Andererseits erhielt begleitendes, vernetztes Casemanagement, das organisationsintern durchgeführt wurde, einen höheren Stellenwert. So sollte das Ziel erreicht werden, arbeitsmarktferne Personen mit und ohne Migrationshintergrund in Form eines individuell gestalteten Stufenmodells an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Das bedeutete, dass die TeilnehmerInnen verschiedene Beschäftigungsvarianten (stundenweise, Teilzeit- und Vollzeit) durchlaufen können. Es gab auch die Möglichkeit, in eine niederschwelligere Stufe zurückzukehren (z.B.: bei nicht ausreichender Arbeitsfähigkeit für ein bestimmtes Arbeitsverhältnis). Neben bereits bestehenden Beschäftigungsfeldern wie Grünraumpflege (Bepflanzung von Ufergegenden oder Parkreinigungen), Entrümpelungsdiensten, Reinigungsdiensten (z.B. in Sozialwohnungen), Cateringdiensten oder Reparaturdiensten wurden auch innovative Betätigungsfelder entwickelt wie z.B. die Verarbeitung von kulturspezifischen Materialien. So etwa wurde im Rahmen des „ERfA-Integrationsmodells“ ein Nähprojekt in Kooperation mit dem Verein SOMM („Selbstorganisation von und für Migrantinnen und Musliminnen“) entwickelt. Hier hatten arbeitsmarktferne Frauen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit, in einem rein weiblichen Umfeld (anfangs in den Räumlichkeiten des Vereins SOMM, später dann auch in den Räumlichkeiten des Vereins ERfA) zu arbeiten. Der Schwerpunkt der Nähwerkstatt lag, neben der Vermittlung von Berufskompetenzen, auf der Anwendung und Vertiefung von Sprachkenntnissen, die in vorangegangenen Deutschkursen erworben wurden. Der Fokus lag dabei auf der Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit und dem Erlernen der Fachsprache.

Verstärkte Vernetzungsarbeit sollte dazu beitragen, dass die Zielgruppe besser erreicht wurde. Wichtige Netzwerkpartner waren dabei Selbstorganisationen von MigrantInnen, Grazer Sozialeinrichtungen und Beratungseinrichtungen für MigrantInnen, der MigrantInnenbeirat der Stadt Graz sowie das Integrationsreferat der Stadt Graz. Im Rahmen eines solchen Netzwerks wurde auch der Erfahrungsaustausch über die Arbeit mit der Zielgruppe ermöglicht. Auch der Kontakt zu „ethnic communities“ stellte sich als wichtig für das Erreichen der Zielgruppe dar. Für manche Beschäftigungsbereiche (insbesondere beim neuen Arbeitsbereich Nähwerkstatt) gab es lange Wartelisten.

Das Projekt ERfA verfolgte die Idee, durch die Arbeitserprobung anhand verschiedenster Beschäftigungsformen (je nach individueller Arbeitsfähigkeit) nicht nur Stabilisierung, sondern auch Erfahrungen mit dem österreichischen Arbeitsmarkt sowie Basisqualifikationen zu vermitteln, die benötigt werden, um am Arbeitsmarkt erfolgreich sein zu können. Dabei stellte das begleitende, vernetzte Casemanagement ein Kernelement dar, um institutionenübergreifend an den Problemlagen der TeilnehmerInnen zu arbeiten. Die TeilnehmerInnen wurden bei Bewerbungsaktivitäten, bei Amtswegen (z.B. Vormerkung AMS), bei der Suche nach weiterführenden Schulungen und Projekten sowie bei der selbstständigen Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz unterstützt. Im Rahmen des begleitenden Casemanagements waren drei Clearings vorgesehen, wobei das erste bei

Eintritt ins Projekt stattfand. Ein zweites Clearing erfolgte nach einer Abklärung der praktischen Arbeitsfähigkeit durch projektinterne stundenweise Beschäftigung in unterschiedlichen Bereichen. Ein drittes Clearing zielte bereits auf die Perspektivenplanung ab. Sozialpädagogische Beratung und Betreuung fand bei Bedarf auch außerhalb dieser Clearings statt. Die begleitende Betreuung im Rahmen des Casemanagements behandelte vorwiegend Themen wie mangelnde Sprachkenntnisse (bei der Zielgruppe der MigrantInnen), geringe Qualifikation, mangelndes Wissen über den (österreichischen) Arbeitsmarkt und das (Aus-)Bildungssystem sowie mangelhafte allgemeine Systemkenntnisse. Außerdem wurde auf individuelle Arbeitsmarktbarrieren wie Betreuungspflichten oder kulturelle Hintergründe eingegangen.

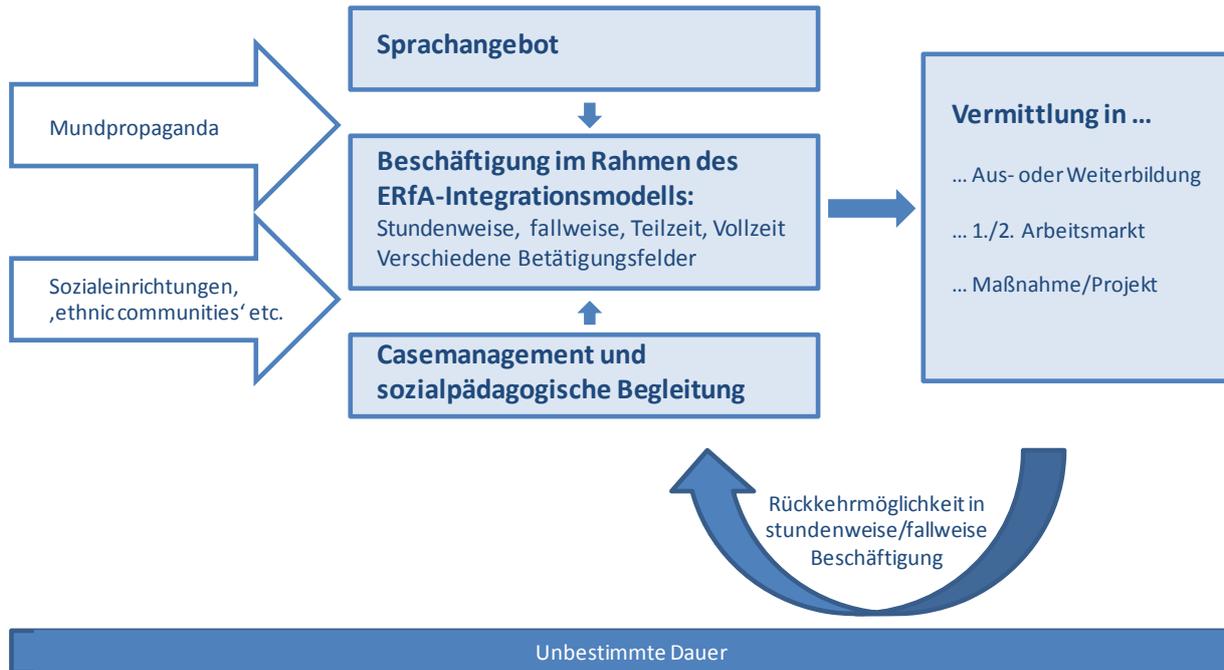
Da sich das Projekt ERfA-Integrationsmodell schwerpunktmäßig an MigrantInnen richtete, wurden parallel zum Angebot der stunden- bzw. fallweisen Beschäftigung auch Sprachangebote geschaffen: Die Deutschkurse, die im Rahmen des Projekts angeboten wurden, zielten insbesondere auch auf die Verbesserung der Ausdrucks- und Kommunikationsfähigkeit ab. In der ersten Projekthälfte wurde ein interner Deutschkurs für alle Arbeitsbereiche angeboten; in der zweiten Projekthälfte wurde die Sprachvermittlung intensiv in den Arbeitsprozess integriert und mit zusätzlichen Einheiten mit dem Schwerpunkt der Vermittlung einer Fachsprache für den Arbeitsbereich Näherwerkstatt erprobt.

Der Aufbau eines Netzwerkes von ProjektpartnerInnen wurde von ERfA nicht nur bei der Rekrutierung der TeilnehmerInnen als zentral angesehen. Es sollten durch einen Austausch mit anderen NetzwerkpartnerInnen Erkenntnisse darüber zu Tage gefördert werden, welchen Hürden arbeitsmarktferne MigrantInnen auf dem Weg zur Arbeitsmarktintegration begegnen, mit welchen Angeboten arbeitsmarktferne Migrantinnen am besten erreicht werden können, wie sich die Vermittlungsketten bei arbeitsmarktfernen MigrantInnen gestalten und welche Steuerungselemente notwendig sind, um die Arbeitsmarktintegration von arbeitsmarktfernen MigrantInnen nachhaltiger zu fördern.

Folgende Zielsetzungen wurden seitens des Projektträgers formuliert:

- Das Projekt wollte arbeitsmarktferne Personen erreichen, wobei der Schwerpunkt auf Personen mit Migrationshintergrund lag. Über die gesamte Projektlaufzeit hinweg sollte Beschäftigung im Ausmaß von 30 Vollzeitäquivalenten geschaffen werden.
- Adaptierung und Erweiterung des Modells der stufenweisen Heranführung durch institutionsübergreifende Kooperationen.
- Heranführung an den Arbeitsmarkt mittels niederschwelliger Beschäftigung, die auf die Bedürfnisse, Möglichkeiten und beruflichen Vorstellungen der TeilnehmerInnen angepasst war.
- Der Frauenanteil an allen TeilnehmerInnen sollte 50 % betragen.
- Das Projekt wollte einen systematischen Aufbau eines Netzwerkes von ProjektpartnerInnen vorantreiben, um Aufschlüsse über Hürden der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen und den Bedarf an entsprechenden Unterstützungsangeboten sowie den Verlauf der Vermittlungsketten von MigrantInnen zu erhalten.

Abbildung 4.20: Modelldarstellung des Projekts ERfA-Integrationsmodell



Quelle: DUK-Darstellung.

4.2.2. Zielerreichung

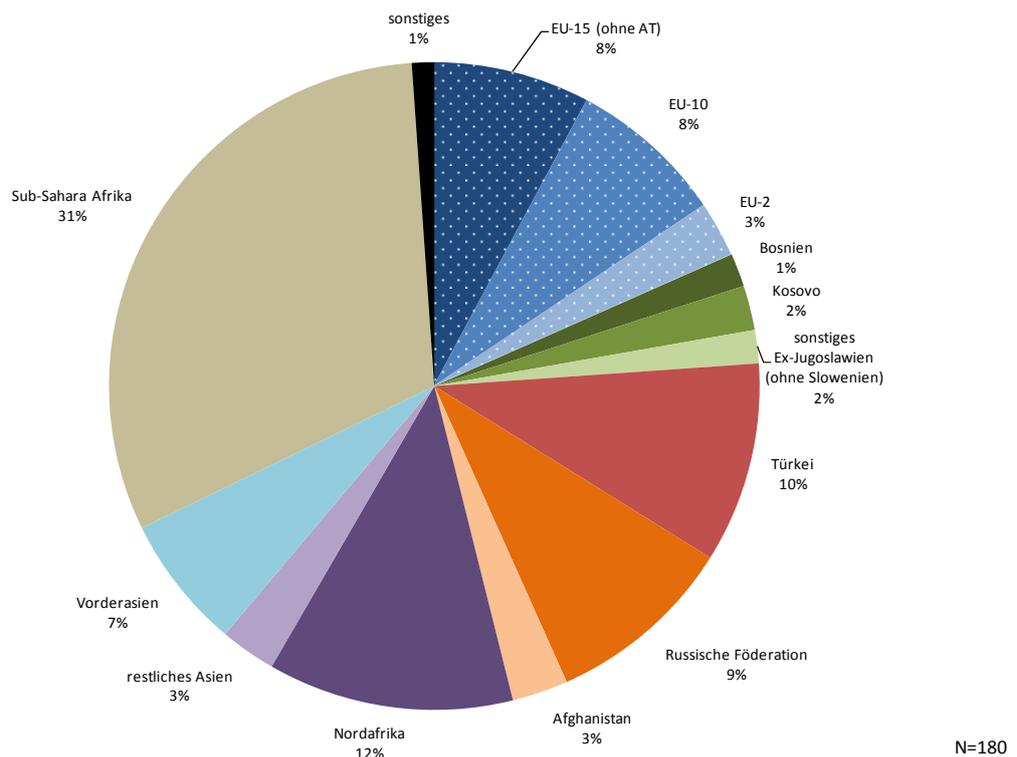
Am Projekt ERfA-Integrationsmodell nahmen in der Zeit vom 01. Jänner 2010 bis 31. Dezember 2011 359 Personen teil, wovon 41,8 % weiblich waren (vgl. Tabelle 4.1). Damit liegt der Frauenanteil etwas unter der Zielvorgabe von 50 %. Es muss aber angemerkt werden, dass ERfA (nach anfänglichen Problemen beim Erreichen von Frauen) erfolgreich darin war, im Jahr 2011 verstärkt Frauen anzusprechen. Im Jahr 2010 betrug der Frauenanteil an allen TeilnehmerInnen erst 28,6 %. Die deutliche Erhöhung der Frauenquote ist vor allem auf die Einführung eines innovativen Beschäftigungsfeldes (Nähprojekt für Frauen), das in Kooperation mit dem Verein SOMM entwickelt und umgesetzt wurde, zurückzuführen. Das Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, fall- bzw. stundenweise Beschäftigung im Ausmaß von 30 Vollzeitäquivalenten während des Projektzeitraums zu schaffen. Bei einer Kalkulation von 45 Arbeitswochen pro Jahr (insgesamt also 90 Arbeitswochen) und einem Vollzeitausmaß von 35 Stunden konnte ERfA während der gesamten Projektlaufzeit Arbeitsplätze im Ausmaß von 19,2 Vollzeitäquivalenten schaffen.

Insgesamt war also die TeilnehmerInnenzahl beim Projekt ERfA besonders hoch, die Zahl der ermittelten Vollzeitäquivalente lag jedoch unter der Zielvorgabe. Das bedeutet, dass ein großer Teil der TeilnehmerInnen in sehr geringem Ausmaß beschäftigt war. Laut Auskunft des Projekts ist dies darauf zurückzuführen, dass die Arbeitsfähigkeit der TeilnehmerInnen geringer war als erwartet. Personen, die im niederschweligen Bereich beschäftigt sind, sind häufig auch mit multifaktoriellen Problemlagen konfrontiert (wie z.B. Sucht, Wohnungslosigkeit etc.). Andererseits dient die niederschwellige Beschäftigung der Stabilisierung und Steigerung des Leistungsvermögens von TeilnehmerInnen, die lange Abwesenheiten vom Arbeitsleben, u.a. physische und psychische Einschränkungen aufweisen. Dies führt immer wieder zu unerwarteten und kurzfristigen Ausfällen (insbesondere auch gesundheitsbedingt) und insgesamt zu einer generell niedrigen Stundenanzahl. Darüber hinaus wurden TeilnehmerInnen mit sehr wenig Deutschkenntnissen kurzfristig mit einer geringen Stundenanzahl ins Projekt aufgenommen, um im Arbeitsprozess vermitteln zu können, dass eine Zusammenarbeit im Team ein bestimmtes Niveau an Deutschkenntnissen voraussetzt.

Die TeilnehmerInnen von ERfA waren zum größten Teil im Haupterwerbsalter: Insgesamt waren mehr als 80 % der TeilnehmerInnen zwischen 25 und 54 Jahren alt. Knapp ein Drittel der TeilnehmerInnen fiel in die Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen (28,7 %), mehr als die Hälfte (52,6 %) in die Kategorie der 35- bis 54-Jährigen. 13,1 % waren zwischen 15 und 24, 5 % zwischen 55 und 64. (vgl. Abbildung 4.1)

Das Projekt ERfA setzte sich zum Ziel, schwerpunktmäßig Personen mit Migrationshintergrund anzusprechen. Insgesamt hatten 50,1 % der TeilnehmerInnen einen Migrationshintergrund (vgl. Abbildung 4.2). Im Jahr 2010 hatten 10,2 % der steirischen Bevölkerung einen Migrationshintergrund (vgl. Abbildung 2.7). Gemessen an dieser Zahl lag der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund im Projekt ERfA deutlich darüber. Das Ziel, insbesondere Personen mit Migrationshintergrund anzusprechen, wurde somit erreicht. Abbildung 4.21 zeigt die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach ihrer detaillierten Herkunft. Etwa 80 % aller TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund stammten aus einem Land außerhalb der EU, etwa 20 % aus einem anderen EU-Mitgliedsstaat. Knapp die Hälfte der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund stammte aus einem afrikanischen Land. Insgesamt kamen 31 % aus Sub-Sahara Afrika, 12 % aus Nordafrika.

Abbildung 4.21: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt ERfA



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

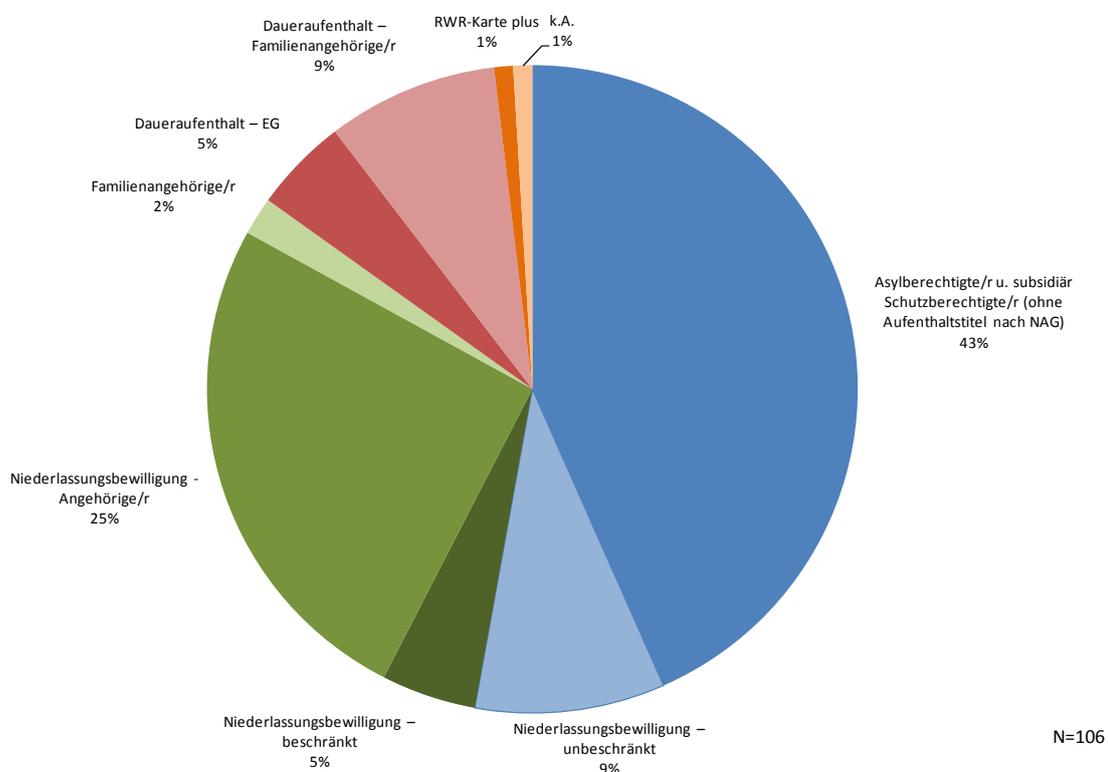
43 % aller TeilnehmerInnen am ERfA-Integrationsmodell, die die Staatszugehörigkeit eines Drittstaates hatten, hatten einen Aufenthaltstitel als Asylberechtigte oder subsidiär Schutzberechtigte. Weitere 26 % hatten einen befristeten oder unbefristeten Aufenthaltstitel, der unbeschränkten Arbeitsmarktzugang mit sich bringt („Niederlassungsbewilligung – unbeschränkt“, „Familienangehörige/r“, „Daueraufenthalt – EG“, „Daueraufenthalt – Familienangehörige/r“ und „Rot-Weiß-Rot

Karte plus“). 5 % der Drittstaatsangehörigen bei ERfA verfügten mit der „Niederlassungsbewilligung – beschränkt“ über einen beschränkten Arbeitsmarktzugang, d.h. sie benötigten eine Berechtigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz. 25 % der TeilnehmerInnen mit Drittstaatsangehörigkeit hatten eine „Niederlassungsbewilligung – Angehörige/r“, mit der kein Arbeitsmarktzugang verbunden ist.

Auffallend ist, dass ERfA einen besonders hohen Anteil an Personen im mittleren Qualifikationssegment verzeichnete. Wie aus Abbildung 4.6 hervorgeht, verfügten knapp drei Viertel aller TeilnehmerInnen über einen Bildungsabschluss der Kategorie ISCED 3. Darunter fallen Abschlüsse von Polytechnischen Schulen, Lehrabschlüsse oder auch Abschlüsse von Berufsbildenden Mittleren Schulen. Mit 15 % war der Anteil der Personen, die höchstens einen Pflichtschulabschluss haben, vergleichsweise gering. 8,6 % aller TeilnehmerInnen hatten hingegen einen Hochschulabschluss (ISCED 5+6).

ERfA ist ein Projekt, das sich an arbeitsmarktferne Personen wendete. Aus Abbildung 4.7 wird ersichtlich, dass knapp zwei Drittel der TeilnehmerInnen (63,0 %) zu Projektbeginn arbeitslos waren, weitere 11,4 % waren bereits langzeitarbeitslos. 22,8 % der TeilnehmerInnen an ERfA waren zu Projektbeginn gänzlich inaktive Personen, also nichterwerbstätige Personen, die auch keiner Aus- und Weiterbildung nachgingen. Das Ziel, arbeitsmarktferne Personen anzusprechen, wurde jedenfalls erreicht. Das zeigt sich auch an der Art des Einkommens, über das die TeilnehmerInnen zu Projektbeginn verfügten: 40,7 % verfügten ausschließlich über eine Leistung des AMS. Weitere 29 % gaben an, kein regelmäßiges Einkommen zur Verfügung zu haben. Bei 13,9 % bestand das Einkommen ausschließlich aus Sozialhilfe. (vgl. Abbildung 4.8)

Abbildung 4.22: TeilnehmerInnen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Aufenthaltstitel im Projekt ERfA



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

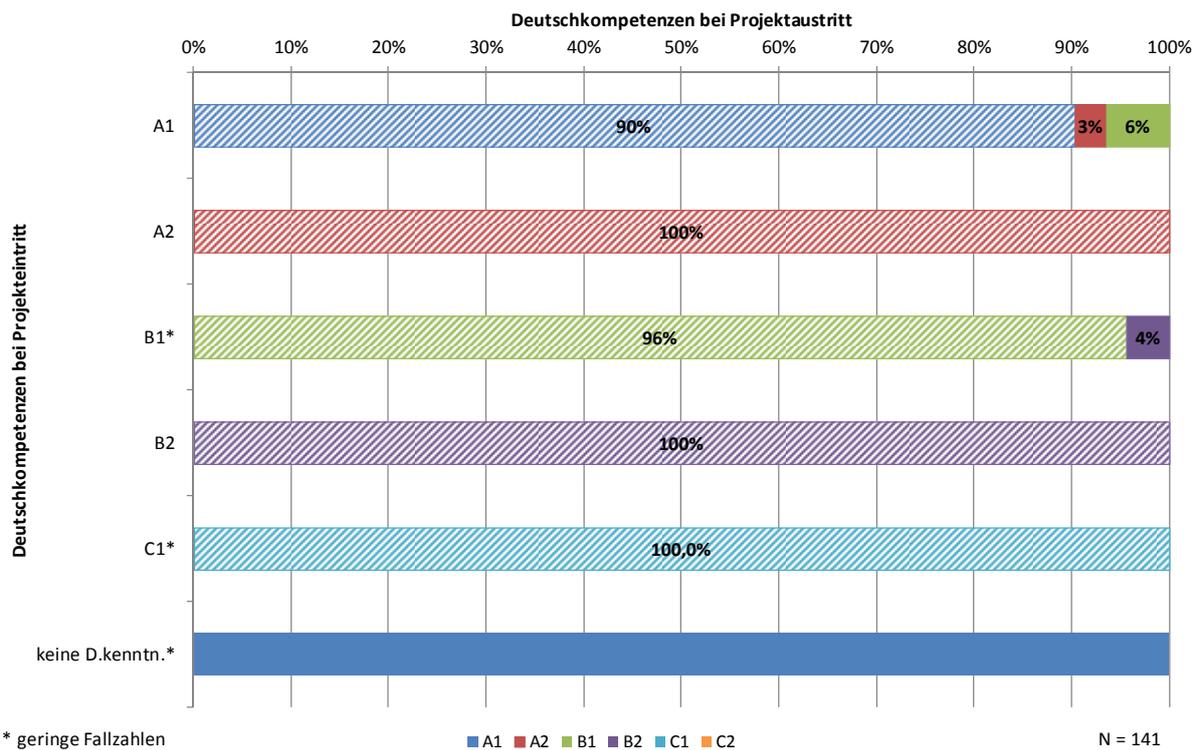
Beim Projekt ERfA gab es keine Zuweisungen seitens des AMS oder anderer Stellen. Das spiegelt auch der Zugang zum Projekt wider. Aus Abbildung 4.9 geht hervor, dass knapp zwei Drittel aller TeilnehmerInnen über Mundpropaganda zum Angebot von ERfA gekommen sind. Damit nahm Mundpropaganda im Vergleich zu den anderen Projekten einen besonders hohen Stellenwert ein. Auch die große Bedeutung, die der Netzwerkarbeit im Rahmen des Projekts ERfA eingeräumt wurde, spiegelt sich hier wider: Mit 21,2 % erfolgte der Zugang zu ERfA zu einem relativ hohen Ausmaß über ein anderes Projekt bzw. eine andere Einrichtung. Zudem nahm mit 10,6 % aktive Rekrutierung, z.B. über ‚ethnic communities‘, einen besonders hohen Stellenwert ein.

ERfA kann als Projekt gesehen werden, das sich stark der Stabilisierung von arbeitsmarktfernen Personen widmete und insofern sehr niederschwellig ansetzte. Dabei nahm die Perspektivenentwicklung einen zentralen Stellenwert ein. TeilnehmerInnen wurden einerseits während der stundenweisen bzw. fallweisen Beschäftigung im Projekt begleitet, andererseits wurden sie intensiv dabei unterstützt, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Das schloss auch mit ein, TeilnehmerInnen dabei zu begleiten, den regulären Weg der Arbeitsvermittlung über das AMS zu beschreiten. Das ist besonders wichtig, da arbeitsmarktfernen Personen mit Migrationshintergrund häufig das Wissen über die Wege der Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration in Österreich fehlt. Diese Hintergründe zeigen sich auch, wenn man berücksichtigt, welchen Erwerbsstatus Personen nach der Teilnahme am Projekt ERfA einnehmen, der aus Abbildung 4.13 hervor geht. 46,2 % der TeilnehmerInnen waren nach Projektaustritt arbeitslos. Etwas mehr als 20 % der TeilnehmerInnen nahmen nach Verlassen des Projekts eine Beschäftigung auf, auch wenn diese in manchen Fällen nur geringfügig ausfiel. 8,4 % konnten in den zweiten Arbeitsmarkt vermittelt werden, 10,6 % in eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme. Mit 6,1 % war der Anteil der TeilnehmerInnen, die nach Projektaustritt wegen eines Gesundheitsproblems behandelt werden mussten, vergleichsweise hoch. Es handelt sich dabei nicht nur um die Behandlung von körperlichen Problemen, auch psychische Beeinträchtigungen spielen eine wesentliche Rolle. Arbeitsunfähigkeit kann die Folge derartiger Gesundheitsbeschwerden sein.

Ergänzend zum Beschäftigungsangebot und der sozialpädagogischen Betreuung wurden auch unterstützende Maßnahmen zur Förderung der Deutschkompetenzen gesetzt, wobei bei ERfA der primäre Fokus nicht auf Sprachtrainings lag. Nachfolgende Abbildung 4.23 stellt die Deutschkompetenzen bei Projekteintritt den Deutschkompetenzen bei Projektaustritt gegenüber. Die Deutschkompetenzen wurden dabei von ERfA eingeschätzt und anhand des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen eingestuft.⁵⁶

⁵⁶ Für die Einstufung war eine Erläuterung der einzelnen Stufen des Referenzrahmens dem Fragebogen für das TeilnehmerInnen-Dokumentationssystem angeschlossen, siehe dazu: Statistischer und methodischer Anhang/Dokumentation der Erhebungen im Rahmen der Studie/TeilnehmerInnendokumentationssystem der ArgeData.

Abbildung 4.23: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt ERfA



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Schraffierte Flächen bedeuten, dass sich die/der TeilnehmerIn zu Projektbeginn und zu Projektende am selben Kompetenzniveau befunden hat, also die Deutschkompetenzen nicht verbessert wurden.

Insgesamt zeigt sich, dass die überwiegende Mehrzahl der TeilnehmerInnen an ERfA ihre Deutschkompetenzen während der Projektteilnahme nicht verbessern konnte. 3 % der Personen, die zu Projektbeginn Deutsch auf A1-Niveau beherrschten, konnten ihre Deutschkompetenzen auf A2-Niveau bringen, 6 % dieser Personen sogar auf B1. 4 % der Personen, die zu Projektbeginn bereits Deutschkenntnisse auf B1-Niveau hatten, konnten ihr Deutsch auf die nächste Stufe bringen. Alle Personen, die ohne Deutschkenntnisse ins Projekt ERfA kamen, konnten sich zumindest Grundkenntnisse aneignen. Es muss hier aber angemerkt werden, dass es sich hier um Einzelfälle handelte.

4.2.3. Probleme und Lösungsstrategien

Zielgruppe

Wie bereits in der Projektbeschreibung erwähnt, hatte das Modellprojekt ERfA u.a. Probleme, den angestrebten Frauenanteil zu erreichen. In der zweiten Projekthälfte wurde auf diesen Umstand entsprechend reagiert, indem ERfA mit dem Verein SOMM eine Kooperation einging und in weiterer Folge ein Nähprojekt initiierte. ERfA konnte im Jänner/Februar 2011 mit dem ersten Durchgang beginnen, SOMM startete bereits im Dezember 2010. Insgesamt gab es drei Gruppen, zwei davon (Anfänger- und Fortgeschrittenengruppe) arbeiteten in den Räumlichkeiten von ERfA. Es waren Mitarbeiterinnen vor Ort, die die Frauen unterstützten und ihnen Arbeitsanweisungen gaben, außerdem wurden die Teilnehmerinnen sozialpädagogisch betreut. Diese Lösungsstrategie erwies sich als wirksam; bis Jahresende konnte der Frauenanteil von 28,6% auf 41,8% gesteigert

werden. Das Projekt wurde gut angenommen; zum Zeitpunkt des Interviews gab es bereits eine Warteliste. (vgl. ERfA IP 32:6)

Sprachtraining

Sprach- und Kommunikationstraining bilden Teil des allgemeinen Angebots der Einrichtung ERfA, und sind außerdem, wie im Fall von SOMM, in projektspezifischen Angeboten verankert. Obwohl der Spracherwerb also unterstützt wird, geschieht dies in eher geringem Ausmaß und wie unter Abbildung 4.23 beschrieben, haben sich die Deutschkenntnisse der TeilnehmerInnen im Rahmen der Projektlaufzeit kaum verbessert. Allerdings liegt der Fokus von ERfA auch nicht primär auf Sprachtraining, und zum Zeitpunkt der Evaluierung der Modellprojekte fand teilweise eine Neu-Orientierung der Sprachvermittlung statt. Eine Projektmitarbeiterin erklärte bei einem Gespräch, dass TeilnehmerInnen sich häufig durch eine hohe Stundenanzahl der Sprachkurse überfordert fühlten. Auf dieser Basis habe ERfA die Stundenanzahl reduziert. Gleichzeitig wurde im Kommunikationstraining ein stärkerer Arbeitsbezug hergestellt und ein Fokus auf die Förderung der kommunikativen Fähigkeiten und den Erwerb fachspezifischer Sprache gelegt. (vgl. ERfA IP 32:9-10)

Mit Bezug auf die Zielgruppe und Zusammensetzung der ProjektteilnehmerInnen scheinen diese Maßnahmen den Bedarf der TeilnehmerInnen größtenteils entgegenzukommen. In einem Interview beschrieb eine Teilnehmerin zwar, dass sie sich intensivere Sprachkurse von ERfA wünschen würde, gleichzeitig ermöglichte ihr ERfA ihre ersten Arbeitserfahrungen am österreichischen Arbeitsmarkt und bildete eine unterstützende Zwischenstation, bis sie an einem entsprechenden Sprachkurs bei ISOP teilnehmen konnte. (vgl. ERfA TN: 57 - 61) Dieses Beispiel zeigt, dass ERfA auch bei einer heterogenen Zusammensetzung der TeilnehmerInnen Anreize bietet, wie in diesem Fall Unterstützung während einer Übergangszeit.

(Berufliche) Perspektiven und Hintergrundwissen

Es war eines der Ziele des Projektes ERfA, den TeilnehmerInnen die Möglichkeit zu bieten, positive Berufserfahrungen und damit verbunden auch erste Erfahrungen am österreichischen Arbeitsmarkt zu sammeln. Die damit zusammenhängende nötige Vorarbeit sollte laut einer Projektmitarbeiterin aus unterschiedlichen Gründen noch erweitert werden. Um hier Defizite der TeilnehmerInnen auszugleichen bzw. auf sie eingehen zu können und Perspektivenentwicklung ausreichend zu unterstützen, wäre es nötig die Kompetenzen einer Person bereits im Vorfeld detailliert zu erheben. Für die Vermittlung erster beruflicher Erfolge bräuchte es aus ihrer Sicht mehr Ressourcen, um gezielt Kompetenzprofile erheben zu können. Sie sah in diesem Instrument eine Möglichkeit, MigrantInnen gezielter richtig – und somit entsprechend ihren Fähigkeiten und Kompetenzen – einzusetzen. Da Personen mit Migrationshintergrund häufig selbst nicht wissen, welche beruflichen Möglichkeiten für sie offen stehen, können sie auch keine Vorstellungen oder konkrete Ziele beim AMS angeben. Die fehlende Berufserfahrung und geringes Systemwissen im Bereich des Arbeitsmarktes stellen laut der ERfA-Mitarbeiterin ein Problem dar, denn dadurch könnten die TeilnehmerInnen keine beruflichen Perspektiven entwickeln, sind sich der Chancen und Möglichkeiten nicht bewusst und könnten auch ihre beruflichen Vorstellungen nicht ausreichend zum Ausdruck bringen. Sie wollen arbeiten, wissen aber nicht in welchem Bereich. Teilweise fehlt bereits das Hintergrundwissen, welche Berufe es in Österreich überhaupt gibt. (vgl. ERfA IP 14:23-24)

Strukturen

Eine Projektmitarbeiterin beschrieb, dass KlientInnen von ERfA auch häufig ein Problem mit Regelmäßigkeiten haben. (vgl. ERfA IP 14:23) Die Schaffung von Strukturen spielt in den Projektprozessen ebens wie für die TeilnehmerInnen oftmals eine zentrale Rolle:

„Ich brauch so was. Das geht nicht nur für Geld, arbeite ich lange Zeit nicht, dann verlier' ich schon diese Gefühl; muss ich in der Früh aufstehen und muss einfach raus aus der Wohnung. [...] Also für mich ist es ein Problem, wenn ein Mensch den ganzen Tag in der Wohnung bleibt, fernsehschauen, lesen oder egal was. Der Mensch muss einfach raus. [...] Geht nicht für Geld, geht nur für Mensch man muss was arbeiten wegen dem Gefühl. [...] Ich habe heute gearbeitet und ich bin zufrieden damit, denn ich hab was gemacht heute. (ErfA TN 3:42)

Ein Arbeitsplatz bietet eine vorgegebene Zeitstruktur, die Erweiterung sozialer Beziehungen, die Zuweisung sozialen Status und das Verfolgen von übergeordneten Zielen. Außerdem hat ein Arbeitsplatz auch eine identitätsstiftende Funktion. Der Verlust von (manifesten und latenten) Funktionen von Arbeit als Resultat von Arbeitslosigkeit, stellt ein zentrales Element der Theorie der „psychischen Deprivation“ von Jahoda (1983) dar und spiegelt sich wiederholt in den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen wider. (vgl. Holleder 2008:29)

4.2.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

Bei ERfA findet sich, wie bereits erwähnt, eine sehr heterogene Landschaft an ProjektteilnehmerInnen, die auch mit entsprechend unterschiedlichen Voraussetzungen, Erwartungshaltungen und Zufriedenheit an den Maßnahmen teilnehmen. Sie hatten u.a. die Erwartungen:

- Arbeitserfahrungen in Österreich sammeln zu können
- Ihre Deutschkenntnisse zu verbessern
- Soziale Kontakte zu knüpfen/Ängste abzulegen
- Pünktlichkeit zu „erlernen“
- Berufsorientierung
- Unterstützung bei der Wohnungssuche.

Ein großer Teil der Wünsche der TeilnehmerInnen stimmte mit dem tatsächlichen Angebot des Vereins ERfA überein, wie Maßnahmen zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt (fallweise Beschäftigung), Unterstützung beim Berufseinstieg, Erweiterung der Sprachkenntnisse (Sprachkurs) und Unterstützung bei der Wohnungssuche⁵⁷.

Ein Projektteilnehmer ließ sich ohne konkrete Erwartungen auf das Projekt ein, äußerte allerdings eine positive Erkenntnis:

„Ich hab da gekommen ohne jetzt große - ich erwarte nicht viel von diese Programm. ... ich habe da gekommen und schauen was passiert. Jeder Mensch, welche kommt da, weiß nicht was passiert. Einfach er ist gekommen, wenn will was arbeiten oder braucht was. Und ich bin auch so gekommen da und jetzt ich schau einfach, was ich kann machen. Wieviel Hilfe krieg ich da und welche Richtung möglich. (...) Wenn ich krieg möglicherweise was anderes. Ich hab wegen des da gekommen. Möglich ich bekomme Chance irgendwo anders welche Richtung dann nehme ich das. ...

⁵⁷ http://www.erfa-graz.at/index.php?option=com_content&view=article&id=59&Itemid=73

Mensch muss offen sein für alle was welche Chance bekommt. ... einfach ist besser da wie in zu Hause“ (ERfA TN 3: 66-67)

Dieses Zitat eignet sich gut, um auf weitere positive Erfahrungen der ProjektteilnehmerInnen einzugehen, die den psychosozialen Bedürfnissen der ERfA ProjektteilnehmerInnen entgegenkamen. In den Interviews beschrieben TeilnehmerInnen u.a. ihre Rückkehr zu einem strukturierten Alltag und einem sozialen Umfeld oder auch einfach einem „normalen Leben“:

„Ich glaube Ziel von diese Programm ist, Leute zurückziehen in eine normale Leben.“ (ERfA TN 3: 44)

Das Bedürfnis nach einem „normalen Leben“ drückt sich in unterschiedlichen Dimensionen aus, wie das Bedürfnis nach Beschäftigung, Teil einer Gemeinschaft zu sein und Regelmäßigkeiten zu folgen. Derselbe Interviewpartner erklärte zuvor ausführlicher, warum er das so sieht. Hierbei ist auffällig, dass es für ihn nicht „nur“ um das Geld geht, sondern v.a. darum, beschäftigt zu sein und Aufgaben zu haben, die seinen Alltag strukturieren:

„Ich brauch so was. Das geht nicht nur für Geld, arbeite ich lange Zeit nicht, dann verlier´ ich schon diese Gefühl; muss ich in der Früh aufstehen und muss einfach raus aus der Wohnung. ... Also für mich ist es ein Problem, wenn ein Mensch den ganzen Tag in der Wohnung bleibt, fernsehschauen, lesen oder egal was. Der Mensch muss einfach raus. (...) Geht nicht für Geld, geht nur für Mensch man muss was arbeiten wegen dem Gefühl. ... Ich habe heute gearbeitet und ich bin zufrieden damit, denn ich hab was gemacht heute. (ERfA TN 3: 42)

Eine andere Teilnehmerin erzählte im Gespräch, dass sie immer früher kommt, um sich mit KollegInnen austauschen zu können und Deutsch zu sprechen. (vgl. ERfA TN 3:57-58) Sie konnte somit ihren Bedarf nach Spracherwerb und sozialen Kontakten nachgehen.

Großteils äußerten sich die GesprächspartnerInnen positiv über das Projekt und ihren Gewinn auf unterschiedlichsten Ebenen. Bedingt durch die heterogene TeilnehmerInnen-Zusammensetzung, unterschiedliche Voraussetzungen und den niederschweligen Projektansatz, konnte es auch zur Unterforderung einzelner TeilnehmerInnen kommen. Während einigen das Beschäftigungsausmaß und die Intensität des Sprachkurses entgegenkamen, fühlten sich andere unterfordert. Eine Gesprächspartnerin mit hohem Bildungsniveau hätte sich klar definierte Ziele im Deutschkurs gewünscht, eine höhere Stundenzahl und einen Fortgeschrittenenkurs. Außerdem hätte sie gerne mehr gearbeitet. (vgl. ERfA TN 4: 60 - 61) Zum Zeitpunkt des Interviews war für die Interviewpartnerin bereits klar, dass sie im Folgemonat nicht mehr bei ERfA teilnehmen würde, sondern zu einem intensiveren ISOP-Kurs wechseln würde. (vgl. ERfA TN 4: 60 - 61) Trotzdem meinte auch sie, dass sie Arbeitserfahrungen sammeln konnte und ihr der Deutschkurs gut gefallen hat. (vgl. ERfA TN 4: 53)

Alle InterviewpartnerInnen sahen zumindest Teilbereiche des Projektes, von denen sie in unterschiedlicher Form profitiert haben. Auch für die eben genannte Interviewpartnerin bot ERfA positive erste (Arbeits-) Erfahrungen und eine Möglichkeit, neue Fähigkeiten zu erlernen. Aufgrund ihrer hohen Qualifikationen und auch die Fähigkeit zu „Lernen“ war ihr Bedarf an diesen Maßnahmen allerdings geringer, als bei anderen TeilnehmerInnen.

4.3. Graz_Jobs-MIGRA – integriertes Angebot an Beschäftigung in Beschäftigungsbetrieben

4.3.1. Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden

Im Projekt „Graz-Jobs MIGRA“ erhielten Personen, die Sozialhilfe beziehen und/oder langzeitbeschäftigungslos sind, die Möglichkeit, ein Transitarbeitsverhältnis aufzunehmen. Es wurde dabei das Ziel verfolgt, diesen Personen so den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Das Projekt richtete sich insbesondere auch an Personen mit Migrationshintergrund und bestand aus einem Zusammenschluss von sechs Grazer Beschäftigungsbetrieben in Form der Arbeitsgemeinschaft Graz_Jobs i.v. Bicycle. Die Träger, die in das Projekt einbezogen werden, sind BAN, Bicycle, Caritas, ISOP, Ökoservice und Heidenspass, wobei Bicycle die koordinierende und verwaltende Funktion innehatte. Für die Koordination und Verwaltung von Graz-Jobs MIGRA wurde im Rahmen des Projekts bei Bicycle eine 10-Stunden-Stelle geschaffen. Zur Abstimmung zwischen den einzelnen Projektpartnern wurden im Abstand von jeweils drei Monaten Austauschtreffen veranstaltet.

Das Projekt „Graz-Jobs MIGRA“ konnte bereits auf die Erfahrungen aus dem Vorgängerprojekt „Graz-Jobs“ zurückgreifen, das aus denselben Beschäftigungsbetrieben bestand, mit Ausnahme von Heidenspass. Heidenspass wurde ins Konsortium aufgenommen, nicht zuletzt um den Frauenanteil zu erhöhen, da Heidenspass ein Projekt war, das sich mit der Produktion von Taschen und anderen Kreativprodukten aus Recyclingmaterial beschäftigt. BAN und Caritas-TOL (Training und Orientierung für Langzeitbeschäftigungslose) waren Beschäftigungsbetriebe, die sich mit der Wiederverwertung von Altwaren beschäftigen. Bicycle bot Fahrradreparaturen und –verkauf. Bei ISOP wurde Beschäftigung im Bereich der Gastronomie, in der sogenannten „Plauderbar“, geboten sowie in den Bereiche Reinigung, Instandhaltung, Kinderbetreuung und Integrationsassistenz. Ökoservice bietet Dienstleistungen im Bereich der Grünraumpflege.

Im Rahmen des Projekts wurde ein komplexes Modell einer Betreuungskette entwickelt, das alle Träger bzw. Beschäftigungsbetriebe miteinander vernetzt. Die Darstellung dieses Modells findet sich in Abbildung 4.24, welche das Organigramm des Projekts „Graz-Jobs MIGRA“ darstellt.

TeilnehmerInnen wurden dem Projekt „Graz-Jobs MIGRA“ vom AMS (Regionale Geschäftsstelle Graz) oder vom Sozialamt Graz zugewiesen. Eine erste Anlaufstelle für (potentielle) TeilnehmerInnen im Projekt „Graz-Jobs MIGRA“ stellte die Caritas dar, die im Rahmen des bestehenden Angebots Caritas TOL (Training und Orientierung für Langzeitbeschäftigungslose) eine sogenannte trägerübergreifende „In-Take-Funktion“ übernommen hat. Dort wurde ein Auswahlgespräch geführt, das eine erste Abklärung der Problemsituation zum Ziel hatte und Aufschluss darüber geben sollte, ob die Person für die Teilnahme an Graz-Jobs MIGRA geeignet ist. Ein bestimmtes Maß an Arbeitsfähigkeit musste gegeben sein, um die Beschäftigung in einem der Transitarbeitsverhältnisse von Graz-Jobs ausüben zu können. Auch die Quotenvorgaben wurden überprüft. Während der In-Take-Phase nahmen die TeilnehmerInnen am Angebot von Caritas TOL teil. Caritas TOL war eine Maßnahme, die sich ausschließlich an langzeitbeschäftigungslose Personen richtet. Daher wurden zusätzlich drei Plätze für jeweils zwei Monate für Personen geschaffen, die ausschließlich Sozialhilfe beziehen.

Während dieser In-Take-Phase, die höchstens sechs Monate (bzw. zwei Monate bei den SozialhilfebezieherInnen) dauerte, absolvierten die TeilnehmerInnen Praktika in einem (oder auch mehre-

ren, höchstens aber drei) der sechs Beschäftigungsbetriebe von Graz-Jobs MIGRA. Die Praktika wurden von Caritas TOL vermittelt. Parallel dazu wurden die Sprachkenntnisse gemäß CEFR (Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen) ermittelt. Diese Abklärung wurde von ISOP durchgeführt.

Bei erfolgreichem Verlauf eines solchen zwei- bis vierwöchigen Praktikums in einem Beschäftigungsbetrieb kam es für alle Beteiligten zu einem Anstellungsverhältnis. Das Mindestbeschäftigungsausmaß lag bei 50 %, die Dauer der Beschäftigung betrug sechs bis neun Monate. In den Beschäftigungsbetrieben von Graz-Jobs MIGRA wurde darauf geachtet, dass Deutsch als Arbeitssprache verwendet wird. Die TeilnehmerInnen besuchten während der Projektteilnahme einmal wöchentlich einen Deutschkurs. Das Sprachangebot bestand aus vier Leistungsgruppen und wurde von den Sprach-Coaches von ISOP durchgeführt. Während der Beschäftigung in einem Beschäftigungsbetrieb gab es auch individuelle sozialpädagogische Betreuung mit einer konstanten Bezugsperson, die von den Beschäftigungsbetrieben selbst übernommen wurde. Bei Bedarf wurde trägerübergreifendes Case-Management von Caritas TOL durchgeführt, was insbesondere bei mehrfach betreuten Personen wichtig ist. Durch die Kombination aus Beschäftigung, sozialpädagogischer Betreuung und praxisnahem Deutschunterricht sollten die TeilnehmerInnen auf ihrem Weg zum Arbeitsmarkt(-re-)integration unterstützt werden.

Im Rahmen des Projekts Graz-Jobs MIGRA wurden insgesamt vier Workshops für die ArbeitsleiterInnen in den Beschäftigungsbetrieben (Schlüsselkräfte) abgehalten, die sich mit dem Themenfeld „Migration und Interkulturalität“ auseinandersetzten. Zusätzlich wurde ein sogenannter Arbeitsmittel-Workshop abgehalten. Dabei sammelten die Sprach-Coaches von ISOP relevante arbeitsspezifische Begriffe aus den Beschäftigungsfeldern der einzelnen Betriebe. In weiterer Folge wurden Bilder dieser Begriffe mit der entsprechenden deutschen Bezeichnung in den Betrieben aufgehängt. Diese Angebote sowie die Sprachangebote für die TeilnehmerInnen wurden im Vergleich zum Vorgängerprojekt Graz-Jobs geschaffen, um besser auf die speziellen Bedürfnisse der arbeitsmarktfernen Personen mit Migrationshintergrund eingehen zu können.

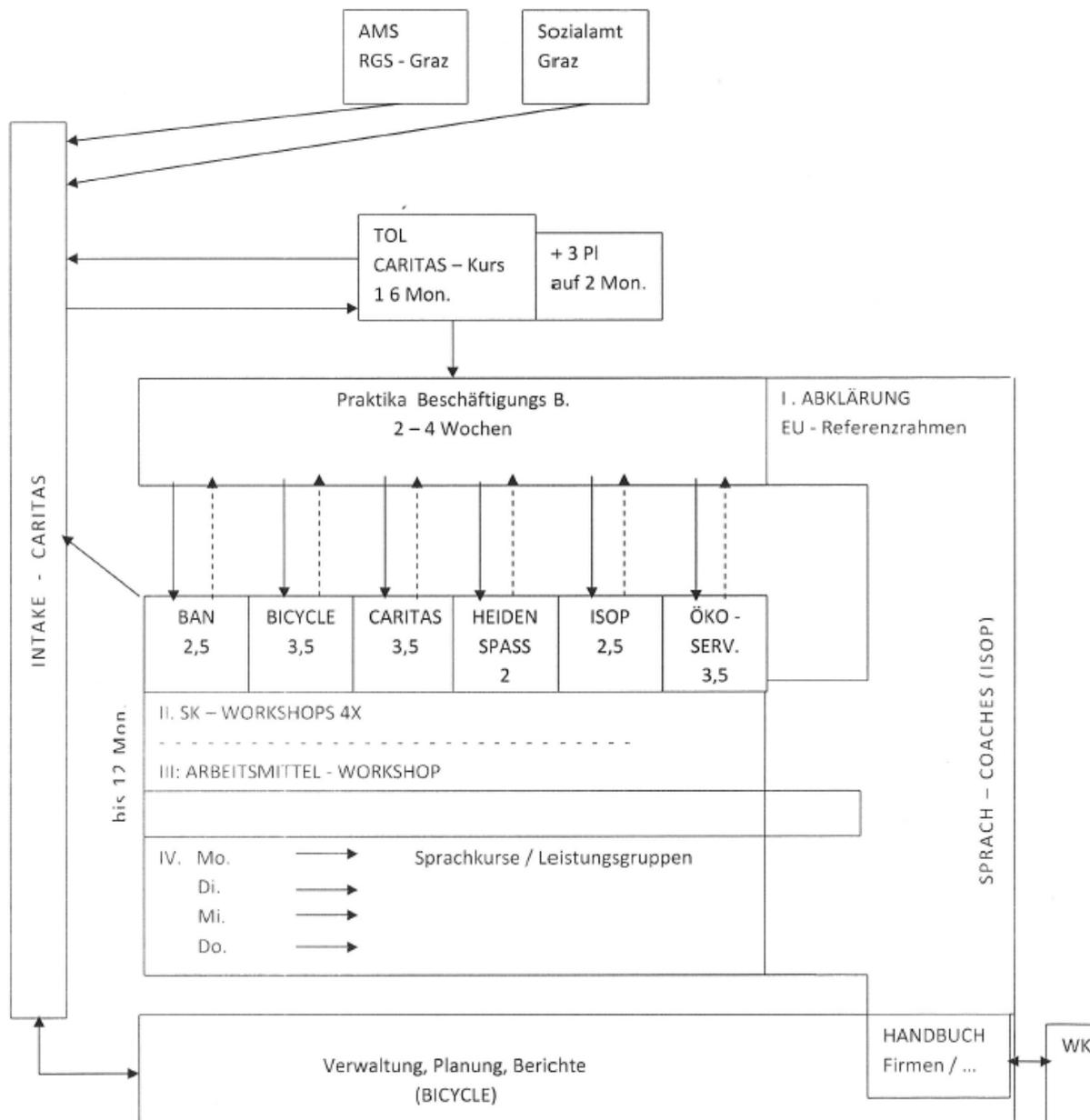
Folgende Zielsetzungen wurden seitens des Projektträgerkonsortiums formuliert:

- Insgesamt sollten in Graz-Jobs MIGRA Arbeitsplätze im Ausmaß von 17,5 Vollzeitäquivalenten in den 6 Beschäftigungsbetrieben geschaffen werden.
- Insgesamt sollten 60 Personen ins Projekt aufgenommen werden (30 pro Projektjahr).
- Die durchschnittliche Verweildauer in einem Transitarbeitsverhältnis sollte bei 6 Monaten liegen.
- Der Frauenanteil sollte bei 50 % liegen.
- Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund sollte 60 % betragen.
- Die Zielgruppe sollten Personen mit (und ohne) Migrationshintergrund (darunter auch asylberechtigte Personen) sein, die Sozialhilfe beziehen und/oder langzeitbeschäftigungslos sind.

Zusätzlich formulierte das Projektträgerkonsortium folgende Ziele, die sich auf die Weiterentwicklung des Vorgängerprojekts beziehen:

- Entwicklung eines Modells zur Verbesserung der Integration der Zielgruppe in den ersten Arbeitsmarkt oder in das Aus- und Weiterbildungssystem
- Konzeption und Umsetzung eines neuen Modells des arbeitsplatznahen Sprach- und Kulturerwerbs
- Weiterbildung der ArbeitsanleiterInnen (Schlüsselarbeitskräfte) im Bereich „Migration und Interkulturalität“
- Erarbeitung eines Integrations-Leitfadens für Betriebe in Abstimmung mit der Wirtschaftskammer

Abbildung 4.24: Organigramm des Projekts Graz-Jobs MIGRA



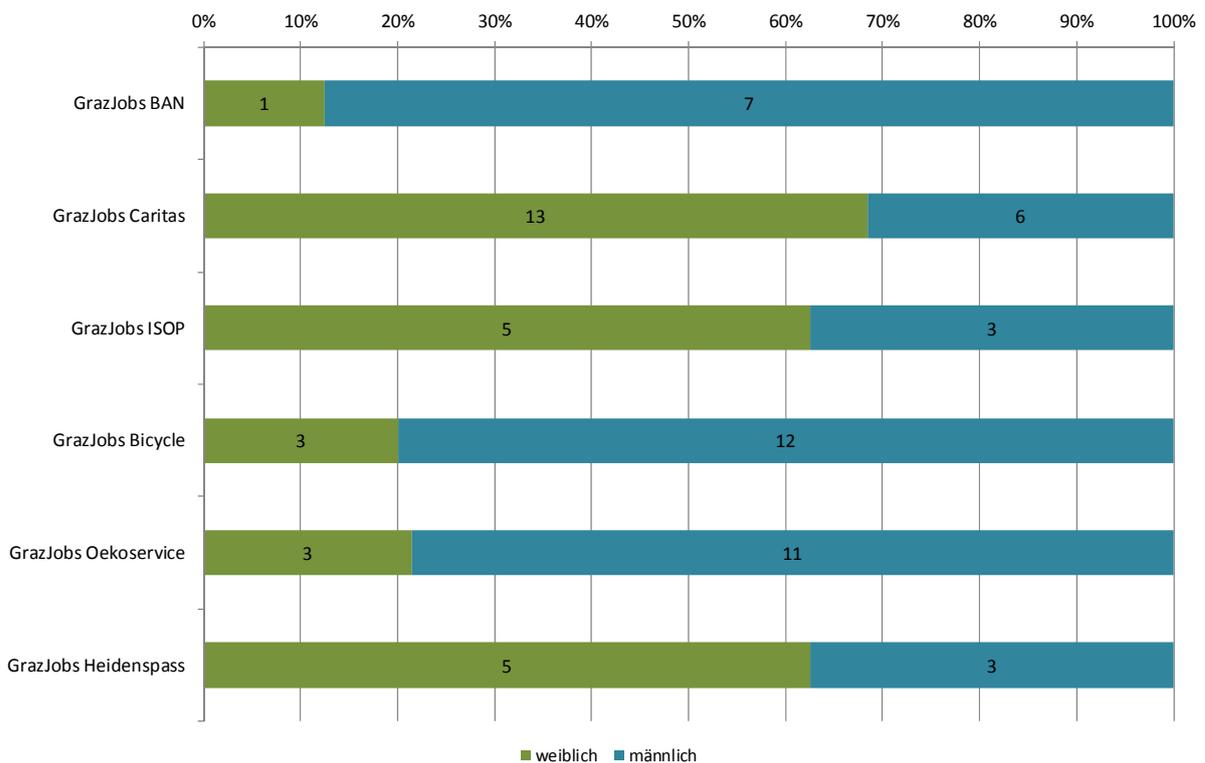
Quelle: Graz-Jobs MIGRA.

4.3.2. Zielerreichung

Während der Projektlaufzeit von 18 Monaten (1. April 2010 bis 30. September 2011) verzeichnete Graz-Jobs MIGRA die Teilnahme von 72 Personen. Damit lag Graz-Jobs MIGRA deutlich über der Zielvorgabe von 60 TeilnehmerInnen. (vgl. Tabelle 4.1) Die Zahl der TeilnehmerInnen hat sich zudem gleichmäßig auf die beiden Jahre 2010 und 2011 verteilt. (38 TeilnehmerInnen im Jahr 2010, 34 im Jahr 2011) Das Projekt hat sich weiter zum Ziel gesetzt, Beschäftigung im Ausmaß von 17,5 Vollzeitäquivalenten anzubieten. Bei einer Annahme von 45 Arbeitswochen pro Jahr (insgesamt also 67,5 Arbeitswochen in 18 Monaten) und einem Vollzeitarbeitsausmaß von 35 Stunden wurden in allen sechs Beschäftigungsbetrieben zusammen sogar 21,7 Vollzeitäquivalente geschaffen. Die durchschnittliche Verweildauer im Projekt betrug 4,8 Monate⁵⁸. Damit lag die durchschnittliche Verweildauer unter der Zielvorgabe von 6 Monaten. Jedoch unterschied sich die durchschnittliche Verweildauer zwischen den Beschäftigungsbetrieben: Bei Ökoservice, Caritas, Bicycle und BAN betrug die durchschnittliche Verweildauer jeweils etwa 3,5 bis 4,5 Monate, bei Heidenspaß und ISOP jeweils etwa 7,0 Monate.

Wie in Tabelle 4.1 dargestellt, betrug der Frauenanteil bei Graz-Jobs MIGRA 41,8 % und liegt damit unter der Zielvorgabe von 50 %. Betrachtet man allerdings die einzelnen Beschäftigungsbetriebe getrennt voneinander, so zeigen sich deutliche Unterschiede, was aus Abbildung 4.25 hervorgeht.

Abbildung 4.25: TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Beschäftigungsbetrieb von Graz-Jobs MIGRA, absolut



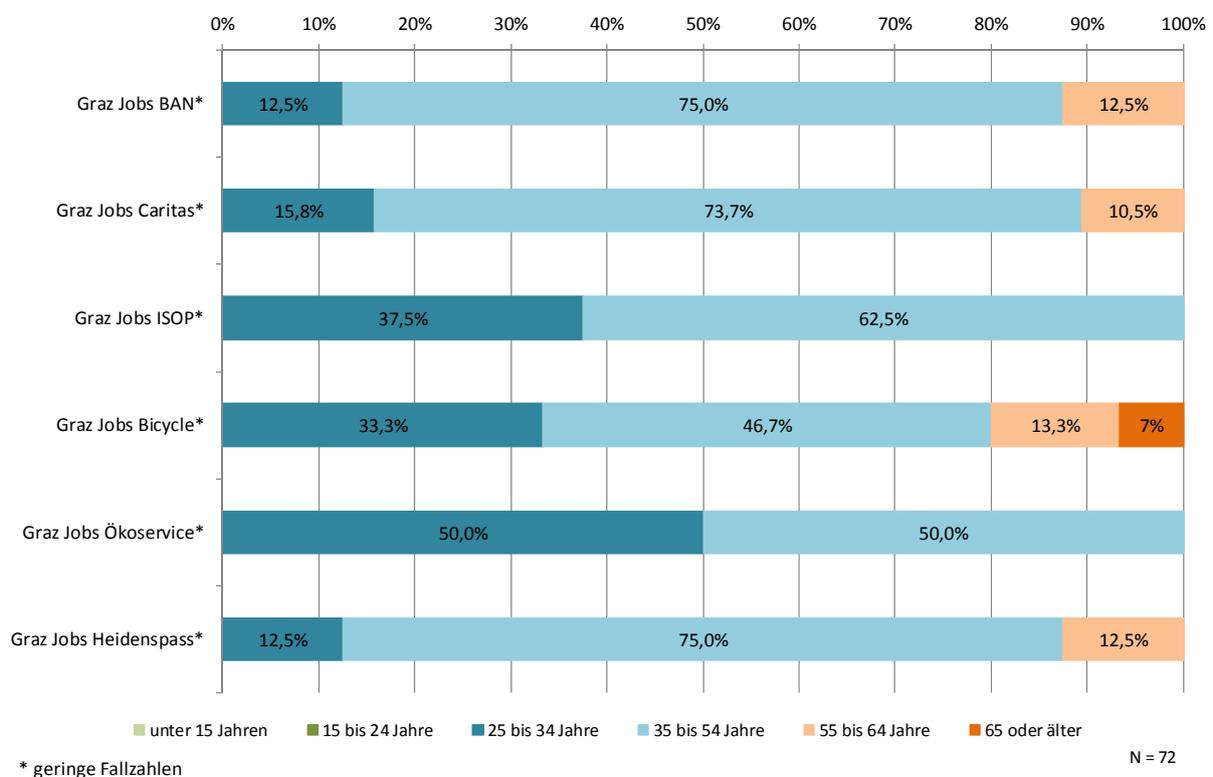
Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

⁵⁸ 1 Monat = 30,5 Tage.

Besonders niedrig war der Anteil der Frauen an allen TeilnehmerInnen mit weniger als einem Viertel bei BAN, Bicycle und Ökoservice. Bei diesen Beschäftigungsbetrieben handelte es sich um jene, die Beschäftigung in stark männlich dominierten Bereichen anboten, wie Altwarenverwertung und Entrümpelung, Grünraumpflege oder Fahrradreparatur. In den anderen Beschäftigungsbetrieben Caritas, ISOP und Heidenspaß lag der Frauenanteil bei mehr als 60 %. Die Beschäftigungsfelder in diesen Betrieben waren stärker weiblich dominiert (Altkleidersammlung, Gastronomie und Kreativverarbeitung aus Recyclingmaterial).

Im Vergleich zu den anderen Modellprojekten war Graz-Jobs MIGRA das Projekt, das einen besonders hohen Anteil an Personen im Haupterwerbsalter verzeichnete. Außerdem war der Anteil der älteren Personen über 54 vergleichsweise hoch. (vgl. Abbildung 4.1) Auch hinsichtlich der Altersverteilung zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigungsbetrieben, wie aus nachfolgender Abbildung 4.26 hervorgeht. In den Beschäftigungsprojekten BAN, Caritas und Heidenspass war der Anteil der Personen zwischen 35 und 54 Jahren mit etwa drei Viertel besonders hoch. Die restlichen TeilnehmerInnen verteilten sich jeweils auf die Altersgruppen 25 bis 35 und 55 bis 64. Bei ISOP war zwar auch der Anteil der Personen zwischen 35 und 54 sehr hoch, die restlichen TeilnehmerInnen befanden sich aber in der jüngeren Altersgruppe (25 bis 34). Zu gleichen Teilen setzten sich die TeilnehmerInnen von Ökoservices aus der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen und der Altersgruppe der 35- bis 54-Jährigen zusammen. Bicycle ist ein Beschäftigungsbetrieb, in dem in höherem Ausmaß als in den anderen Betrieben ältere Personen beschäftigt sind. Der Anteil der über 54-Jährigen beträgt hier 20 %, 7 % sind sogar über 65.

Abbildung 4.26: TeilnehmerInnen nach Alter und Beschäftigungsbetrieb von Graz-Jobs MIGRA, relativ



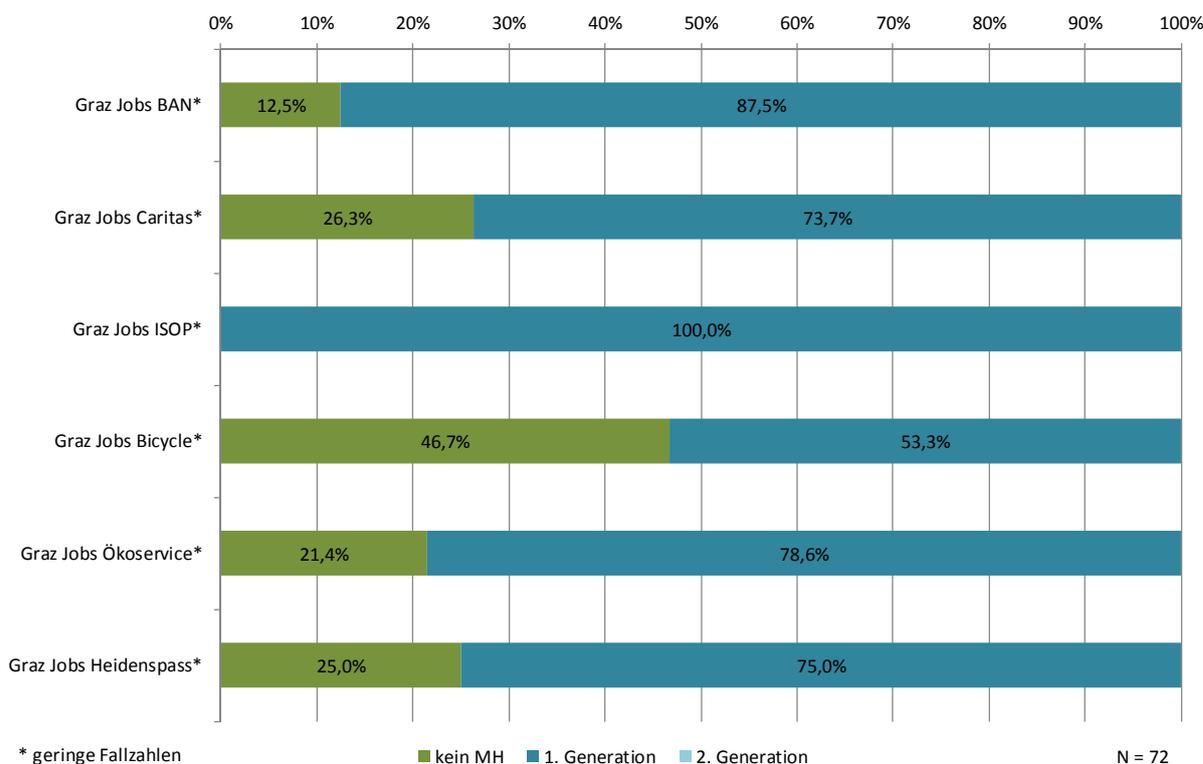
Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Was den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund betrifft, so hat sich das Projekt Graz-Jobs MIGRA ein Ziel von zumindest 60 % gesetzt. Insgesamt lag der MigrantInnenanteil sogar bei 75 %,

wie aus Abbildung 4.2 ersichtlich wird. Abbildung 4.27 verdeutlicht die Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigungsbetrieben. Bei ISOP hatten alle TeilnehmerInnen einen Migrationshintergrund. Bei den anderen Beschäftigungsbetrieben lag der MigrantInnenanteil jeweils bei etwa drei Viertel oder darüber, mit Ausnahme von Bicycle, wo etwa die Hälfte der TeilnehmerInnen einen Migrationshintergrund hatte. In diesem Projekt lag der MigrantInnenanteil geringfügig unter der Zielvorgabe von 60 %. An keinem der Beschäftigungsprojekte haben Personen aus zweiter Migrationsgeneration teilgenommen.

Es ist interessant zu sehen, wie sich der Frauen- und der MigrantInnenanteil zwischen 2010 und 2011 verändert haben: Im Jahr 2010 betrug der Frauenanteil bei Graz-Jobs MIGRA lediglich 15,8 %. Dieser Anteil konnte bis zu Projektende auf 41,7 % angehoben werden. Demgegenüber ist der MigrantInnenanteil von 81,6 % im Jahr 2010 auf 75,0 % für die gesamte Projektlaufzeit gesunken. Die Erhöhung des Frauenanteils bei gleichzeitiger Senkung des MigrantInnenanteils lässt den Schluss zu, dass es schwierig war, Frauen mit Migrationshintergrund zu erreichen. Dies kann einerseits daran liegen, dass Frauen mit Migrationshintergrund in geringerem Ausmaß bei den zuweisenden Stellen vertreten sind bzw. die zuweisenden Stellen Frauen mit Migrationshintergrund seltener zum Projekt Graz-Jobs MIGRA zuweisen. Es kann andererseits aber auch sein, dass das Angebot von Graz-Jobs MIGRA für Frauen mit Migrationshintergrund wenig attraktiv war. Es zeigt zudem, wie schwierig und komplex die Steuerung der Zielgruppe ist.

Abbildung 4.27: TeilnehmerInnen nach Migrationshintergrund und Beschäftigungsbetrieb von Graz-Jobs MIGRA, relativ

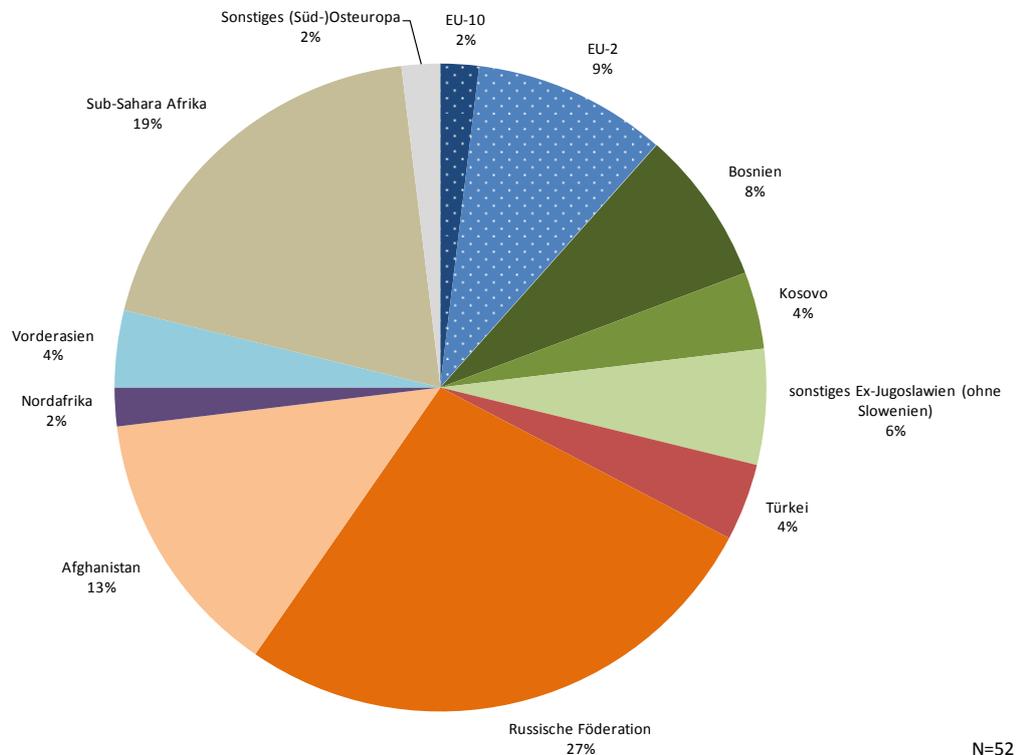


Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Der überwiegende Anteil der Personen mit Migrationshintergrund, die am Projekt Graz-Jobs MIGRA teilgenommen haben, stammte aus einem Drittstaat (89 %), 11 % kamen aus einem anderen

EU-Land. 27 % aller TeilnehmerInnen an Graz-Jobs MIGRA, die Migrationshintergrund hatten, stammten aus der Russischen Föderation, 21 % aus einem afrikanischen Land (19 % aus Sub-Sahara-Afrika) und 13 % aus Afghanistan.

Abbildung 4.28: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt Graz-Jobs MIGRA

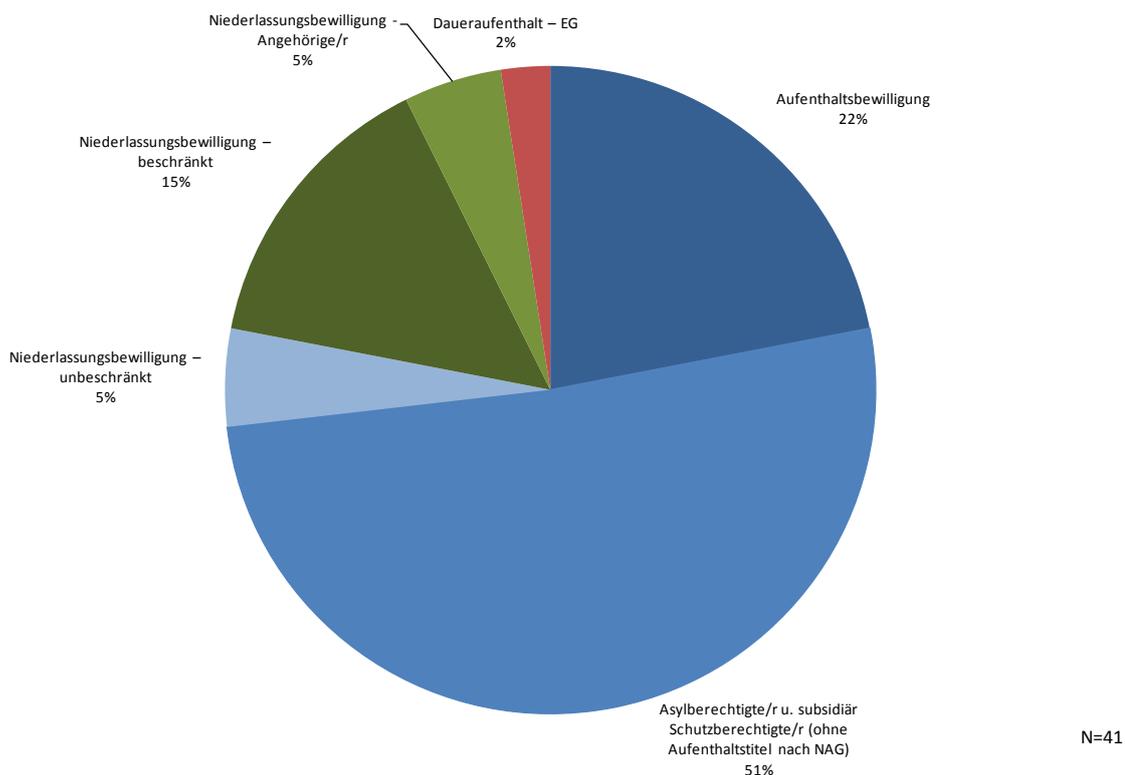


Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

51 % der TeilnehmerInnen an Graz-Jobs MIGRA hatten einen Aufenthaltstitel als Asylberechtigte oder subsidiäre Schutzberechtigte und waren damit vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen. 7 % hatten aufgrund ihres Aufenthaltstitels unbeschränkten Arbeitsmarktzugang („Niederlassungsbewilligung – unbeschränkt“ und „Daueraufenthalt – EG“). 15 % der drittstaatsangehörigen TeilnehmerInnen von Graz-Jobs MIGRA hatten eine „Niederlassungsbewilligung – beschränkt“, die eine Beschäftigung nur dann ermöglicht, wenn eine Berechtigung zur Arbeitsaufnahme nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz vorhanden ist. 5 % hatten eine „Niederlassungsbewilligung – Angehörige/r“, die Arbeitsmarktzugang ausschließt. 22 % der TeilnehmerInnen von Graz-Jobs MIGRA, die die Staatsbürgerschaft eines Landes außerhalb der EU hatten, hatten eine „Aufenthaltsbewilligung“, die an einen bestimmten Aufenthaltszweck gebunden ist.

Das Projekt Graz-Jobs MIGRA ist ein Projekt, das einen besonders hohen Anteil von Personen aufwies, die höchstens einen Pflichtschulabschluss hatten (ISCED 1+2) – insbesondere wenn man jene Projekte vernachlässigt, die gezielt mit Jugendlichen arbeiteten (BFB Migration, Mia_san, Produktionsschulen). Knapp zwei Drittel (63,9 %) der TeilnehmerInnen von Graz-Jobs MIGRA hatten höchstens Pflichtschulabschluss. Weitere 22,2 % hatten einen Lehrabschluss bzw. den Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule, 4,2 % den Abschluss einer höheren Schule und etwa 7 % einen Hochschulabschluss. Auch hinsichtlich des Bildungsniveaus der TeilnehmerInnen unterschieden sich die einzelnen Beschäftigungsbetriebe.

Abbildung 4.29: TeilnehmerInnen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Aufenthaltstitel im Projekt Graz-Jobs MIGRA



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

In den Beschäftigungsbetrieben Bicycle und Ökoservice war der Anteil der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss höher als in den anderen Betrieben. Auch bei der Caritas betrug der Anteil der TeilnehmerInnen, die höchstens den Abschluss der Pflichtschule besaßen, knapp zwei Drittel. Allerdings hatten beim Beschäftigungsbetrieb der Caritas mehr als 10 % einen Hochschulabschluss. Weitere 26 % hatten einen mittleren Abschluss. Bei BAN und Heidenspass betrug der Anteil der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss jeweils 50 %. Bei BAN hatten weitere 50 % den Abschluss einer Lehre oder BMS, bei Heidenspass waren dies 25 %. 25 % der TeilnehmerInnen von Heidenspass hatten den Abschluss einer höheren Schule. Bipolar war die Struktur der TeilnehmerInnen am Beschäftigungsprojekt von ISOP: Mit 37,5 % war der Anteil der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss deutlich geringer als in den anderen Betrieben. Ebenso hoch war der Anteil der HochschulabsolventInnen und damit deutlich höher als in den anderen Beschäftigungsprojekten von Graz-Jobs MIGRA. Der Rest entfiel bei ISOP auf Personen mit mittlerer oder höherer Qualifikation.

Graz-Jobs MIGRA war ein Projekt, das sich an Personen wandte, die Sozialhilfe beziehen und/oder langzeitbeschäftigungslos sind. Das zeigt sich am Erwerbsstatus, den die Personen hatten, als sie ins Projekt eingestiegen sind. 88,9 % der TeilnehmerInnen wurden als langzeitarbeitslos eingestuft, bevor sie die Teilnahme bei Graz-Jobs MIGRA aufgenommen haben. 4,2 % waren arbeitslos, nicht aber langzeitarbeitslos. Bei 5,6 % handelte es sich um inaktive Personen, die nicht erwerbstätig und nicht in Ausbildung waren. Wie viele Personen, die an Graz-Jobs MIGRA teilnehmen, bei Projekteintritt Sozialhilfe bezogen haben, geht aus der Betrachtung der Art des Einkommens bei Projekteintritt hervor. Abbildung 4.8 zeigt, dass 38,9 % bei Eintritt ins Projekt Graz-Jobs MIGRA

ausschließlich eine AMS-Leistung bezogen haben, 20,8 % haben ausschließlich Sozialhilfe bezogen und 27,8 % erhielten eine AMS-Leistung ergänzt um Sozialhilfe.

Abbildung 4.30: TeilnehmerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Beschäftigungsbetrieb von Graz-Jobs MIGRA, relativ



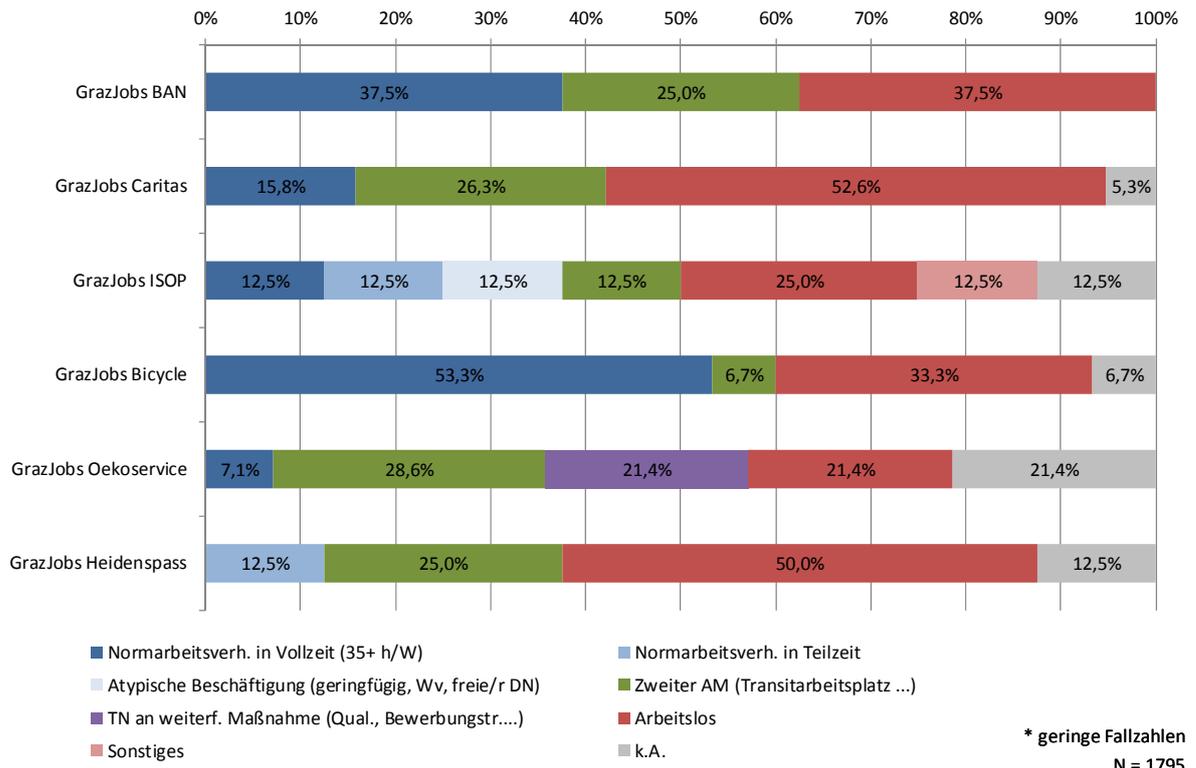
Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen an Graz-Jobs MIGRA wurde vom AMS zugewiesen. Das geht aus Abbildung 4.9 hervor. 37,5 % sind über eine andere Einrichtung bzw. einen anderen Netzwerkpartner zum Projekt gekommen. In diesem Zusammenhang spielt jedenfalls die sozialhilfebawickelnde Stelle eine wichtige Rolle.

Folgende Informationen über die berufliche Situation der TeilnehmerInnen waren zu Projektende bekannt: 22,2 % aller TeilnehmerInnen konnten ein reguläres Arbeitsverhältnis in Vollzeit am ersten Arbeitsmarkt aufnehmen, was ein besonders hoher Anteil ist. Weitere 4,2 % gingen in eine reguläre Teilzeitbeschäftigung am ersten Arbeitsmarkt, 2,5 % in ein geringfügiges Arbeitsverhältnis oder eine Beschäftigung im Rahmen eines Werk- oder freien Dienstvertrags. Besonders hoch ist mit 20,8 % der Anteil der Personen, die ein Arbeitsverhältnis am zweiten Arbeitsmarkt aufgenommen haben. Hinzu kommen 4,2 % der TeilnehmerInnen, die nach der Projektteilnahme an Graz-Jobs MIGRA eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme besuchen. Etwas mehr als ein Drittel aller TeilnehmerInnen gab an, nach der Projektteilnahme arbeitslos zu sein. In 25 % aller Fälle endete das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig. Knapp die Hälfte aller vorzeitigen Abbrüche jedoch ist auf die Aufnahme eines regulären Beschäftigungsverhältnisses zurückzuführen. (vgl. Abbildung 4.10)

Bei der beruflichen Situation der TeilnehmerInnen zeigen sich Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigungsbetrieben, diese sind in Abbildung 4.31 dargestellt.

Abbildung 4.31: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projektaustritt und Beschäftigungsbetrieb von Graz-Jobs MIGRA, relativ



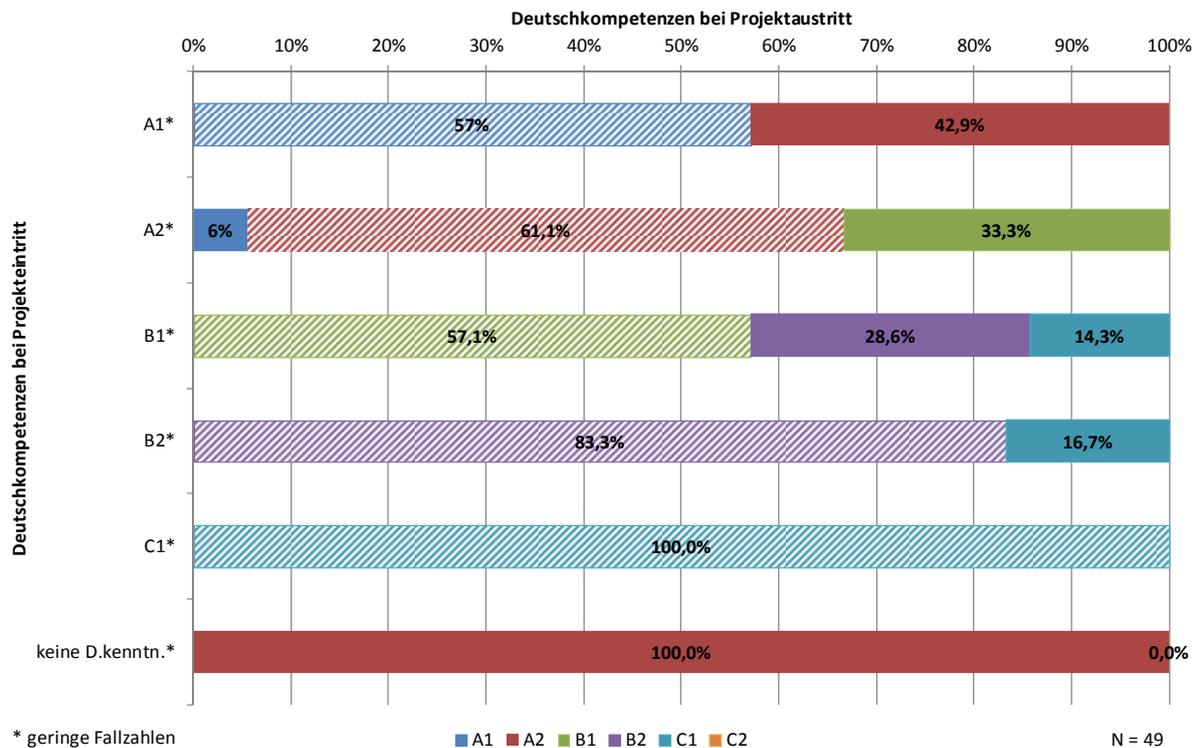
Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Dabei sticht der Beschäftigungsbetrieb Bicycle hervor. 53,3 % aller TeilnehmerInnen konnten in ein reguläres Vollzeitverhältnis vermittelt werden, weitere 6,7 % fanden eine Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt. 37,5 % der TeilnehmerInnen im Beschäftigungsbetrieb BAN gingen direkt in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt über, weitere 25,9 % in ein Beschäftigungsverhältnis am zweiten Arbeitsmarkt. Auch beim Beschäftigungsprojekt von ISOP konnten mehr als ein Drittel der TeilnehmerInnen ein Arbeitsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt aufnehmen, wenn auch nicht alle im Ausmaß einer Vollzeittätigkeit. Weitere 12,5 % gingen in ein Arbeitsverhältnis am zweiten Arbeitsmarkt. 21,4 % der TeilnehmerInnen nahmen nach der Beschäftigung am Transitarbeitsplatz bei Ökoservice eine Qualifizierungsmaßnahme auf. Knapp ein Drittel der TeilnehmerInnen bei Ökoservice konnten eine Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt finden. Mit 21,4 % ist der Anteil der TeilnehmerInnen bei Ökoservice, die nach der Teilnahme arbeitslos sein werden, vergleichsweise gering. Die Beschäftigungsprojekte Caritas und Heidenspass konnten mehr als ein Viertel der TeilnehmerInnen am zweiten Arbeitsmarkt vermitteln. Das Projekt der Caritas im Rahmen von Graz-Jobs MIGRA konnte 15,8 % in ein Vollzeitverhältnis vermitteln, das Projekt Heidenspass brachte 12,5% der TeilnehmerInnen in ein reguläres Arbeitsverhältnis auf Teilzeitbasis. Bei beiden Projekten lag der Anteil der Personen, die direkt bei Projektaustritt noch kein Arbeitsverhältnis haben und auch in keine (Aus-)Weiterbildungsmaßnahmen gehen, bei etwa 50 %.

Da eine wesentliche Zielgruppe des Projekts Graz-Jobs MIGRA MigrantInnen der ersten Generation (eigenes Wanderungserlebnis) waren, die arbeitsmarktfern und zu einem großen Grad auch bildungsfern waren, war die Sprachvermittlung sehr zentral. In nachfolgender Abbildung 4.32

werden die Deutschkompetenzen der TeilnehmerInnen an Graz-Jobs MIGRA bei Projektbeginn den Deutschkompetenzen bei Projektaustritt gegenübergestellt. Die Deutschkompetenzen wurden von den Projekten selbst ermittelt und anhand des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen eingestuft. Bei Graz-Jobs MIGRA fand diese Sprachstandsfeststellung im Rahmen der ersten In-Take-Phase statt.

Abbildung 4.32: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt Graz-Jobs MIGRA



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Schraffierte Flächen bedeuten, dass sich die/der TeilnehmerIn zu Projektbeginn und zu Projektende am selben Kompetenzniveau befunden hat, also die Deutschkompetenzen nicht verbessert wurden.

Ein erster Blick auf Abbildung 4.32 zeigt, dass Personen mit niedrigen Deutschkompetenzen ihre Sprachkenntnisse eher verbessern konnten. 42,9 % der Personen, die zu Projektbeginn Deutschkenntnisse auf Niveau A1 hatten, konnten ihre Kenntnisse auf A2-Niveau verbessern. Ein Drittel der TeilnehmerInnen, die bereits Kenntnisse auf A2-Niveau mitbrachten, konnten ihre Kenntnisse um eine Stufe auf B1 bringen. 28,6 % der Personen, die Deutschkenntnisse auf B1-Niveau verzeichneten, verbesserten ihre Sprachkompetenzen um einen Level auf B2, 14,3 % sogar um zwei Stufen auf C1. 16,7 % der Personen, deren Deutschkenntnisse bei Projekteinstieg bereits auf B2-Niveau eingestuft wurden, konnten ihre Sprachkenntnisse weiter auf C1-Niveau verbessern.

Alle Personen, die zum Zeitpunkt des Projekteinstiegs noch keine Deutschkenntnisse hatten, konnten während der Projektlaufzeit ihre Sprachkenntnisse auf A2-Niveau bringen und sich somit solide Grundkenntnisse im deutschen Sprachgebrauch aneignen. Dieses Niveau ist Voraussetzung für die Erfüllung des Moduls 1 der Integrationsvereinbarung und somit sehr zentral für die Sicherung des Aufenthalts und der Integration.

In 66,2 % aller im Rahmen von Graz-Jobs MIGRA beschäftigten Personen wurden die Perspektiven für die Zeit nach der Projektteilnahme schriftlich abgeklärt. Das leistet einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung des nachhaltigen Erfolgs der Maßnahmen. (vgl. Abbildung 4.14)

4.3.3. Probleme und Lösungsstrategien

Zielgruppe

Das Projekt Graz Jobs MIGRA ist u.a. bei der Zusammensetzung der TeilnehmerInnen von den zuweisenden Stellen, d.h. dem AMS und dem Sozialamt, abhängig. Ein Projektmitarbeiter berichtete, dass der angestrebte Frauenanteil von 50 % sehr schwer zu erreichen wäre. Dies läge laut dem Interviewpartner vermutlich an den zuweisenden Stellen (AMS RGS-Graz und Sozialamt Graz). Man wüsste nicht, ob die Zuweisung von Frauen und Männern unterschiedlich gehandhabt wird oder ob sich Frauen seltener an die entsprechenden Stellen wenden. (vgl. GrazJobs IP 15:16) Eine Möglichkeit der Steuerung, um die angestrebten Ziele zu erreichen, bestand über die Caritas-Kursmaßnahme TOL. Die TeilnehmerInnen blieben bis maximal sechs Monate in der Caritas-Kursmaßnahme TOL („Training und Orientierung für Langzeitbeschäftigungslose“) . Hier fand die Formalabklärung statt sowie eine Prüfung der Quotenvorgaben (50 % SozialhilfebezieherInnen, 60 % Migrationshintergrund, 50:50 Männer/Frauen). Bei der Geschlechterquote erwartete ein Projektmitarbeiter eine Frauenquote von ca. 40 %. (vgl. GrazJobs IP 15:15)

Diese Einschätzung war mit Blick auf die Auswertung der TeilnehmerInnen-Dokumentation durchaus realitätsnahe. Tatsächlich erreichte das Projekt einen Frauenanteil von 41,7% und konnte somit die Frauenquote im Vergleich zur Zwischenauswertung der TeilnehmerInnen-Dokumentation für das Jahr 2010 um 25,9 %-Punkte steigern. Eine gezielte Auswahl der TeilnehmerInnen war eine gute Lösungsstrategie.

Heterogene Zusammensetzung der TeilnehmerInnen

Heterogene Arbeitsteams und TeilnehmerInnengruppen wurden mehrmals von ProjektmitarbeiterInnen der unterschiedlichen Modellprojekte als positiv und erfolgreich und bereichernd für die TeilnehmerInnen beschrieben. Eine heterogene Gruppenzusammensetzung kann eine Vielzahl an Vorteilen beinhalten, gleichzeitig können bestimmte Aspekte auch zu Unruhen unter den TeilnehmerInnen führen. Im Fall von Graz Jobs haben sich zwei Diskussionsthemen ergeben, die mit den ProjektteilnehmerInnen in Gesprächen erfolgreich aufgelöst wurden. Einerseits bestanden große Altersunterschiede, andererseits gleiche „Entlohnung“ (DLU) für unterschiedliches Beschäftigungsausmaß. Ein Mitarbeiter von Graz Jobs meinte, dass die Tatsache, dass verschiedene TeilnehmerInnen für die gleiche Entlohnung unterschiedlich lange arbeiten mussten, dazu beitrug, mehr Verständnis für die Situation anderer aufzubringen. In diesem Fall konnte vermittelt werden, dass Menschen über ein unterschiedliches Ausmaß an Arbeitsfähigkeit verfügen und es etwas sehr schätzenswertes ist, wenn man über ein hohes Maß an Arbeitsfähigkeit verfügt. (vgl. GrazJobs IP 30:14)

Diese Probleme wurden laut Sozialarbeiterin durch intensive Gespräche aufgelöst. Letztlich glaubt sie, dass die verschiedenen TeilnehmerInnen gerade aufgrund des Altersunterschieds voneinander profitierten konnten und so verschiedene Lebenswelten kennenlernten. Das erlaubte ihnen wiederum, ihr eigenes Leben aus einem etwas anderen Blickwinkel zu sehen. (vgl. GrazJobs IP 30:13)

Nachhaltigkeit

Eine Problematik, die vom Interviewpartner angesprochen wurde, betrifft die Weiterbildungsbudgets ESF geförderter Projekte. Aus seiner Sicht sollte die Weiterqualifizierungsschiene verbreitert/flexibler gestaltet werden, um besser auf die individuellen Bedürfnisse der TeilnehmerInnen eingehen zu können. Denn derzeit sei keine Weiterqualifizierung finanzierbar, die nicht genau auf das Beschäftigungsprojekt passt, in dem der/die Person beschäftigt ist, die dem/der TeilnehmerIn aber am Arbeitsmarkt viel weiterhelfen könnte. (vgl. GrazJobs IP 15:25)

Nach dem Projekt

Laut dem Interviewpartner ist es schwierig, nachzuvollziehen, was aus den TeilnehmerInnen nach der Beschäftigung in den Projekten wird, denn viele wechseln die Handy-Nummern und so verliert sich der Kontakt. Er glaubte aber, dass viele eine Beschäftigung in einem dem Transitarbeitsplatz nicht allzu fernen Bereich finden. In die Selbstständigkeit würden nur wenige wechseln. (vgl. GrazJobs IP 15:26)

4.3.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

Auch Graz Jobs MIGRA hat eine vielfältige TeilnehmerInnenlandschaft. Allerdings fällt das Projekt durch ein gezieltes Auswahlssystem auf, das auch die Quotenzielsetzungen berücksichtigte. Bei Aufnahme in das Projekt wurde zuerst abgeklärt, ob die Personen tatsächlich in das Programm passten, bevor sie einem Beschäftigungsbetrieb zugeteilt wurden. Trotzdem konnte Graz Jobs MIGRA die Zusammensetzung nicht alleine bestimmen, und es mussten die Zuweisungen des AMS und des Sozialamtes umgesetzt werden. Auch aus diesem Grund hatten einige ProjektteilnehmerInnen eine sehr niedrige oder keine Erwartungshaltung, dann wurde z.B. der Wert der Beschäftigung an sich betont, wie bei einem 50-Jährigen Teilnehmer bei Graz Jobs. Er meinte, es wäre ihm eigentlich egal, er wolle nur beschäftigt werden. Er würde gerne eine kurze Ausbildung machen und dann in einen Beruf einsteigen, aber er erwartet in seinem Alter nicht mehr viel. Irgendeine Arbeit bräuchte er aber, denn er wolle nicht die ganze Zeit zu Hause liegen. (vgl. Graz Jobs TN 7:56)

Unabhängig davon erwähnten alle TeilnehmerInnen von Graz Jobs ihre Priorität, Arbeit zu finden. Ihre Erfahrungen im Projekt selbst schilderten die interviewten TeilnehmerInnen positiv:

- Positive Erfahrungen im Spracherwerb und der Umsetzung im Alltag
- Positive Lernerfahrungen
- Positive Arbeits-/Praktikumserfahrungen
- Das soziale Netzwerk konnte erweitert werden
- Perspektivenentwicklung
- Strukturierung des Alltags

„Just [...] go yourself and you won. I do not want to sit at home to do something. That is why I go there”. (Graz Jobs TN 55: 36)

Die Arbeitssituation schien die TeilnehmerInnen zufrieden zu stellen und außerdem zu motivieren. Es machte auch bei den Besichtigungen den Eindruck, dass eine gute Arbeitsatmosphäre vorherrschte. Dies drückte sich ebenfalls in den Interviews aus. Eine Gesprächspartnerin mit Her-

kunftsland Ruanda beschrieb ihre großen Lernerfolge, sowie ihre Motivation und Zufriedenheit, die sie durch ihre Projektteilnahme gewinnen konnte:

„Since I am with Caritas, everything is ok. I did great improvements, great improvements. I get working and I speak with my colleagues and in this Deutschkurs.“ (Graz Jobs TN 24: 37)

„I do it with my heart. I never need to say ‚I am krank‘, no. I go to work every day. [...] The people around they are friendly and make me happy.“ (GrazJobs TN 24: 40)

4.4. Interkulturelles Mentoring Oststeiermark – Unterstützung von Frauen mit Migrationshintergrund im ländlichen Raum

4.4.1. Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden

Das Projekt „Interkulturelles Mentoring Oststeiermark“ wurde auf Basis einer 2008/09 vom Haus der Frauen - Erholungs- und Bildungszentrum, Bildungshaus der Diözese Graz-Seckau durchgeführten qualitativen Befragung unter 42 Migrantinnen in den Bezirken Weiz und Hartberg entwickelt, da die Befragung ergab, dass in der Region Unterstützungsbedarf bei der beruflichen Integration von gut qualifizierten Migrantinnen besteht. Der Bedarf an persönlicher Begleitung bei der Arbeitssuche und die Entwicklung persönlicher Berufspläne erwiesen sich dabei als vordergründig.

Das Projekt „Interkulturelles Mentoring Oststeiermark“ setzte sich zum Ziel, einen Beitrag zur beruflichen Integration von Frauen mit Migrationshintergrund in der Region in Form eines Mentoring-Angebots zu leisten. Dabei wurden Mentees von Mentorinnen auf dem Weg zur beruflichen Integration begleitet. Die Mentees waren Frauen mit Migrationshintergrund aus der Oststeiermark, die Unterstützung bei der Verbesserung ihrer Beschäftigungschancen benötigten; die Mentorinnen waren oststeirische Frauen mit oder ohne Migrationshintergrund, die sowohl beruflich als auch sozial etabliert und erfolgreich waren. Aus der Begegnung von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund wird die Bedeutung des interkulturellen Dialogs in der Region ersichtlich. Frauen mit Migrationshintergrund können sich so ihres Beitrags zur gelebten Interkulturalität in der Oststeiermark bewusst werden.

Während eines Zeitraums von zehn Monaten wurden die Mentees von ihren Mentorinnen betreut und begleitet. Die Mentorinnen unterstützten die persönliche Weiterentwicklung der Mentees durch Beratung in beruflichen Fragen, verbunden mit individueller Förderung. Ziel des Mentoring-Programms war es, Frauen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit zu bieten, ihre sozialen Netzwerke zu erweitern, ihre sprachlichen Kompetenzen zu verbessern und ihre berufliche Integration gezielt voranzutreiben. Dabei definierten die Frauen für sich selbst, mit Unterstützung ihrer Mentorinnen, Ziele zur Verbesserung ihrer beruflichen Lage. Der Aufbau eines (beruflichen und sozialen) Netzwerkes und die Erhöhung der Kompetenzen sollten den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern. Es wurde in weiterer Folge eine Mentoring-Vereinbarung getroffen, in der die Ziele der Mentees verschriftlicht wurden. Zentral bei der Umsetzung dieser Ziele war die Erstellung von Kompetenzprofilen.

Das Projekt „Interkulturelles Mentoring Oststeiermark“ übernahm die Vermittlungsfunktion bei der Bildung der Mentoring-Paare. Im Rahmen eines Starttreffens konnten sich alle TeilnehmerIn-

nen kennenlernen. Die Bildung der Mentoring-Paare erfolgte über ein mehrstufiges „Matching“: Einerseits wurde von allen Mentorinnen und Mentees ein anonymes Profil erstellt, andererseits gab es eine Art „Speeddating“, bei dem sich Mentees und Mentorinnen kennenlernen konnten. Sobald sich die Mentoring-Paare gebildet hatten, wurden individuelle Ziele zur Verbesserung der beruflichen Situation der Mentees gemeinsam mit der jeweiligen Mentorin und einem Coach vereinbart. Jedes Mentoring-Paar hatte die Vorgabe, sich zumindest einmal pro Monat zu treffen und zumindest in 14-tägigem Abstand ein Gespräch miteinander zu führen. Im Abstand von jeweils zwei Monaten erhielt jedes Mentoring-Paar ein begleitendes Coaching. Quartalsmäßig wurden zusätzlich Austausch-Workshops veranstaltet, an denen sich alle Teilnehmerinnen am Projekt – also sowohl Mentees, Mentorinnen und Projektmitarbeiterinnen – treffen konnten. Zum Abschluss der Teilnahme am Mentoring-Projekt wurden die individuellen Zielvereinbarungen zwischen Mentee und Mentorin gemeinsam mit dem Projektteam überprüft.

Zusätzlich zur Begleitung durch Mentorinnen erhielten die Mentees externe individuelle Sprachförderungsangebote im Ausmaß von zwei Unterrichtseinheiten pro Monat in Kleingruppen sowie eine Einzelsupervision im Ausmaß von zwei Stunden pro Teilnehmerin.

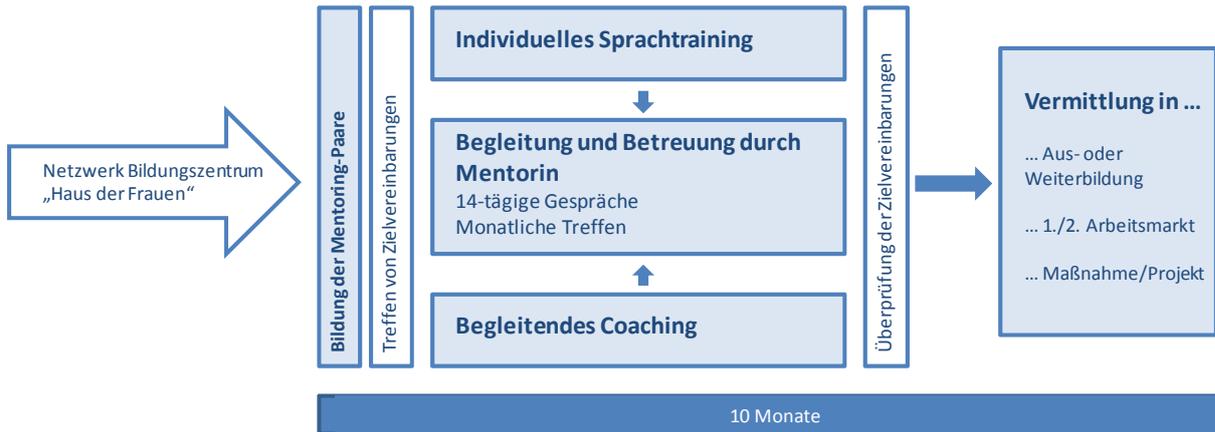
Die Mentorinnen wurden in ihrer Rolle geschult. So konnten auch die Mentorinnen trotz unentgeltlicher Teilnahme am Projekt profitieren, da sie sich Kompetenzen im Bereich sozialer und beruflicher Integration aneignen konnten. Jedem Mentoring-Paar stand das Projektteam auch als Ansprechpartner in unterschiedlichsten Fragen zur Verfügung.

Das Projekt sollte anfänglich von 1. Februar 2010 bis 30. April 2011 laufen, wurde aber aufgrund des großen Anklangs noch bis 31. Dezember 2011 verlängert.

Folgende Zielsetzungen wurden seitens des Projektträgers formuliert:

- Es sollten 10 Mentoring-Paare während der Projektlaufzeit gebildet werden, also 10 Mentees von je einer Mentorin begleitet werden. Als Teilnehmerinnen zählten nur die Mentees.
- Die Frauenquote lag bei 100 %.
- Die Zielgruppe der Teilnehmerinnen stellten Frauen mit Migrationshintergrund, die Arbeit suchten bzw. die einer Beschäftigung nachgingen, die nicht ihrer Qualifikation entsprach, dar. Als Mentorinnen sollten bereits gut integrierte Frauen mit Migrationshintergrund bzw. Frauen ohne Migrationshintergrund mit Erfahrung mit den Anliegen von MigrantInnen eingesetzt werden.
- Durch das Projekt sollte es den Mentees erleichtert werden, den persönlichen Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden.
- Das Projekt sollte sie darin fördern, ihre eigenen beruflichen Perspektiven zu erarbeiten, ihr soziales Netz zu erweitern und ihre sprachliche Kompetenz zu verbessern.

Abbildung 4.33: Modelldarstellung des Projekts Interkulturelles Mentoring Oststeiermark



Quelle: DUK-Darstellung.

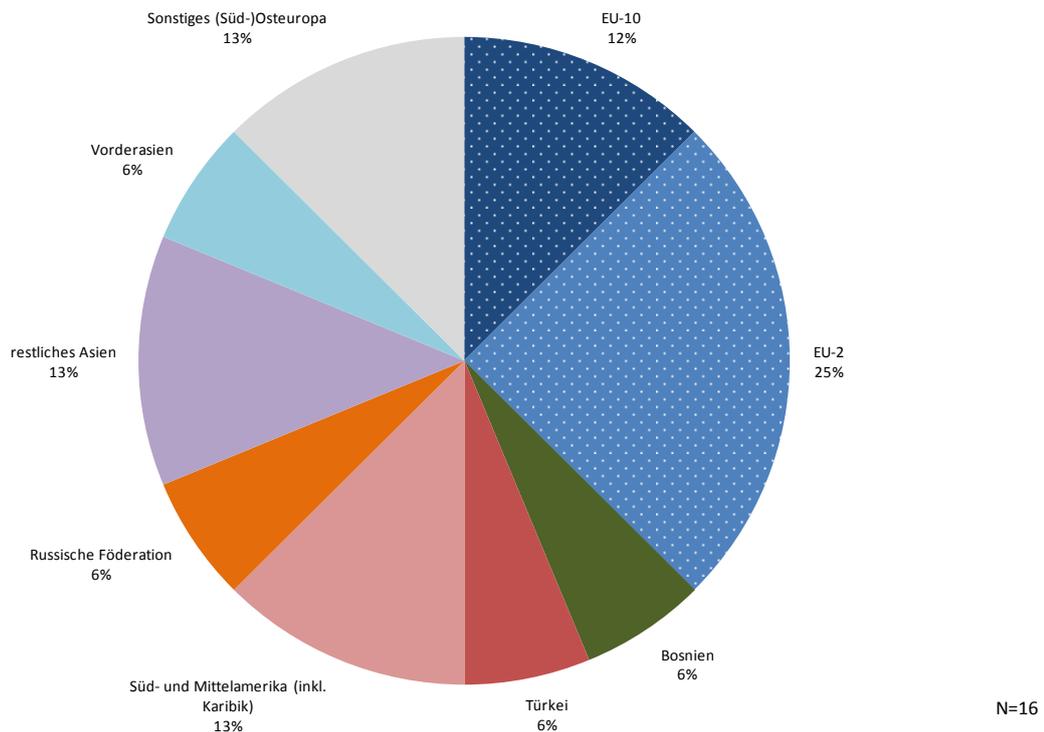
4.4.2. Zielerreichung

Das Projekt „Interkulturelles Mentoring Oststeiermark“ hatte sich vorgenommen, zehn Mentoring-Paare zu vermitteln. Da die Projektlaufzeit wegen großen Interesses verlängert wurde, konnten im Rahmen des Projekts sogar 16 Mentees betreut werden. (vgl. Tabelle 4.1) Die durchschnittliche Verweildauer im Projekt betrug in der Folge 13,3 Monate statt der ursprünglich veranschlagten zehn Monate. Der Frauenanteil und der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund lagen entsprechend der Maßnahme jeweils bei 100 %. Der überwiegende Anteil der Teilnehmerinnen (mehr als 90 %) hatte einen Migrationshintergrund erster Generation, was bedeutet, dass diese Frauen selbst ein Wanderungserlebnis hinter sich haben und nicht (oder nur zum Teil) in Österreich aufgewachsen sind. (vgl. Abbildung 4.2). Was das Alter betrifft, so war mehr als die Hälfte aller Teilnehmerinnen zwischen 35 und 54 Jahre alt, mehr als ein Drittel zwischen 25 und 34 Jahren und weniger als 10 % zwischen 15 und 24 Jahren.

Wie aus Abbildung 4.34 hervorgeht, betrug der Anteil der Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund, die aus einem anderen EU-Land kommen, 37 %. Das war ein vergleichsweise hoher Anteil. Die Frauen, die am Interkulturellen Mentoring Oststeiermark teilgenommen haben und aus einem Drittstaat kommen, stammten aus unterschiedlichsten Ländern Asiens und Osteuropas, aber auch Südamerikas.

Das Projekt „Interkulturelles Mentoring Oststeiermark“ hat sich zum Ziel gesetzt, insbesondere gut qualifizierte Frauen dabei zu unterstützen, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen bzw. eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden. Das zeigt sich am Bildungsniveau der Teilnehmerinnen (vgl. Abbildung 4.6). Mehr als 40 % aller Teilnehmerinnen haben ein Hochschulstudium absolviert, weitere 25 % haben eine höhere Schule abgeschlossen, knapp 20 % eine Lehre oder eine mittlere Schule und nur 12,5 % verfügen lediglich über einen Abschluss der Sekundarstufe I.

Abbildung 4.34: Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt Interkulturelles Mentoring Oststeiermark



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Vergleichsweise hoch war im Projekt „Interkulturelles Mentoring Oststeiermark“ der Anteil der Teilnehmerinnen, die nicht erwerbstätig und nicht in Ausbildung waren. Dieser Anteil betrug 25 %. Weitere 6,3 % waren nicht erwerbstätig, aber in Ausbildung. Auffallend hoch war der Anteil der Arbeitnehmerinnen mit 25,0 %. Es handelte sich dabei um Frauen, die geringfügig beschäftigt waren. Dieser hohe Anteil an Arbeitnehmerinnen war auch darauf zurückzuführen, dass das Projekt gezielt Frauen unterstützen wollte, die dequalifiziert beschäftigt waren und die eine ausbildungsadäquate Beschäftigung suchten. 37,5 % der Teilnehmerinnen waren zu Projektbeginn arbeitslos.

Diese Struktur der Teilnehmerinnen des „Interkulturellen Mentoring Oststeiermark“ zeigt sich auch in der Art des Einkommens zu Projektbeginn (vgl. Abbildung 4.8): 25,0 % hatten kein regelmäßiges Einkommen. Das deckt sich mit dem Anteil der nichterwerbstätigen Frauen, die sich auch nicht in Ausbildung befanden. 12,5 % erwirtschafteten ein Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung, bei weiteren 6,3 % wurde ein Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung um eine AMS-Leistung ergänzt. Das entspricht auch dem relativ hohen Anteil von Arbeitnehmerinnen in diesem Projekt. Bei 18,8 % bestand das eigene Einkommen ausschließlich aus einer AMS-Leistung, bei weiteren 18,8 % wurde eine AMS-Leistung um Sozialhilfe ergänzt. 18,8 % verfügten über ein Einkommen aus anderen Quellen als AMS-Leistung, Sozialhilfe oder geringfügiger Beschäftigung. Dazu zählen insbesondere monetäre Familienleistungen wie Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld oder auch Hinterbliebenenpension.

Die Netzwerke des Bildungshauses „Haus der Frauen“ wurden stark genutzt, um potentielle Teilnehmerinnen (Mentees und Mentorinnen) zu erreichen. Dementsprechend hat die überwiegende Mehrheit der Teilnehmerinnen, nämlich 81,3 %, über Mundpropaganda den Zugang zum Projekt

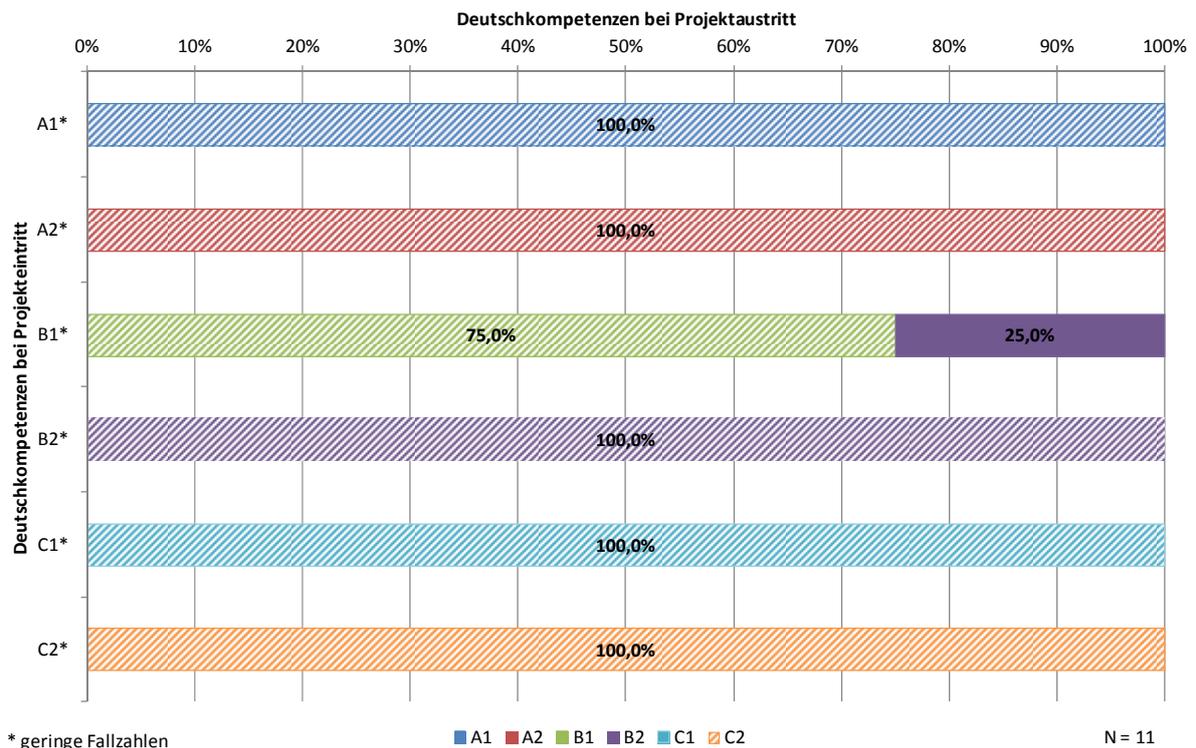
gefunden. Das ist aus Abbildung 4.9 ersichtlich. Weitere 12,5 % sind über andere Netzwerkpartner zum „Interkulturellen Mentoring Oststeiermark“ gekommen.

Knapp ein Drittel der Teilnehmerinnen beendete das Mentoring-Projekt vor Ablauf der vorgesehenen zehnmonatigen Begleitung und Betreuung. Bei knapp der Hälfte dieser vorzeitigen Abbrüche war der Grund die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses, wie aus Abbildung 4.10 hervorgeht. Unabhängig von der Dauer der Projektteilnahme konnten mehr als 30 % der Mentees nach dem Projekt ein reguläres Beschäftigungsverhältnis in Voll- oder Teilzeit am ersten Arbeitsmarkt aufnehmen. 6,3 % gingen nach der Teilnahme am „Interkulturellen Mentoring Oststeiermark“ in eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme, 12,5 % in eine schulische Ausbildung. Weitere 6,3 % gingen in Mutterschaftsurlaub bzw. Elternkarenz. Allerdings gibt es bei knapp einem Drittel der Teilnehmerinnen keine Angaben zur beruflichen Situation nach Projektaustritt. Das liegt sicherlich auch daran, dass das „Interkulturelle Mentoring Oststeiermark“ ein Projekt ist, das stark auf die Orientierung und Perspektivenentwicklung abzielt. Es kann sein, dass zwar Perspektiven entwickelt wurden, diese jedoch zum Zeitpunkt des Projektendes noch nicht umgesetzt werden konnten. Die Vereinbarung von Zielen, die es im Rahmen des Mentoring-Prozesses zu verfolgen und wenn möglich auch umzusetzen galt, wurde zu Beginn der Mentoring-Phase getroffen. Eine schriftliche Abklärung der Perspektiven nach Projektende wurde jedoch nur in etwa 10 % der Fälle getroffen. (vgl. Abbildung 4.14)

Das Projekt „Interkulturelles Mentoring Oststeiermark“ setzte sich auch die Verbesserung der Deutschkompetenzen der Mentees zum Ziel. Allerdings fand die Sprachförderung nur in sehr geringem Ausmaß statt, nämlich mit zwei Unterrichtseinheiten pro Monat. Das ist insbesondere bei Personen, die über sehr rudimentäre Deutschkenntnisse verfügen, sehr wenig. Entsprechend wenige Teilnehmerinnen am Projekt konnten während der Projektteilnahme auch ihre Deutschkenntnisse verbessern. Die nachfolgende Abbildung 4.35 stellt die Deutschkenntnisse bei Projekteintritt den Deutschkenntnissen bei Projektaustritt gegenüber. Die Deutschkompetenzen wurden hier von den Projektmitarbeiterinnen des „Interkulturellen Mentorings Oststeiermark“ selbst ermittelt und anhand des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen eingestuft. Eine detaillierte Erklärung der einzelnen Kompetenzstufen als Unterstützung bei der Angabe der Informationen zu den TeilnehmerInnen trägt zur besseren Vergleichbarkeit bei.

Aus Abbildung 4.35 geht hervor, dass Mentees, deren Sprachkenntnisse zu Projektbeginn auf Niveau A1 bzw. A2 eingestuft wurden, ihre Deutschkompetenzen während der Projektteilnahme nicht verbessern konnten. 25 % der Teilnehmerinnen, die bei Projekteintritt bereits über Sprachkenntnisse auf B2-Niveau verfügten, konnten ihre Deutschkenntnisse weiter auf B2-Niveau halten. Mentees, die bei Projekteintritt bereits sehr gute Deutschkenntnisse auf C1-Niveau hatten, verbesserten ihre Deutschkenntnisse während der Projektteilnahme nicht weiter.

Abbildung 4.35: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt Interkulturelles Mentoring Oststeiermark



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Schraffierte Flächen bedeuten, dass sich die/der TeilnehmerIn zu Projektbeginn und zu Projektende am selben Kompetenzniveau befunden hat, also die Deutschkompetenzen nicht verbessert wurden.

4.4.3. Probleme und Lösungsstrategien

Zugang

Im Fall von IKM wurden hohe Zugangskriterien festgelegt, laut Vermutungen einer Projektmitarbeiterin, um die Maßnahme innerhalb einer kurz angesetzten Projektlaufzeit auch effektiv umsetzen zu können. Bei der Auswahl der Teilnehmerinnen (Mentees) wurde als Sprachniveau B2 festgelegt sowie vom Qualifikationsniveau her Matura. Eine Projektmitarbeiterin meinte, dass nur eine Teilnehmerin lediglich den HS-Abschluss hatte. (vgl. IKM IP 16:6) Was das Sprachniveau betrifft, konnten allerdings auch Teilnehmerinnen mit geringeren Deutschkenntnissen teilnehmen, gemäß der Spracheinstufung im TeilnehmerInnendokumentationssystem hatten sieben Teilnehmerinnen ein Sprachniveau unter B2. Trotz der hoch angelegten Zugangskriterien hatte IKM letztendlich mehr Teilnehmerinnen als vorgesehen und begegnete dieser Herausforderung, indem sie teilweise Mentorinnen baten, mehr als eine Mentee zu übernehmen.

Zeitliche Verzögerungen

Das Interkulturelle Mentoring, das während der Projektlaufzeit im Haus der Frauen angesiedelt war, musste einerseits mit Verzögerungen bei der Projektanlaufphase und andererseits mit einer relativ kurzen Projektlaufzeit umgehen. Die Zeitknappheit entstand in der Phase der Rekrutierung, die mehr Zeit in Anspruch genommen hat, als erwartet, insbesondere wegen des intensiven und komplexen „Matching“-Prozesses der Teams (Mentorin und Mentee).

Der Rekrutierungsprozess stellte sich hingegen als geringeres Problem dar, als erwartet. Bereits bei der Suche nach Mentorinnen begegnete eine Projektmitarbeiterin der Aussage „Du kennst die Oststeiermark. Du wirst niemanden finden“. Sie war vom Gegenteil überzeugt und konnte außerdem auf ein bestehendes Frauennetzwerk vom Haus der Frauen zurückgreifen. (vgl. IKM IP 16:7) Auch das Interesse von potentiellen Mentees war, wie bereits im vorherigen Absatz erwähnt, zu hohem Ausmaß vorhanden. Ursprünglich waren zehn Mentoring-Paare vorgesehen. (vgl. IKM IP 16:8)

Im Zuge der Projektanlaufphase wurde, wie bereits erwähnt, viel Wert auf eine passende Zusammensetzung der Mentoring-Paare gelegt: Das Kennenlernen der Paare wurde u.a. durch Speeddating, regelmäßige Telefongespräche und persönliche Treffen unterstützt. Die Projektmitarbeiterinnen beschäftigten sich intensiv mit den Personen sowie damit, welche Teams am besten zusammenpassen und zusammenarbeiten könnten. (vgl. IKM IP 16:9) Um den Verzögerungen in der Anlaufphase entgegenzuwirken, konnte IKM letztendlich eine Projektverlängerung um acht Monate erreichen.

Familienarbeit

In einigen Fällen war es bereits vor der Projektteilnahme nötig, die Familien miteinzubeziehen und ihr Verständnis für die Projektteilnahme einzuholen. Eine Mitarbeiterin berichtete, dass die meisten Frauen eine Familie und Kinder hätten, einige mussten zuerst ihre Ehemänner überzeugen, um an dem Projekt teilnehmen zu können. (vgl. IKM IP 16:19) Die Mentorinnen konnten ebenfalls in solchen Fällen eine unterstützende Rolle einnehmen. Zum Beispiel ergriff eine Mentorin die Initiative und lud den Ehemann ihrer Mentee zu einem Essen ein. Danach zeigte er mehr Zustimmung und bewertete das Projekt positiv. (vgl. IKM BP 4: 28)

Wenig Kontakt

Eine Mentorin zeigte sich enttäuscht über den geringen Kontakt mit ihrer Mentee. Die Frau hatte schnell Arbeit gefunden und sich dann kaum mehr gemeldet, auch antwortete sie selten auf Telefonanrufe und E-Mails. (vgl. IKM BP 4:20)

4.4.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

Die wesentlichen Charakteristika des Projektes Interkulturelles Mentoring setzten sich zusammen aus der Zielgruppe (nur Frauen), der Zusammenführung von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund aus der Region und dem Austausch dieser Frauen innerhalb interkultureller Teams. Die Mentees sollten Unterstützung bei der Umsetzung ihrer individuellen Zielsetzungen von ihrer Mentorin erhalten. Wie auch bei dem Modellprojekt Mia_san wurde der Umstand, „*nur unter Frauen zu sein*“ von den Teilnehmerinnen positiv wahrgenommen. Im Fall des Interkulturellen Mentorings gelang es allerdings auch, Frauen mit und ohne Migrationshintergrund zusammenzu-

führen.⁵⁹ Eine Gesprächspartnerin beschrieb genau diese zwei genannten Punkte, als beste Eigenschaften des Projektes. (vgl. IKM TN 16:42)

Die Projektmaßnahmen finden sich in den Erwartungen der Teilnehmerinnen wieder. Interviewpartnerinnen nannten mögliche positive Resultate eines interkulturellen Mentoring-Teams in ihren Erwartungshaltungen:

- Österreich und ÖsterreicherInnen kennenzulernen
- Über die Gewohnheiten und die Kultur zu lernen
- Das Selbstbewusstsein zu stärken.

ÖsterreicherInnen kennenlernen zu wollen bedeutet auch eine Erweiterung des sozialen Netzwerkes. Laut Kenan Güngör sind zugewanderte Personen in ländlichen Regionen länger und stärker „fremd“. Dies kann genauso Menschen aus z.B. anderen Bundesländern, wie auch Personen mit Migrationshintergrund betreffen. Es besteht eine Ambivalenz, die sich aus höherer sozialer Kontrolle und längerer Fremdheit, als auch aus einem größeren Potenzial für Gemeinschaft und sozialer Sicherheit zusammensetzt. Insbesondere MigrantInnen können außerdem im ländlichen Raum nicht auf die gleichen migrantischen Netzwerksysteme zugreifen, wie sie häufig in Städten bereits bestehen. (vgl. Güngör 2008: 138f) Diesem Bedarf konnte im Rahmen des Projektes entgegengekommen werden.

Der letztgenannte Punkt sollte in Zusammenhang mit den anderen Charakteristika gesehen werden. Ein besseres Systemwissen, soziale Kontakte und Hintergrundwissen über eine Gesellschaft erleichtern ein selbstbewusstes Auftreten.

Der intensive Kontakt zwischen Mentorin und Mentee zeigte sich auch in der individuellen Beratung und Unterstützung, die von einer Teilnehmerin beschrieben wurde. Sie wurde zuerst nach ihren Vorstellungen gefragt, ehe sie konkret nach Informationen und Ausbildungen entsprechend ihrem Interesse suchten. Der wechselseitige Austausch spielte eine wichtige Rolle. Das zeigte sich während des Treffens aller Beteiligten (interaktive Maßnahme). Dabei wurden u.a. Mentorinnen und Mentees in zwei getrennte Gruppen geteilt. In der Mentorinnen-Gruppe wurde u.a. thematisiert, wie sie sich in ihrer Rolle als Mentorinnen fühlten. Großteils beschrieben die Frauen einen Erfahrungsgewinn, ein voneinander Lernen und die Entwicklung neuer Perspektiven. In beiden Gruppen bestand die abschließende Aufgabe darin, ihre Gefühle und Erfahrungen in der Form einer Collage zu visualisieren und ein aussagekräftiges Wort oder Wörter dazu zu schreiben. Einige Beispiele sind: „Frau sein zu können“, an Stärke zu gewinnen, „Fliegen zu können“ oder auch, dass Österreich ein schönes Land ist. (vgl. IKM TN: 18 – 42)

Eine Teilnehmerin erklärte, dass sie das Projekt jedenfalls weiterempfehlen würde und sie viel Unterstützung erhielt und außerdem sich als Teil eines Netzwerkes fühlte. (vgl. IKM TN 40: 70)

⁵⁹ Es muss berücksichtigt werden, dass Mia_san eine völlig andere Alterszielgruppe und Anzahl an Projektteilnehmerinnen anstrebte, andere Methoden einsetzte, sowie in der Stadt Graz agierte. Näheres hierzu unter Kapitel 4.4.1.

4.5. Kompetenzprofilerhebung – ein erster Schritt zur Beschäftigung

4.5.1. Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden

Das Projekt „Kompetenzprofilerhebung und Bildungsberatung“ (KPE) von ISOP (Innovative Sozialprojekte GmbH) ging an vier steirischen Standorten (Graz, Bruck an der Mur, Leibnitz und Feldbach) der Frage nach den formalen, non-formalen und informellen Kompetenzen der Personen mit Migrationshintergrund nach. Die jeweiligen Regionalen Geschäftsstelle (RGS) des AMS informierten potentielle TeilnehmerInnen über das Angebot und schickten sie zu den Informationstreffen von ISOP, wo sie genauere Informationen zum Projekt erhielten. Im Anschluss an die Informationstage wurde die Entscheidung über die Teilnahme am achtwöchigen Unterstützungsangebot getroffen.

Das Angebot richtete sich an MigrantInnen, die einen rechtlichen Zugang zum Arbeitsmarkt haben und die:

- Entweder ihre Berufsausbildung im Herkunftsland gemacht haben und keine Berufserfahrung in Österreich haben oder
- Ausbildungs- und Berufserfahrung im Herkunftsland und in Österreich haben aber bislang dequalifiziert beschäftigt waren.

insbesondere richtete sich das Projekt an MigrantInnen, die zumindest über ein mittleres Ausbildungsniveau verfügten. Die TeilnehmerInnenakquise gestaltete sich daher besonders schwierig, da Personen mit höheren Bildungsabschlüssen nicht zur HauptkundInnengruppe des AMS zählen. Um den Zugang von TeilnehmerInnen mit mittlerer bzw. höherer Qualifikation zu erhöhen, wurde versucht, bestehende Vernetzungskontakte mit anderen Einrichtungen und Projekten zu nutzen. So wurde etwa in einem anderen Projekt von ISOP – Interkulturelle Berufsberatung – auf das Angebot der „Kompetenzprofilerhebung und Bildungsberatung“ verwiesen. Zudem wurde das Angebot regional ausgeweitet. Der Standort Bruck an der Mur betreute auch die Bezirke Leoben und Mürzzuschlag.

Die Kompetenzprofilerhebung fand im Rahmen von Gruppencoachings in Kleingruppen von höchstens zehn Personen nach dem Schweizer Kompetenzerhebungsmodell CH-Q⁶⁰ statt, welches jedoch in Hinblick auf den Bedarf der Zielgruppe maßgeblich adaptiert und z.T. auch muttersprachlich begleitet wurde. Das Schweizer Qualitätsmodell, an dem sich die Kompetenzprofilerhebung von ISOP orientierte, folgt den Grundsätzen der Ganzheitlichkeit, des lebensbegleitenden Lernens, dem Prinzip der Kohärenz sowie einer Adressaten- und Praxisorientierung. Die BeraterInnen, die im Projekt „Kompetenzprofilerhebung und Bildungsberatung“ tätig waren, verfügten über Ausbildungen nach dem CH-Q-Modell. Erhoben wurden im Rahmen der Kompetenzprofilerhebung nicht nur fachliche und methodische Fähigkeiten sondern auch sozial-kommunikative und personale Kompetenzen. Folgende Kompetenzquellen wurden dabei besonders berücksichtigt: Berufserfahrung, persönliche Interessen und Begabungen, Aus- und Weiterbildungen, besondere Lebensumstände, Nichterwerbstätigkeiten und informelle Tätigkeiten (insbesondere innerhalb von Familie und Haushalt).

⁶⁰ Mehr dazu auf <http://www.ch-q.ch/>

Nach der eigentlichen Kompetenzprofilhebung wurden die TeilnehmerInnen im Rahmen von Einzelgesprächen dabei beraten und betreut, ihre berufliche Situation zu verbessern. Ausgehend von den vorhandenen Kompetenzen wurden in Form einer Perspektivenplanung bzw. Bildungsberatung individuelle Bildungspläne erstellt. Auch eventuelle Hemmnisse (z.B. mangelnde Sprachkenntnisse, Gesundheitsprobleme, besondere Lebensumstände, Mobilitätseinschränkungen, Betreuungspflichten) wurden dokumentiert. Die geplanten Schritte und Anschlussperspektiven wurden schriftlich festgehalten und an die zuständige RGS des AMS übermittelt.

Das Konzept sah vor, dass Personen, die über berufliche Fähigkeiten im mittleren Qualifikationsbereich verfügten, die Möglichkeit einer praktischen Kompetenzüberprüfung in einer Werkstatt (u.a. SZF, BFI, WIFI, Betriebe) bekommen sollten. Diese Validierungsphase war für die Dauer von zwei Tagen geplant. Diese geplante Einheit fand allerdings nicht statt, da die Mehrheit der TeilnehmerInnen über andere fachliche Kompetenzen verfügte, welche nicht in Werkstätten überprüfbar waren. Dies lag daran, dass die Fähigkeiten eher dem Dienstleistungsbereich zuzurechnen waren.

Einen hohen Stellenwert im Rahmen des Projekts nahm ein regionaler sowie überregionaler Strukturaufbau und die Vernetzungsarbeit ein, da die erstellten Kompetenzprofile von den wesentlichen Akteuren im Bereich der Arbeitsmarktintegration akzeptiert werden mussten, um einen Nutzen für die TeilnehmerInnen darzustellen.

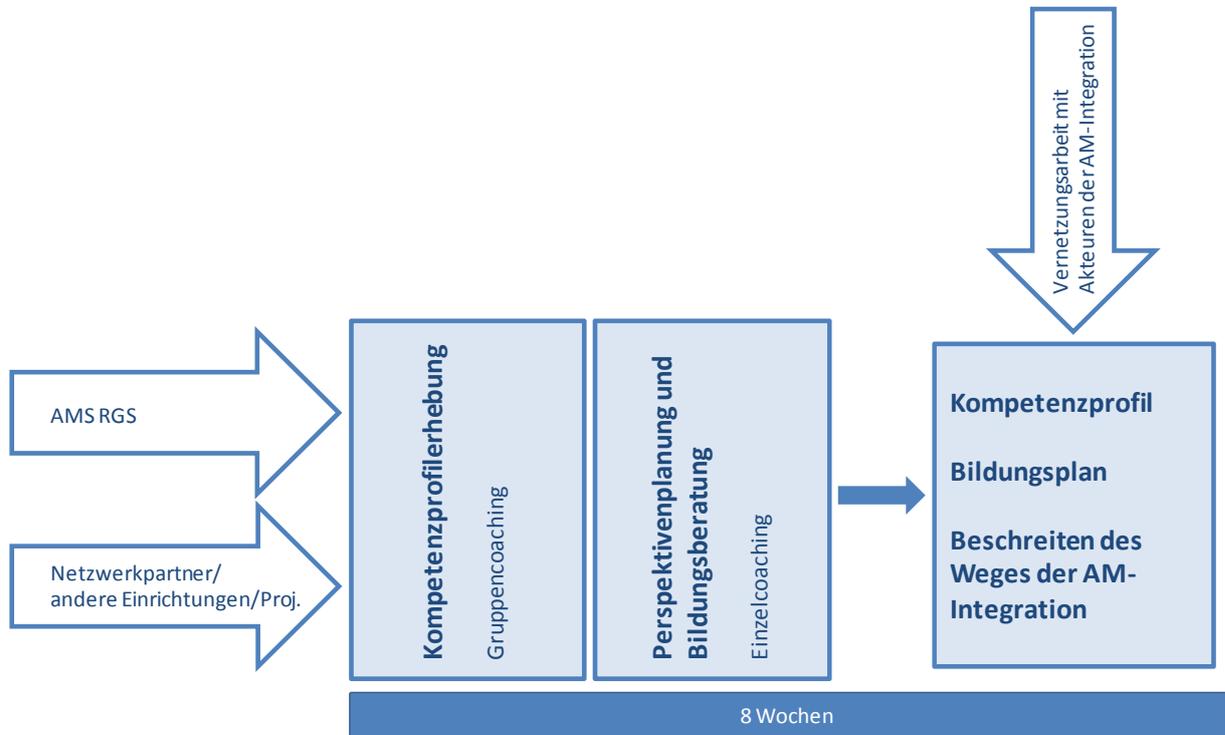
Das Projekt „Kompetenzprofilhebung und Bildungsberatung“ verstand sich als Angebot, das den Arbeitsmarktintegrationsprojekten im engeren Sinne vorgelagert ist. Aufbauend auf den Ergebnissen des Projekts fand der eigentliche Weg der Arbeitsmarktintegration erst nach dem Projekt statt. Ziel derartiger Kompetenzprofilhebungen ist es, berufliche Perspektiven zu entwickeln, die Qualität der Arbeitsmarktintegration zu verbessern und den Prozess der Arbeitsmarktintegration zu beschleunigen. Auch die Stärkung des Selbstbewusstseins der TeilnehmerInnen durch das Sichtbarmachen der individuellen Kompetenzen, Stärken und Ressourcen stellt einen wesentlichen Mehrwert für die Betroffenen dar und führt zu besserer Selbstpräsentation bei Ämtern, Bildungseinrichtungen oder auch potentiellen ArbeitgeberInnen. Zwar wurde im Rahmen des Projekts „Kompetenzprofilhebung und Bildungsberatung“ kein zusätzliches Sprachförderungsangebot geschaffen, dennoch stand die Verbesserung der Sprachkenntnisse im Zentrum der Aufmerksamkeit.

Folgende Zielsetzungen wurden seitens des Projektträgers formuliert:

- Das Projekt setzte sich zum Ziel, 178 Personen zu erreichen, davon 75 im Jahr 2010 und 103 im Jahr 2011.
- Das Angebot richtete sich ausschließlich an Personen mit Migrationshintergrund, die über den rechtlichen Zugang zum Arbeitsmarkt verfügen und die entweder keine Berufserfahrung in Österreich haben oder aber Ausbildungs- und Berufserfahrung in Österreich vorweisen können, jedoch dequalifiziert beschäftigt sind.
- Der Frauenanteil sollte bei 45 % liegen.
- Das Projekt sollte an vier steirischen Standorten umgesetzt werden, wobei die TeilnehmerInnenzahl an den einzelnen Standorten unterschiedlich sein sollte: Graz (insgesamt 85 TeilnehmerInnen); Bruck an der Mur und Leibnitz (insgesamt jeweils 35 TeilnehmerInnen); Feldbach (insgesamt 23 TeilnehmerInnen)

- Das Projekt wollte dazu beitragen, die Qualität der Arbeitsmarktintegration von MigrantenInnen zu verbessern sowie den Prozess der Arbeitsmarktintegration zu beschleunigen.
- Das Projekt wollte dazu beitragen, Dequalifizierung zu reduzieren und die Transfermöglichkeiten von im Ausland erworbenen Kompetenzen zu erhöhen.

Abbildung 4.36: Modelldarstellung des Projekts Kompetenzprofilerhebung und Bildungsberatung



Quelle: DUK-Darstellung.

4.5.2. Zielerreichung

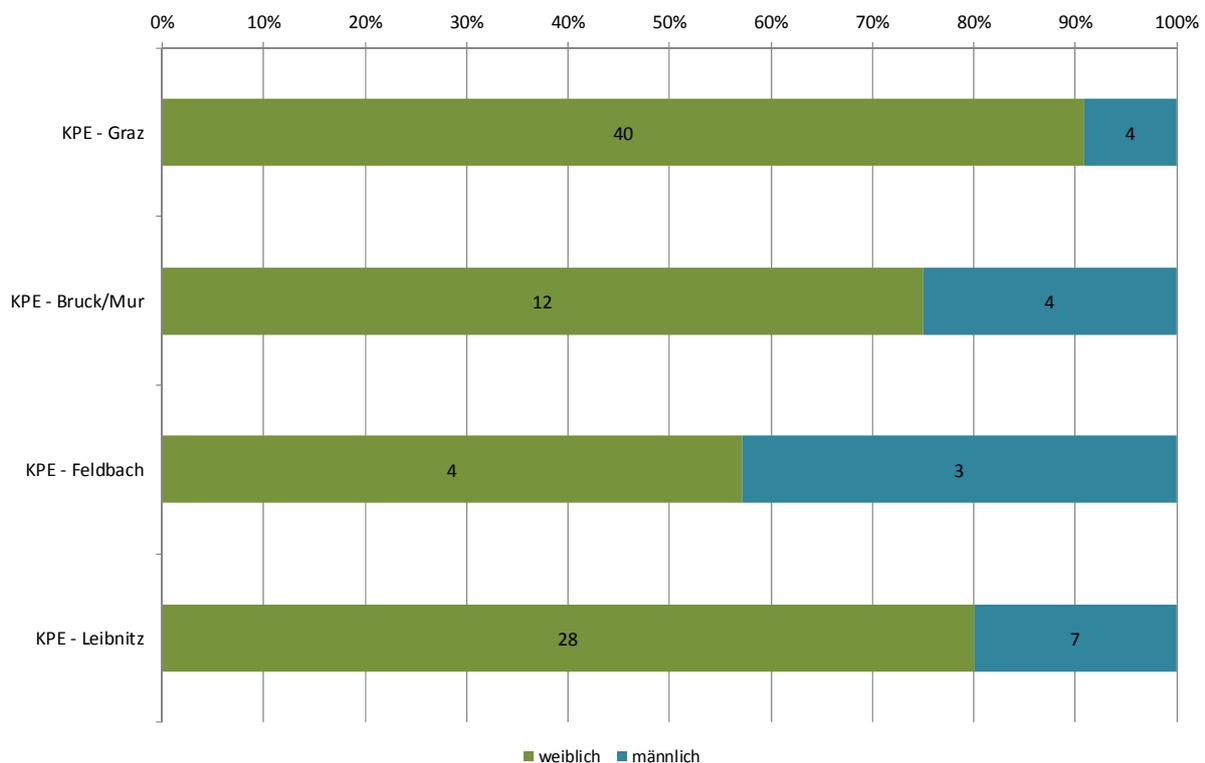
Das Projekt „Kompetenzprofilerhebung und Bildungsberatung“ hat sich zum Ziel gesetzt, 178 Personen zu erreichen. Während der Projektlaufzeit vom 1. Februar 2010 bis 31. Dezember 2011 konnten allerdings nur 102 TeilnehmerInnen verzeichnet werden (vgl. Tabelle 4.1), davon 44 im Jahr 2010 (Zielvorgabe für 2010 75) und 58 im Jahr 2011 (Zielvorgabe für 2011 103). Nicht alle Standorte hatten Probleme, die Zielgröße zu erreichen; so konnte etwa der Standort Leibnitz die 35 geplanten Kompetenzprofilerhebungen auch durchführen. Am Standort Graz wurden 44 von 85 geplanten Teilnahmen erreicht, am Standort Bruck an der Mur 16 von 35 und am Standort Feldbach nur 7 von 23.

Auch was die Geschlechterverteilung betrifft unterscheiden sich die einzelnen Standorte voneinander. Während der gesamte Frauenanteil mit 82,4 % weit über der Vorgabe von 45 % lag (vgl. Tabelle 4.1), waren es am Standort Feldbach 57,1 %. Hingegen lag der Frauenanteil am Standort Bruck an der Mur bei 75 %, in Leibnitz bei 80 % und in Graz bei 90,9 %. Diese Zahlen gehen aus Abbildung 4.37 hervor. Insgesamt zeigt sich also, dass es für das Projekt Kompetenzprofilerhebung und Bildungsberatung schwierig war, Männer zu erreichen. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass es sich bei der Kompetenzprofilerhebung um eine freiwillige Maßnahme handelt, die mit keiner AMS-Leistung verbunden ist. Das passt zu den Erkenntnissen einer Studie von Statistik Austria zum „Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt“, derzufolge geringfügig bezahlte Praktika und Volontä-

riate deutlich häufiger von Frauen als von Männern in Anspruch genommen werden. Dementsprechend lag der Anteil von Männern bei Praktika, deren Bezahlung über der Geringfügigkeitsgrenze liegt, mit 54 % über dem der Frauen. (vgl. Statistik Austria 2010: 15)

Das Projekt reagierte auf den geringen TeilnehmerInnenzugang mit Veränderungen im Konzept. So wurden auch kleinere TeilnehmerInnengruppen betreut, dafür wurden die Durchgänge rascher abgewickelt. In der Folge lag die durchschnittliche Verweildauer im Projekt mit 7,6 Wochen leicht unter den geplanten 8 Wochen. Allerdings sind die Verweildauern an den einzelnen Standorten recht unterschiedlich; sie reichen von etwas mehr als 4 Wochen in Feldbach, über knapp 6 Wochen in Bruck an der Mur und Leibnitz, bis zu etwas mehr als 10 Wochen in Graz.

Abbildung 4.37: TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Standort von KPE, absolut

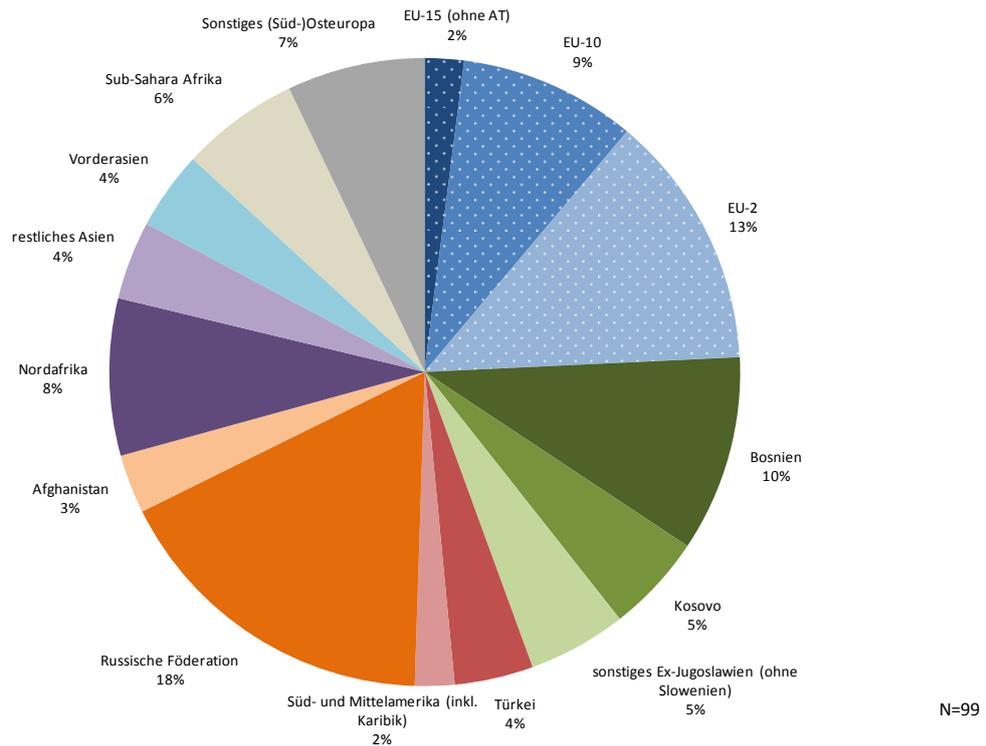


Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Auch die Kompetenzprofilerhebung war ein Projekt, an dem hauptsächlich Personen im Haupterwerbsalter teilnahmen, wie aus Abbildung 4.1 hervorgeht. 58,8 % der TeilnehmerInnen waren zwischen 35 und 54 Jahren, ein Drittel zwischen 25 und 34 Jahren und jeweils 3,9 % befanden sich in der jüngeren (15 bis 24) bzw. in der älteren (55 bis 64) Altersgruppe.

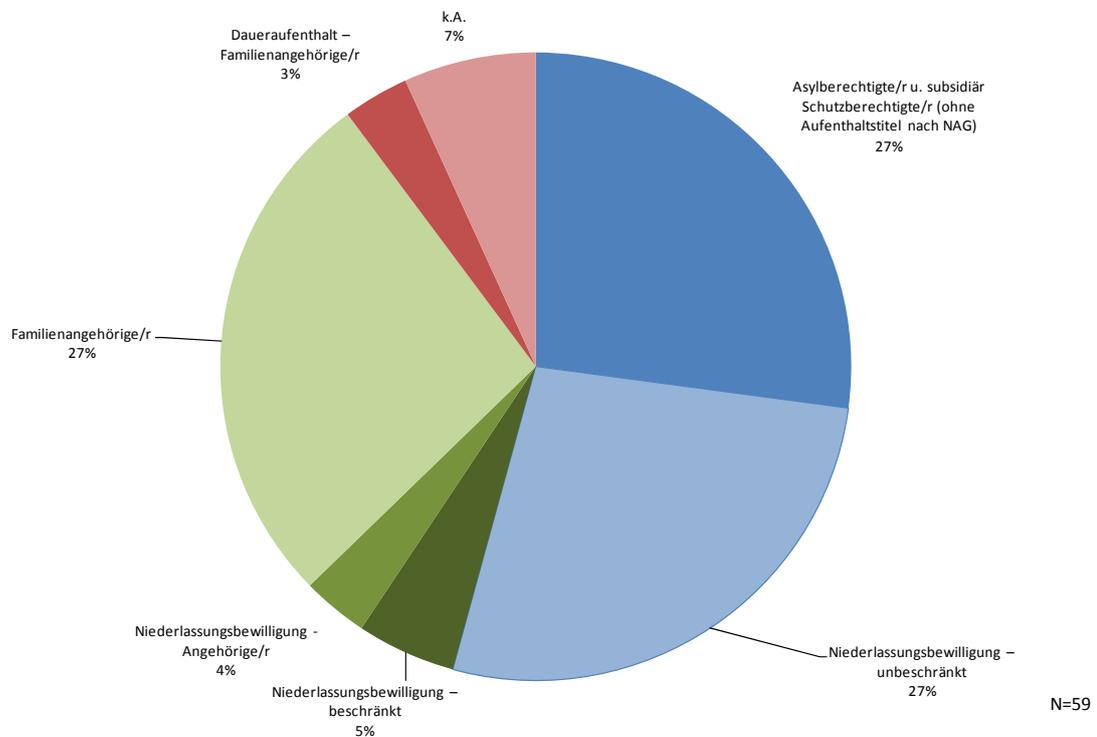
Das Projekt Kompetenzprofilerhebung war ein Projekt, das sich ausschließlich an MigrantInnen wendet. Der überwiegende Teil der TeilnehmerInnen waren MigrantInnen der ersten Generation. Nur 6,3 % der TeilnehmerInnen sind bereits in Österreich geboren, gehörten also der Gruppe der zweiten Migrationsgeneration an. (vgl. Abbildung 4.2) Wie aus Abbildung 4.38 hervorgeht, stammte etwa ein Viertel der TeilnehmerInnen der Kompetenzprofilerhebung aus einem anderen EU-Land, etwa drei Viertel stammten aus einem Land außerhalb der EU. Insgesamt kamen etwa 20 % aus dem ehemaligen Jugoslawien, 18 % aus der Russischen Föderation und 14 % aus einem afrikanischen Land. Die restlichen TeilnehmerInnen stammten aus unterschiedlichsten Ländern Asiens und Osteuropas, aber auch Südamerikas.

Abbildung 4.38: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt Kompetenzprofilhebung



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Abbildung 4.39: TeilnehmerInnen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Aufenthaltstitel im Projekt Kompetenzprofilhebung

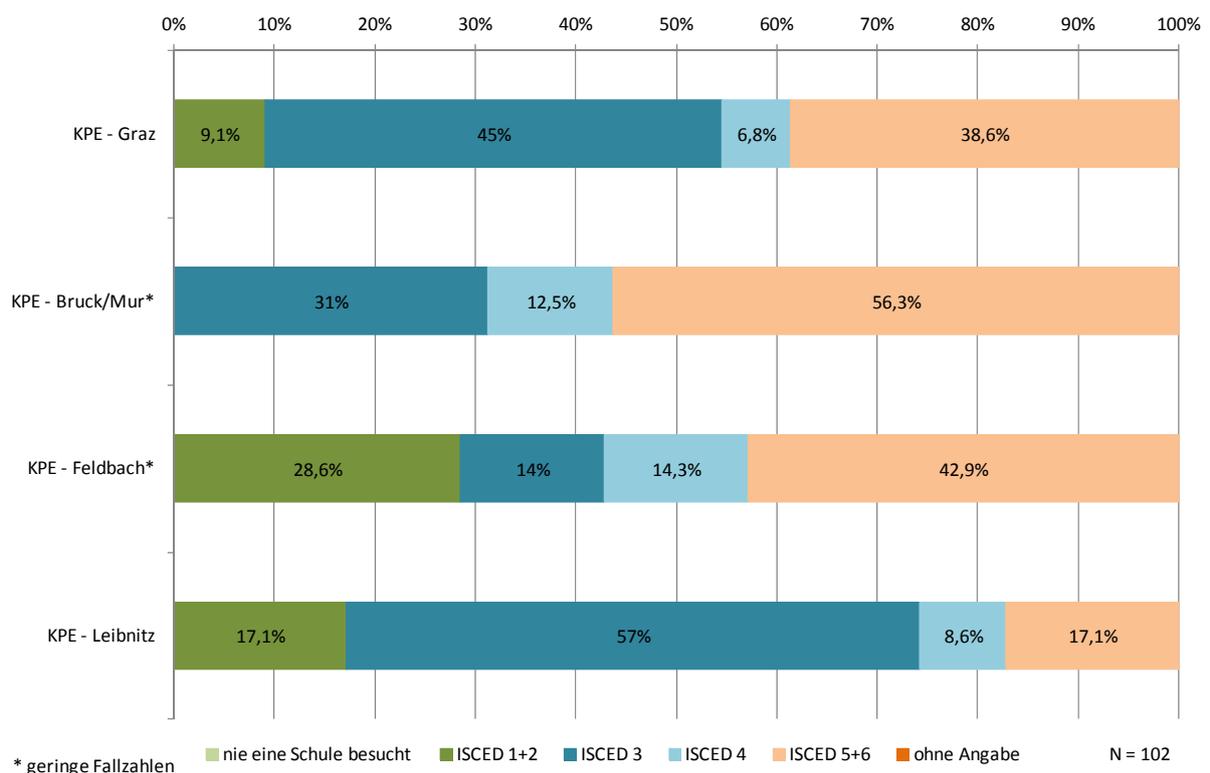


Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

27 % der TeilnehmerInnen der Kompetenzprofilhebung, die die Nationalität eines Landes außerhalb der EU besitzen, hatten einen Aufenthaltstitel als Asylberechtigte/r oder als subsidiär Schutzberechtigte/r. 57 % hatten einen der folgenden Aufenthaltstitel und damit unbeschränkten Arbeitsmarktzugang: „Niederlassungsbewilligung – unbeschränkt“, „Familienangehörige/r“ oder „Daueraufenthalt – Familienangehörige/r“. 5 % benötigten aufgrund ihres Aufenthaltstitels „Niederlassungsbewilligung – beschränkt“ eine Berechtigung zur Arbeitsaufnahme nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und 4 % besaßen mit dem Aufenthaltstitel „Niederlassungsbewilligung – Angehörige/r“ keinen Arbeitsmarktzugang.

Was das (Aus-)Bildungsniveau betrifft, so war das Angebot für Personen mit zumindest mittlerer Qualifikation konzipiert. Das traf bei 88,2 % aller TeilnehmerInnen zu, nur 11,8 % verfügten bloß über einen Pflichtschulabschluss. 45,1 % hatten einen Ausbildungsabschluss auf dem Level ISCED-3 (Lehrabschluss, Abschluss einer mittleren Schule), 8,8 % hatten den Abschluss einer höheren Schule und mehr als ein Drittel (34,3 %) verfügte über einen Hochschulabschluss. Die Bildungsverteilung für das Projekt insgesamt geht aus Abbildung 4.6 hervor, die Verteilung nach den einzelnen Standorten zeigt Abbildung 4.40. Am Standort Bruck an der Mur war der Anteil von Personen mit Hochschulabschluss (56,3 %) besonders hoch; am Standort Leibnitz hatten 57 %, in Graz 45 % einen mittleren (Aus-)Bildungsabschluss; in Feldbach war der Anteil der Personen, die höchstens einen Pflichtschulabschluss haben, mit 28,6 % am höchsten.

Abbildung 4.40: TeilnehmerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Standort von KPE, relativ

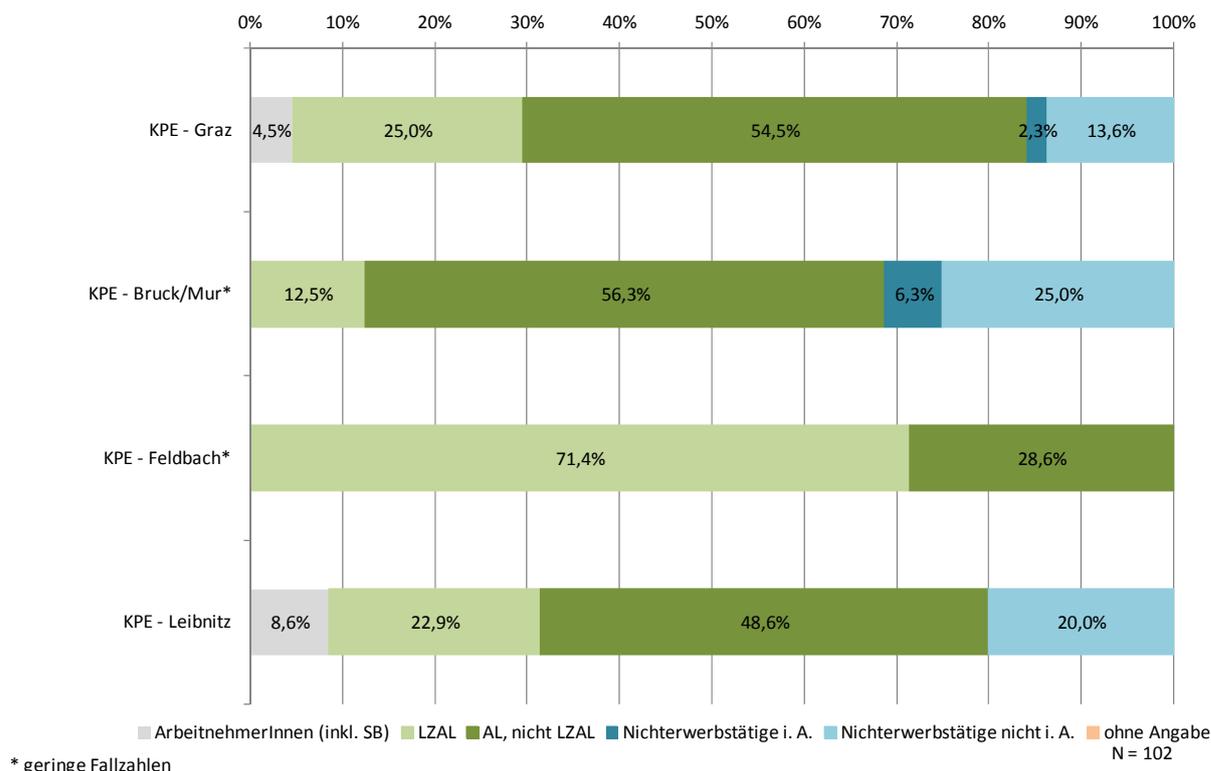


Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Aus Abbildung 4.7 geht hervor, welchen Erwerbsstatus die TeilnehmerInnen der Kompetenzprofilhebung bei Projekteintritt hatten. Mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen waren zu Projekteinstieg arbeitslos, weitere 25,5 % waren sogar langzeitarbeitslos. 16,7 % der TeilnehmerInnen waren nicht erwerbstätig und auch nicht in Ausbildung, 2,0 % waren in Ausbildung. 4,9 % gingen

zu Projekteinstieg einer geringfügigen Beschäftigung nach. Die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus unterscheidet sich zwischen den einzelnen Standorten: Aus Abbildung 4.41 kann entnommen werden, dass am Standort Feldbach der Anteil der langzeitarbeitslosen Personen mit 71,4 % besonders hoch ist. Die restlichen TeilnehmerInnen dieses Standorts waren zu Projektbeginn arbeitslos. An den Standorten Graz und Bruck an der Mur war etwa die Hälfte bei Projektantritt arbeitslos. In Graz waren 25 % langzeitarbeitslos; in Bruck an der Mur waren 25 % nicht erwerbstätig und nicht in Ausbildung. In Leibnitz machten Langzeitarbeitslose und Inaktive ein Fünftel der TeilnehmerInnen aus. Knapp die Hälfte der TeilnehmerInnen am Standort Leibnitz war arbeitslos.

Abbildung 4.41: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projekteintritt und Standort von KPE, relativ



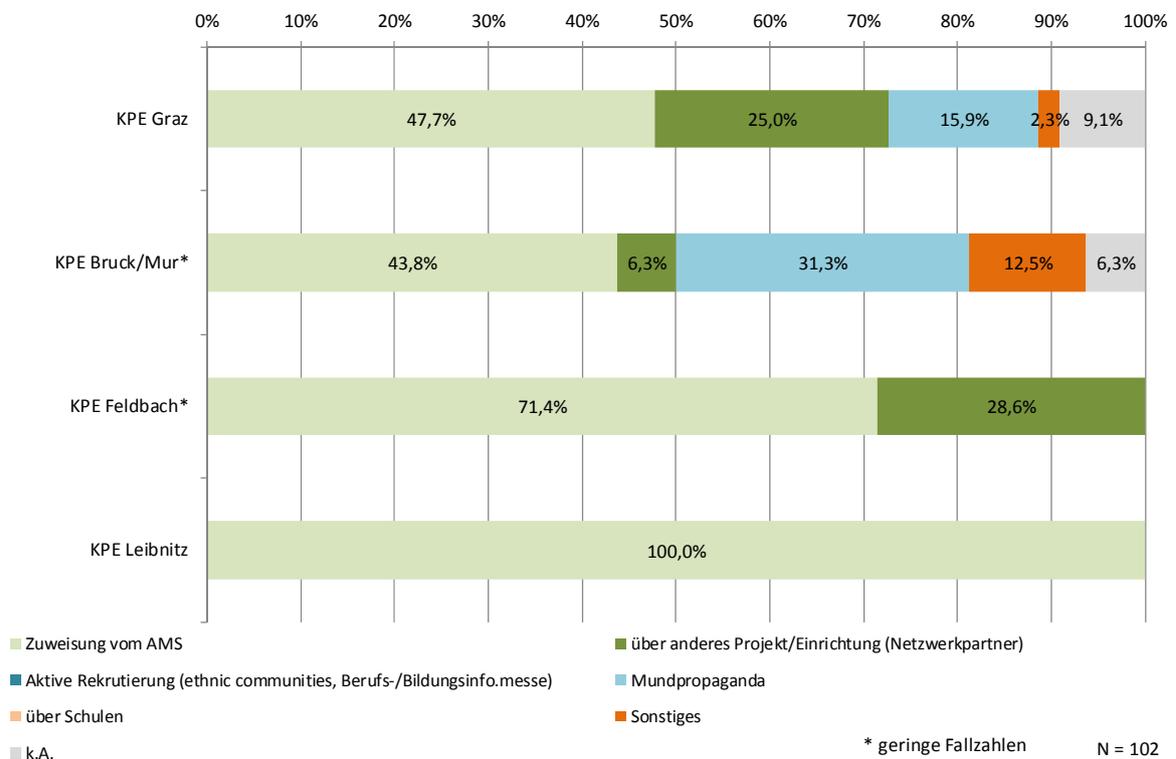
Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Diese Struktur spiegelt sich in der Einkommensart zu Projektbeginn. Aus Abbildung 4.8 geht hervor, dass knapp 40 % der TeilnehmerInnen ausschließlich eine AMS-Leistung bezogen. Knapp 30 % verfügten über kein regelmäßiges Einkommen. Bei 8,8 % der TeilnehmerInnen bestand das Einkommen ausschließlich aus Sozialhilfe. In 2 % der Fälle wurde eine AMS-Leistung um Sozialhilfe ergänzt, in 5,9 % der Fälle wurden Unterhaltsleistungen um Sozialhilfe ergänzt. 2,9 % erwirtschafteten ein eigenes geringfügiges Einkommen, bei weiteren 9,8 % wurde ein geringfügiges Einkommen um eine AMS-Leistung ergänzt. Entsprechend der Erwerbsstruktur gab es auch Unterschiede in der Einkommensstruktur an den einzelnen Standorten: In Bruck an der Mur und Leibnitz war der Anteil der Personen, die nicht erwerbstätig und nicht in Ausbildung waren, besonders hoch. Der Anteil der TeilnehmerInnen an diesen Standorten, die kein regelmäßiges Einkommen hatten, betrug jeweils etwa 37 %. In Feldbach hingegen lag der Anteil der langzeitarbeitslosen Personen

bei 71,4 %, gleich hoch war der Anteil der TeilnehmerInnen, die ausschließlich eine AMS-Leistung beziehen.

Die Datenauswertung zeigt, dass die Zielgruppe zu mehr als der Hälfte eine AMS-Leistung bezogen. Daher war auch der Anteil der Personen, die über das AMS zur Kompetenzprofilierung gekommen ist, mit 66,7 % besonders hoch. Das ist Abbildung 4.9 zu entnehmen. Allerdings ist hier weniger eine Zuweisung vom AMS gemeint, als vielmehr die Information und Empfehlung seitens des AMS. 13,7 % sind über ein anderes Projekt oder eine andere Einrichtung zum Projekt gekommen. Daraus ist ersichtlich, dass das Projekt auf die Schwierigkeit der Rekrutierung von TeilnehmerInnen mit einer Bewerbung in anderen Projekten reagiert hat (z.B. Interkulturelle Berufsberatung von ISOP). Weitere 11,8 % kamen über Mundpropaganda zur Kompetenzprofilierung. Wie aus Abbildung 4.42 ersichtlich, unterscheidet sich der Zugang zum Projekt zwischen den Standorten deutlich. In Leibnitz wurden alle TeilnehmerInnen vom AMS vermittelt. Leibnitz ist der einzige Standort, der die vorgegebene Zahl von TeilnehmerInnen erreicht hat. Auch in Feldbach ist der Anteil der Personen, die über das AMS zum Projekt gekommen sind, mit 71,4 % sehr hoch. In Bruck an der Mur beträgt der Anteil der Personen, die über Mundpropaganda auf die Kompetenzprofilierung aufmerksam geworden sind und dann daran teilgenommen haben, etwa ein Drittel. In Graz betrug der Anteil der Personen, die über ein anderes Projekt Zugang fanden, 25 %. In Graz und Bruck an der Mur betrug der Anteil der Personen, die vom AMS vermittelt wurden, weniger als 50 %.

Abbildung 4.42: TeilnehmerInnen nach Zugang zum Projekt und Standort von KPE, relativ



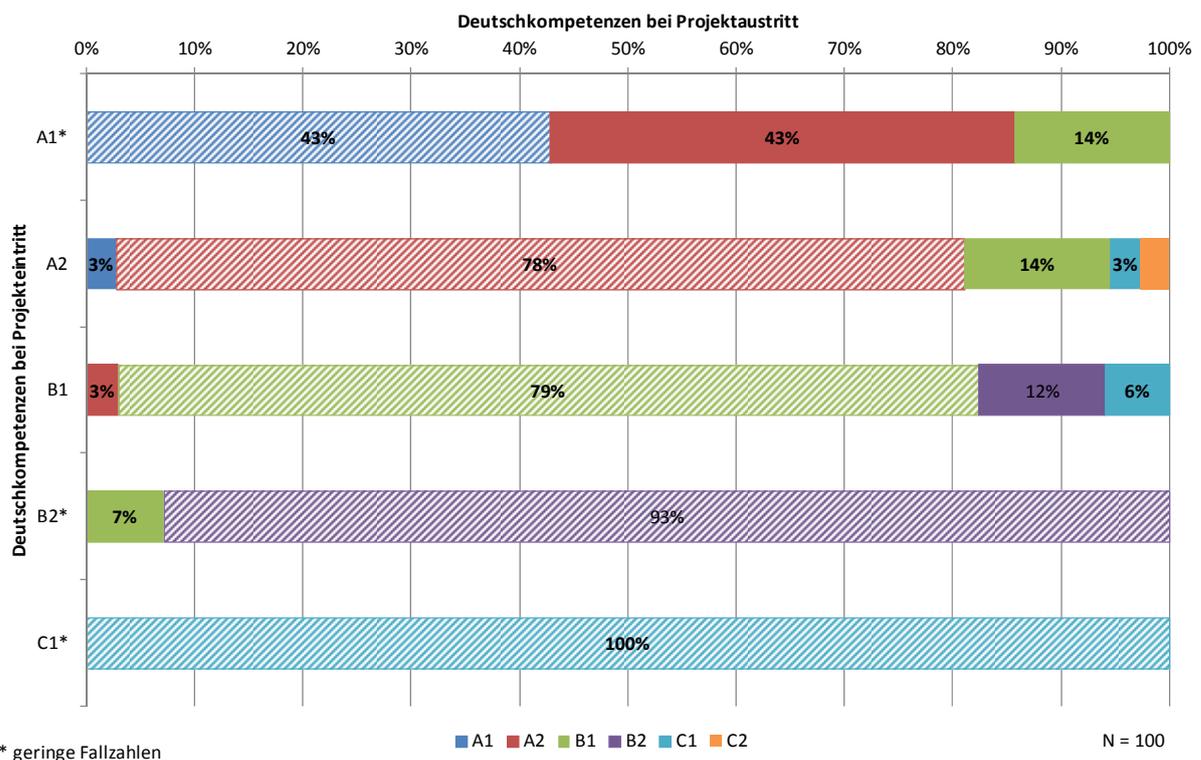
Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Etwa 25 % der TeilnehmerInnen beendeten die Projektteilnahme vor Ablauf der regulären Projektdauer. Aus Abbildung 4.10 geht weiters hervor, dass die Gründe dafür recht vielfältig waren

und von Arbeitsaufnahme oder Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses, über Umzug bis zu gesundheitsbedingten Gründen reichen.

Das Projekt Kompetenzprofilerhebung versteht sich als Orientierungsmaßnahme, die der eigentlichen Arbeitsmarktintegration vorgelagert ist. Basierend auf den Ergebnissen des Projekts sollen in weiterer Folge nächste Schritte am Weg zur Arbeitsmarktintegration gesetzt werden. Das zeigt sich auch an der beruflichen Situation, in der die TeilnehmerInnen bei Projektaustritt sind. 44,1 % der TeilnehmerInnen waren nach Projektteilnahme arbeitslos. Besonders hoch ist der Anteil der Personen, die an einer weiterführenden Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen (30,4 %). Weitere 5,4 % nahmen eine schulische Ausbildung auf. Obwohl die Kompetenzprofilerhebung sich als Maßnahme versteht, in der die Perspektivenentwicklung im Vordergrund steht und Bildungspläne erarbeitet werden, konnten immerhin knapp 20 % in ein Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt (Vollzeit, Teilzeit, geringfügig) vermittelt werden. Aus Abbildung 4.14 geht auch hervor, dass in 89,2 % aller Fälle die Perspektiven für die Zeit nach Projektaustritt schriftlich abgeklärt wurden.

Abbildung 4.43: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt KPE



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und -Darstellung.

Schraffierte Flächen bedeuten, dass sich die/der TeilnehmerIn zu Projektbeginn und zu Projektende am selben Kompetenzniveau befunden hat, also die Deutschkompetenzen nicht verbessert wurden.

Obwohl kein spezielles Angebot zur Förderung der Deutschkenntnisse im Rahmen der Kompetenzprofilerhebung vorgesehen war, wurde auf eine Verbesserung der Sprachkenntnisse abgezielt, indem intensiv an der Benennung und Beschreibung der eigenen Biografie und der individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten gearbeitet wurde. Unterstützend wurde weiters muttersprachliche

Begleitung angeboten. Auch das Projekt Kompetenzprofilerhebung hat anhand des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen die Deutschkompetenzen bei Projekteintritt und bei Projektaustritt erhoben. Eine detaillierte Erklärung der einzelnen Kompetenzstufen als Unterstützung bei der Angabe der Informationen zu den TeilnehmerInnen trägt zu besserer Vergleichbarkeit bei. In der Abbildung 4.43 werden die Deutschkenntnisse bei Projekteintritt den Deutschkenntnissen bei Projektaustritt gegenübergestellt.

43 % aller Personen, die zu Projektbeginn sehr geringe Deutschkenntnisse (A1-Niveau) hatten, konnten ihre Sprachkenntnisse auf A2-Niveau verbessern. A2-Niveau entspricht den Anforderungen für Modul 1 der Integrationsvereinbarung. 14 % konnten ihre Deutschkenntnisse sogar auf B1-Niveau bringen. B1 entspricht den Anforderungen für das Modul 2 der Integrationsvereinbarung. 19 % der Personen, deren Ausgangsniveau bei A2 lag, konnten ihre Deutschkenntnisse verbessern, einige davon sogar auf C-Niveau. Ebenso konnten 18 % der Personen, deren Deutschkenntnisse bei Projektbeginn auf B1-Niveau eingestuft wurden, ihre Sprachkenntnisse verbessern. Auch bei der Kompetenzprofilerhebung zeigt sich, dass Personen mit höheren Sprachkenntnissen ihr Deutsch kaum weiter verbessern können.

4.5.3. Probleme und Lösungsstrategien

Projektzugang und Zielgruppe

Das AMS vermittelte der Kompetenzprofilerhebung zwar TeilnehmerInnen, allerdings erhielten diese keine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU). Das Projekt ist freiwillig und es gibt somit keinen finanziellen Anreiz für die Teilnahme. AMS-Vermittlungen stellten ein Problem dar, wenn vermittelte Personen nicht der Zielgruppe der Kompetenzprofilerhebung entsprachen. Eine Projektmitarbeiterin meinte, dass eine gewisse Bildungsnähe gegeben sein sollte, genauso wie ein gewisses Maß zur Selbstreflexion. (vgl. Kpe IP 18:14)

Fortführend erklärte die Gesprächspartnerin, dass man relativ wenig darüber wisse, warum Personen an die eine oder andere Maßnahme vermittelt werden. Bezüglich des Projekts wird vermutet, dass die AMS-BeraterInnen keine ausreichende Information über die Kompetenzprofilerhebung hatten. (vgl. Kpe IP 18:3) Dies wurde auch von einer weiteren Mitarbeiterin bestätigt. Sie meinte ebenfalls, dem AMS wäre noch nicht ganz bekannt, was ISOP bei der Kompetenzprofilerhebung leistet. Das AMS schicke öfters bildungsferne Menschen bis hin zu Analphabeten. Dies wäre problematisch, da ein Kurseinstieg für diese TeilnehmerInnen sehr schwierig sei. Bei der Kompetenzprofilerhebung ist es laut der Interviewpartnerin wichtig, dass die Personen bereits vorher „gelernt haben, zu lernen“. (vgl. Kpe IP 17:29)

Auch, dass die TeilnehmerInnen keine DLU erhielten, wurde als Problem geschildert. Das AMS entscheidet, ob ein Projekt eine „AMS-Maßnahme“ ist (in diesem Fall wäre der Status der TeilnehmerIn dann „in Schulung“ und nicht „arbeitslos/arbeitssuchend“) oder nicht. (vgl. Kpe IP 18:15)

Projektvergabe

Ein weiterer Punkt ist auch die Förderlandschaft bzw. „Vergabepolitik“, die intransparent sei. Es gibt den ProjektmitarbeiterInnen zufolge einen Wildwuchs an Maßnahmen, deren Sinnhaftigkeit von ihnen zum Teil in Frage gestellt wurde. (vgl. Kpe IP 18:3)

Fehlende soziale Netzwerke und Systemwissen

ProjektmitarbeiterInnen weisen auch darauf hin, dass sich Menschen mit Migrationshintergrund häufig ihrer informell erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten nicht bewusst sind; hier könne die Kompetenzprofilerhebung einen zentralen Beitrag leisten. Kompetenzen zu ermitteln, auch solche die informell erworben wurden, war ein wichtiger Bestandteil des Projekts Kompetenzprofilerhebung. (vgl. Kpe IP 18:9) Auch in Gesprächen mit einer Mitarbeiterin von ERfA wurde auf die umfangreichen Vorteile des Instruments der Kompetenzprofilerhebung hingewiesen. (vgl. ERfA IP 14:23-24) Durch die Erhebung detaillierter Kompetenzprofile sollten MigrantInnen ihre Fähigkeiten und Kompetenzen erkennen, artikulieren und entsprechend transportieren können. Das Fehlen sozialer Netzwerke und ein geringes Systemwissen tragen dazu bei, dass es schwierig ist, eine passende Arbeit zu finden. Auch das wurde von den ProjektmitarbeiterInnen erkannt und thematisiert. *„Da Menschen mit Migrationshintergrund sich manchmal am österreichischen Arbeitsmarkt und im österreichischen Ausbildungssystem nicht auskennen (sie verstehen es nicht), wissen sie auch nicht, was ihnen einen Wettbewerbsnachteil verschafft“.* (vgl. Kpe IP 18:9)

Die Trennung vom bekannten sozialen Umfeld führt bei MigrantInnen häufig auch zu Änderungen der innerfamiliären Beziehungskonstellationen, gleichzeitig müssen sie sich neue Netzwerke und Systemwissen mühsam erarbeiten. Es sind oft die Frauen, die lernen müssen Angelegenheiten bei Behörden und Ämtern abzuwickeln. Da sich Migrantinnen außerdem häufig stärker für den Familienzusammenhalt verantwortlich fühlen, stehen sie vor einer Vielzahl an Aufgaben, die meist vorhandenes Systemwissen und Netzwerke bereits voraussetzen. (vgl. Appelt 2003:145)

Migrationsgeschichte

Ein weiteres Problem sahen die ProjektmitarbeiterInnen darin, dass wenig bis gar nichts über den interkulturellen Hintergrund und die Traditionen der MigrantInnen bekannt war und dass weiters kein Wissen über die Umstände der Migration vorhanden war. Dadurch können zum Beispiel traumatisierende Migrationserlebnisse nicht aufgearbeitet werden und in die Gespräche einbezogen werden. Obwohl eine belastende Migrationsgeschichte die Projektteilnahme beeinflussen kann, stellt sich trotzdem auch die Frage, ob ein solch kurzfristiges Projekt geeignet ist, diese Erlebnisse zu thematisieren. Das Setting kann für solche Fragen eine zentrale Rolle spielen und sollte berücksichtigt werden.

4.5.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

Das Projekt Kompetenzprofilerhebung wurde von Personen besucht, deren Ansprüche und Erwartungen sich stark unterschieden. Dies zeigte sich in den Gesprächen mit den ProjektteilnehmerInnen, die mit dem Angebot nicht immer zufrieden waren. Jene TeilnehmerInnen, die sich eine Berufsorientierung, also die Entwicklung von Zielen und die Einschätzung von Chancen, wünschten, befanden sich im für sie richtigen Projekt:

„[Ich habe im Projekt bisher gelernt] wie kann ich über meine Erfahrungen erzählen? Wie kann ich meine Fähigkeiten zeigen? Wie kann ich das gut zeigen? [...] Ich bin mehr als zufrieden. Super.“
(Kpe TN 28:55-56)

Eine andere Teilnehmerin wiederum erkannte zwar einen Gewinn aus ihrer Teilnahme an dieser Maßnahme, wollte aber eigentlich einen Deutschkurs machen und damit an einem vorherigen achtwöchigen (Deutsch-) Intensivkurs in Graz anschließen. Sie meinte, dass sie auf jeden Fall perfekt Deutsch lesen und schreiben können müsse, um eine Arbeit zu finden. (vgl. Kpe TN 34:32)

Wenn die Projektmaßnahmen nicht den Erwartungen und individuellen Zielen der TeilnehmerInnen entsprachen, zeigten sie sich enttäuscht. Eine Teilnehmerin machte deutlich, dass sie eigentlich einen anderen Bedarf hätte und erwartete, dass man ihr weiter hilft. Was sie hier erfahren habe, wisse sie schon alles „seit ewig“. Sie hätte sich erwartet zu erfahren, was sie machen soll, wohin sie gehen soll. „*Wie soll ich hier in Österreich meine Kenntnisse nutzen?*“ Die Interviewpartnerin meinte, dass sie selbst, weil aus Weißrussland kommend, das System in Weißrussland derart gut kenne, dass sie jederzeit jemanden sagen könne, was er genau tun solle. Dies habe sie auch von der Beratung in Österreich erwartet. Sie wollte wissen, welche Bereiche für sie noch möglich wären - außer Lehrerin oder Dolmetscherin - wo Prüfungen z.B. als Dolmetscherin abzulegen sind, welche Sprachinstitute es gibt etc., denn bis sie diese selbst finde, dauere es ewig. (vgl. Kpe TN 42:47)

Auch die Erwartungen einer weiteren Teilnehmerin unterschieden sich von den tatsächlichen Projektmaßnahmen. Ihr fehlte das persönliche Feedback und sie erkannte, dass sie durch dieses Projekt keinen Arbeitsplatz bekommen könne. (vgl. Kpe 42:75)

Wie eingangs erwähnt, und wie aus den Gesprächen mit den ProjektmitarbeiterInnen hervorging, hatte das Projekt von Anbeginn Schwierigkeiten, Personen aus der Zielgruppe zugewiesen zu bekommen. Dementsprechend stark variierten die Erwartungen der TeilnehmerInnen, die zum Teil merklich von den Möglichkeiten des Projektes abwichen.

4.6. Lernfabrik –Qualifizierung und Berufserfahrung

4.6.1. Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden

Das Projekt „Lernfabrik“ verstand sich als Stufenmodell zur Stabilisierung von arbeitsmarktfernen Personen, das in Graz und Leibnitz umgesetzt wurde. Zentral dabei war die Einbettung in das lokale Wirtschaftsumfeld bzw. den Wirtschaftsstandort. Kernelement der „Lernfabrik“ war eine arbeitsplatznahe Qualifizierung direkt am Arbeitsplatz. Die „Lernfabrik“ wollte arbeitsmarktferne Personen einerseits dabei unterstützen, lebensnahe Lernerfahrungen zu sammeln. Andererseits versuchte die „Lernfabrik“ einen Pool von Unternehmen aufzubauen, die dazu gewonnen werden, gemeinsam einen Beitrag zur beruflichen und sozialen Integration arbeitsmarktferner Menschen (mit Migrationshintergrund) zu leisten. Primäre Zielsetzung der „Lernfabrik“ war die (Re-)Integration von arbeitsmarktfernen Personen in den Arbeitsmarkt oder die Aufnahme einer (Höher-)Qualifizierung.

Zur Zielgruppe zählten arbeitsmarktferne Personen, darunter langzeitbeschäftigungslose Menschen bzw. Menschen, die von Langzeitbeschäftigungslosigkeit bedroht sind sowie SozialhilfebezieherInnen, wobei überwiegend arbeitsmarktferne Personen mit Migrationshintergrund angesprochen werden. Entsprechend der Standorte richtete sich das Projekt an Personen, die in Graz bzw. dem Großraum Leibnitz leben und zumindest 19 Jahre alt sind. Die Zuweisung zum Projekt erfolgte über die Regionalen Geschäftsstellen des AMS (Graz und Leibnitz) und das Sozialamt der Stadt Graz.

Im Vorfeld der bzw. begleitend zur Arbeit mit den TeilnehmerInnen wurde ein Unternehmenspool aufgebaut. Dieser Unternehmenspool beinhaltete Partnerbetriebe, die Qualifizierungsarbeitsplätze anbieten. Mit diesen Partnerbetrieben wurden Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen, in denen die Inhalte und Ziele der Qualifizierung, aber auch die Nominierung einer/s Mentors/in für die TeilnehmerInnen im Betrieb festgehalten wurden. Die MentorInnen erhielten begleitende Coachings, um ihre Aufgaben bestmöglich umsetzen zu können. Die Branchen, in denen Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt wurden, waren sehr vielfältig und umfassten den Güterproduktionsbereich und unterschiedlichste gewerbliche Berufe, das Baugewerbe, den Handel, die Gastronomie ebenso wie den Bereich der sozialen Dienstleistungen, Gesundheit, Bildung und Pflege.

Die Begleitung und Betreuung der TeilnehmerInnen am Projekt „Lernfabrik“ erfolgte in drei Stufen:

Stufe 1 (Aktivierung – Motivierung – Orientierung): Die erste Stufe der „Lernfabrik“ dient der Vorbereitung auf den Einstieg in die reale Arbeitswelt. Die TeilnehmerInnen wurden in Kleingruppen von sechs Personen für höchstens drei Monate von einer/m TrainerIn betreut und intensiv über Berufsmöglichkeiten informiert. Es wurden weiters individuelle Kompetenzportfolios erarbeitet und Workshops zu verschiedenen Themen der beruflichen Integration veranstaltet. Für jede/n TeilnehmerIn waren wöchentlich zumindest zwei Stunden für Bewerbungstrainings vorgesehen, im Rahmen derer zeitgemäße und korrekte Bewerbungsunterlagen erstellt und verschiedene Bewerbungsstrategien vermittelt wurden. Weiters wurden den TeilnehmerInnen relevante Basisbildungsinhalte angeboten (Deutsch, Deutsch als Fremdsprache, Mathematik, EDV etc.). Nach dieser Vorbereitungsstufe stiegen die TeilnehmerInnen entweder in Stufe 2 ein oder gingen direkt in ein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis.

Stufe 2 (Training am Arbeitsplatz): Diese Stufe stellte den Kern der „Lernfabrik“ dar und dauerte maximal fünf Monate. In dieser Stufe wurden die TeilnehmerInnen direkt am Arbeitsplatz fachlich in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes geschult. Diese Unternehmen boten den TeilnehmerInnen eine reale Arbeitssituation, ergänzt um eine Begleitung und Betreuung durch ExpertInnen der „Lernfabrik“. Die/der MentorIn im Betrieb sollte sicherstellen, dass der arbeitsplatznahe Trainingsplan eingehalten und umgesetzt wurde. Die Vermittlung der TeilnehmerInnen zu entsprechenden arbeitsplatznahen Qualifizierungen in den Partnerbetrieben erfolgte aufgrund der in Stufe 1 erstellten Kompetenzportfolios. Während des Arbeitsprozesses in ausgesuchten Wirtschaftsunternehmen wurden laufend Arbeitsreflexionen in der Gruppe durchgeführt.

Parallel zur arbeitsplatznahen Qualifizierung in den Betrieben erhielten die TeilnehmerInnen auch in dieser Phase eine Basisqualifizierung (wöchentlich sechs Stunden) und konnten – je nach gemeldetem Bedarf der Unternehmen – an Workshops zu Themen wie Deutsch, EDV, Recht oder Soziales teilnehmen. Auch begleitende Sprachausbildungen und die Schulung von Basisbildungskompetenzen wurden projektintern oder im Rahmen von externen Projektkooperationen angeboten. Zusätzlich war der Besuch weiterer extern angebotener beruflicher Grundqualifizierungen möglich (z.B. Staplerschein, Buchhaltung, Schweißerkurs etc.).

Nach Ende der arbeitsplatznahen Qualifizierung konnten die TeilnehmerInnen weiter in Stufe 3 gehen oder direkt in ein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis.

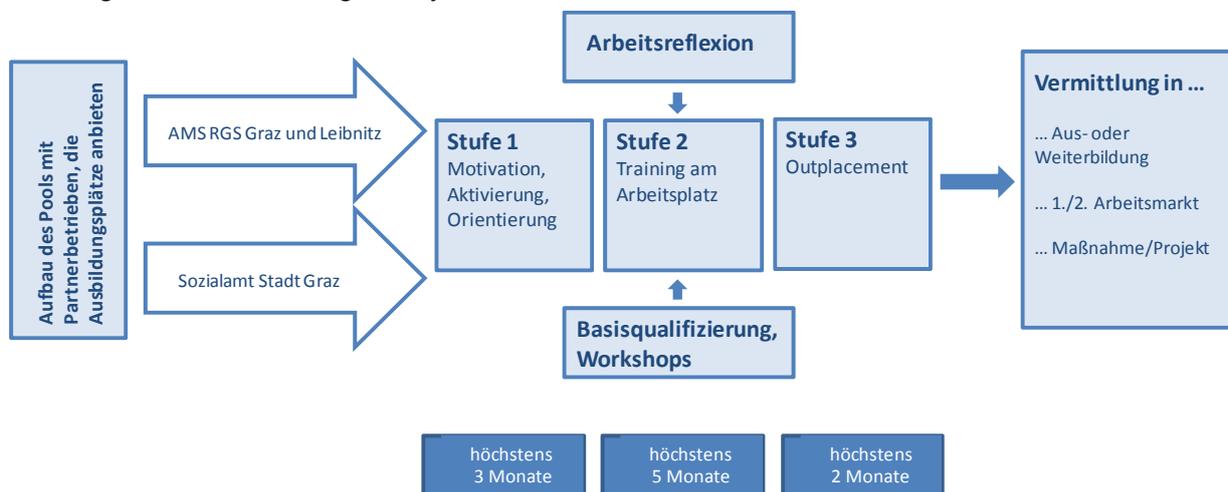
Stufe 3 (Outplacement): In der dritten Stufe der „Lernfabrik“ wurden die TeilnehmerInnen gemäß des erstellten Laufbahnplans für höchstens zwei Monate aktiv bei der Arbeitsplatzsuche oder der Wahl einer weiteren Qualifizierung unterstützt. Dabei wurde auch intensiv mit dem AMS zusammen gearbeitet. Die TeilnehmerInnen wurden während dieser Zeit auch sozialpädagogisch unterstützt.

Im Rahmen des Projekts „Lernfabrik“ sollte ein Gütesiegel für „soziale Integrationsunternehmen“ für gewinnorientierte Unternehmen entwickelt werden, das bestimmte Qualitätsstandards sichtbar macht. Aus den Umsetzungserfahrungen der „Lernfabrik“ sollte zudem ein Leitfaden für Unternehmen als Qualifizierungspartner entwickelt werden, der Standards für die erfolgreiche Integration von arbeitsmarktfernen Personen (insbesondere mit Migrationshintergrund) enthalten sollte.

Folgende Zielsetzungen wurden seitens des Projektträgers formuliert:

- Es sollen im Rahmen des Projekts 24 Ausbildungsplätze in Graz geschaffen werden, die von bis zu 60 TeilnehmerInnen durchlaufen werden. In Leibnitz sollen 12 Ausbildungsplätze geschaffen werden, die bis zu 30 TeilnehmerInnen durchlaufen werden.
- Die Zielgruppe umfasst arbeitsmarktferne Personen. Dazu zählen langzeitbeschäftigungslose Menschen sowie Menschen, die von Langzeitbeschäftigungslosigkeit bedroht sind und SozialhilfebezieherInnen. Zudem zielt das Projekt auf Personen ab 19 Jahren ab, da die Gruppe der 15- bis 19-Jährigen im Sinne der Ausbildungsgarantie in anderen Systemen adäquat betreut wird.
- Die Frauenquote soll bei 50 % liegen.
- Das Projekt setzt sich zum Ziel, die (Re-)Integration von arbeitsmarktfernen Personen in den Arbeitsmarkt oder die Aufnahme einer (Höher-)Qualifizierung zu fördern.

Abbildung4.44: Modelldarstellung des Projekts Lernfabrik



Quelle: DUK-Darstellung.

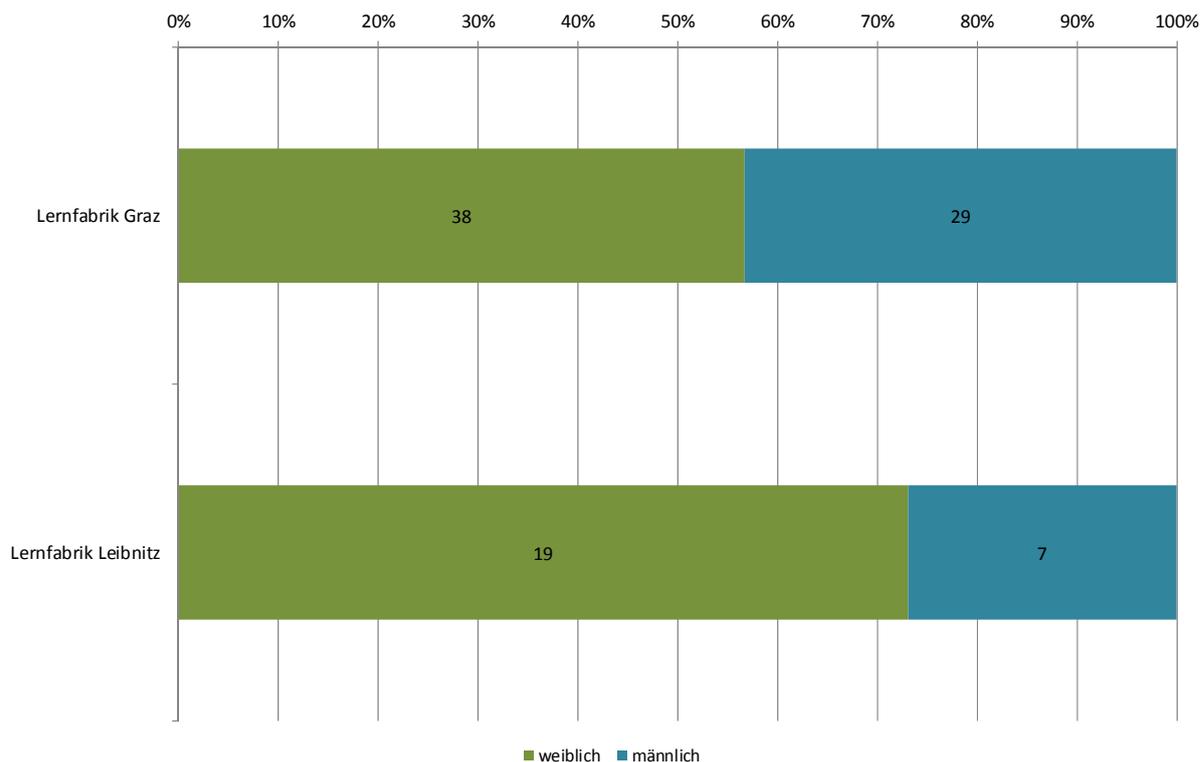
4.6.2. Zielerreichung

Das Projekt „Lernfabrik“ hat sich zum Ziel gesetzt, während der Laufzeit von 1. Jänner 2010 bis 31. Dezember 2011 insgesamt 90 TeilnehmerInnen zu betreuen. Mit 93 TeilnehmerInnen wurde diese Vorgabe ziemlich genau erreicht. (vgl. Tabelle 4.1) Am Standort Graz sollten über den Projektzeitraum hinweg insgesamt 60 TeilnehmerInnen aufgenommen werden. Die tatsächliche Teilnehmer-

Innenzahl lag mit 67 etwas über der Zielvorgabe. Am Standort Leibnitz lag die Zielvorgabe der TeilnehmerInnenzahl bei 30. Die tatsächliche Zahl lag mit 26 leicht darunter.

Der Frauenanteil betrug im Projekt Lernfabrik insgesamt 61,3 % und lag damit deutlich über der Zielvorgabe von 50 %, was ebenfalls aus Tabelle 4.1 hervorgeht. Im Jahr 2010 lag der Frauenanteil mit 43,3 % noch unter der Zielvorgabe von 50%. Der Frauenanteil unterscheidet sich allerdings stark zwischen den Standorten (vgl. Abbildung 4.45): Am Standort Graz lag der Frauenanteil mit 56,7 % näher an der Zielvorgabe als am Standort Leibnitz (73,1 %).

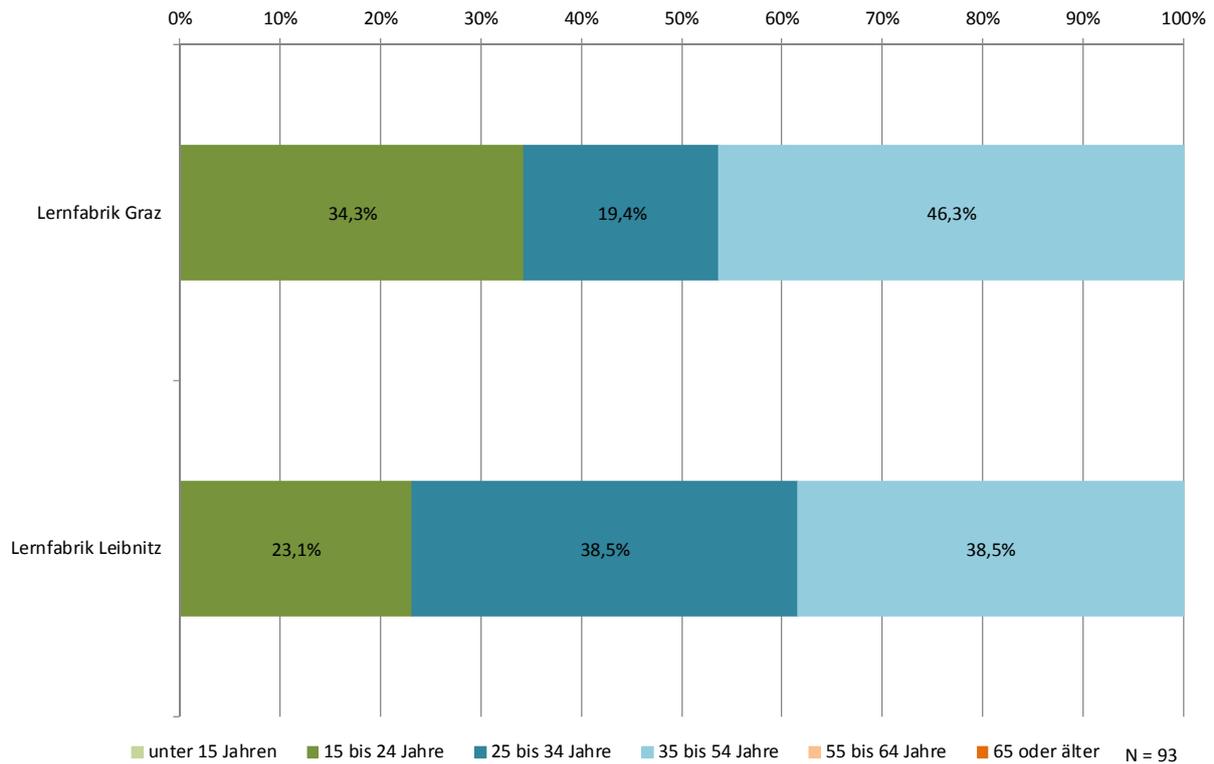
Abbildung 4.45: TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Standort von Lernfabrik, absolut



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen der „Lernfabrik“ nach Alter ist aus Abbildung 4.1 ersichtlich. 31,2 % der TeilnehmerInnen stammen aus der Altersgruppe der 19 - 24-Jährigen. Etwa ein Viertel der TeilnehmerInnen war zwischen 25 und 34 Jahren alt und knapp die Hälfte zwischen 35 und 54 Jahren. Die beiden Standorte unterscheiden sich auch hinsichtlich der Altersverteilung ihrer TeilnehmerInnen. Am Standort Graz ist der Anteil der 19- bis 24-Jährigen deutlich höher als in Leibnitz, aber auch der Anteil der 35- bis 54-Jährigen. Demgegenüber ist in Leibnitz der Anteil der 25- bis 34-Jährigen höher als in Graz, was aus Abbildung 4.46 hervorgeht.

Abbildung 4.46: TeilnehmerInnen nach Alter und Standort von Lernfabrik, relativ

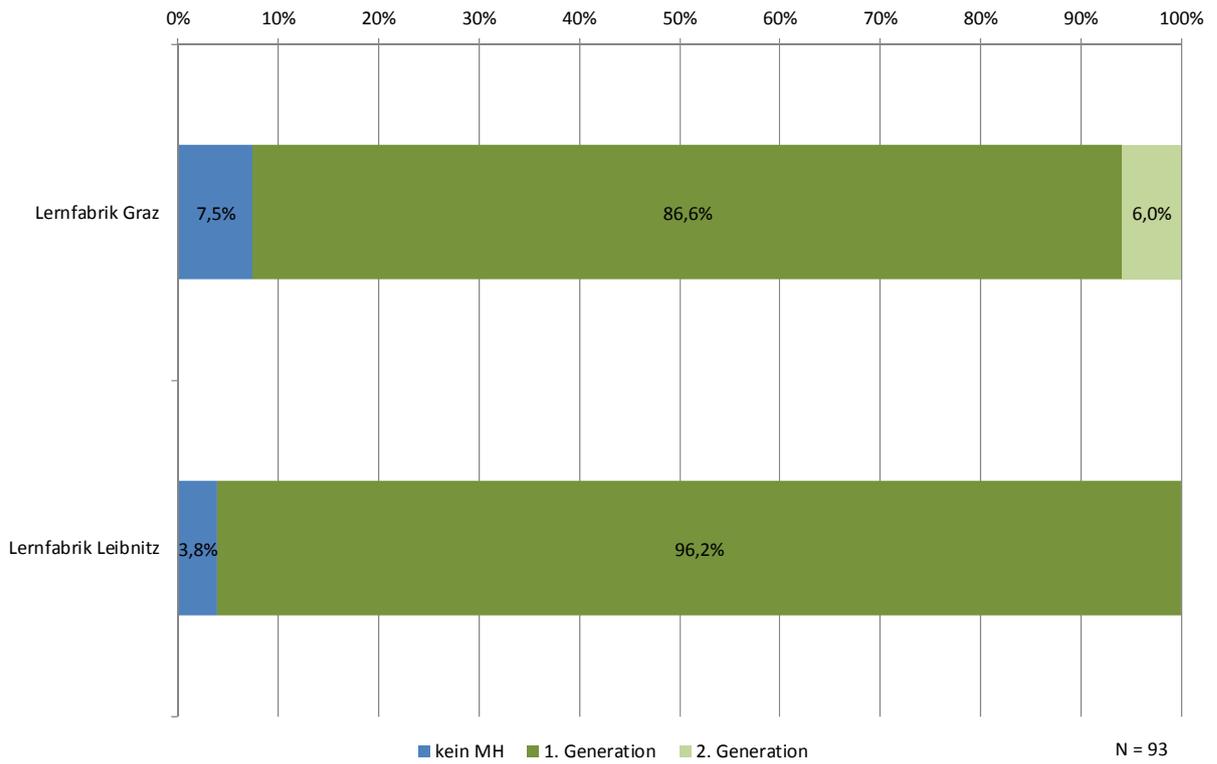


Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und -Darstellung.

Das Projekt „Lernfabrik“ hat keine konkreten Zielvorgaben gemacht, was den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund betrifft, aber festgelegt, dass sich das Projekt überwiegend an Personen mit Migrationshintergrund wenden soll. Der MigrantInnenanteil liegt für das Projekt insgesamt bei 93,5 %. (vgl. Abbildung 4.2) Abbildung 4.47 zeigt, dass der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in Leibnitz mit 96,2 % etwas über jenem am Standort Graz lag (92,5 %). Am Standort Leibnitz waren alle TeilnehmerInnen der ersten Generation zuzuordnen, das heißt, sie sind selbst aus dem Ausland nach Österreich gekommen. Am Standort Graz wurden 6 % der TeilnehmerInnen bereits in Österreich geboren, ihre Eltern aber sind im Ausland geboren worden (zweite Generation).

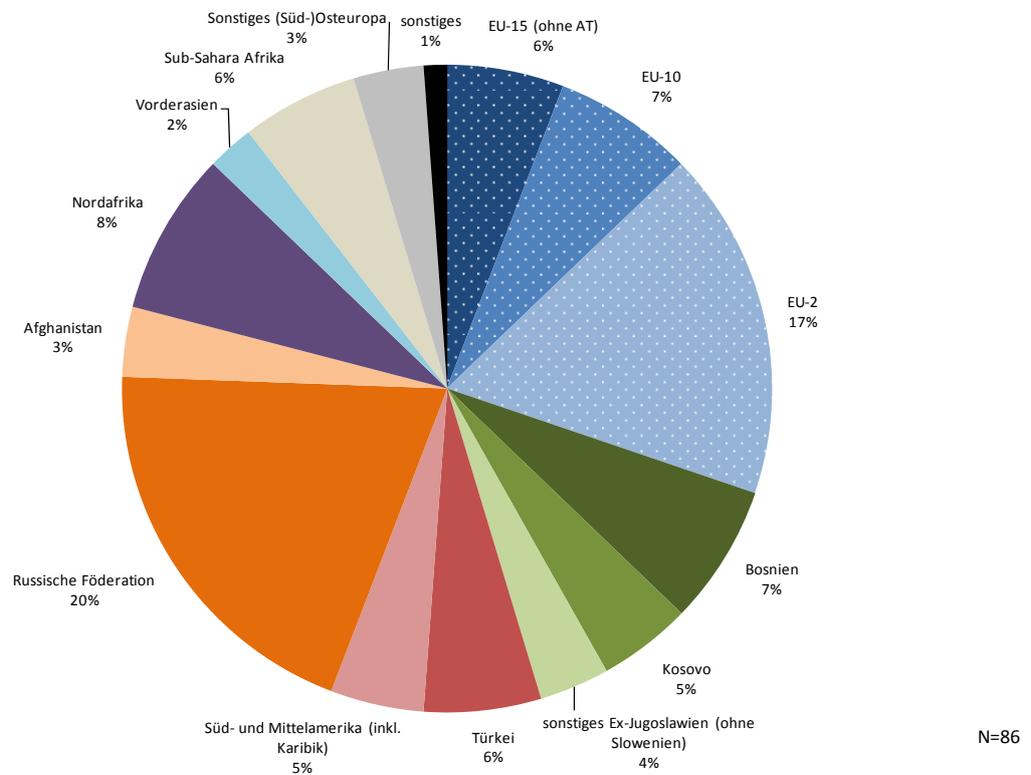
Wie Abbildung 4.48 zeigt, stammen 30 % der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund am Projekt Lernfabrik aus einem anderen EU-Land, der größte Teil dabei aus den beiden 2007 beigetretenen Ländern Rumänien und Bulgarien; 70 % der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund stammen aus einem Drittstaat. Ein besonders großer Anteil der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund kommt aus der Russischen Föderation (20 %), 16 % stammen ursprünglich aus einem Land des ehemaligen Jugoslawiens und 14 % aus einem afrikanischen Land. Der Rest verteilt sich auf verschiedene Länder Asiens (darunter auch Türkei) sowie Südamerikas.

Abbildung 4.47: TeilnehmerInnen nach Migrationshintergrund und Standort von Lernfabrik, relativ



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Abbildung 4.48: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt Lernfabrik

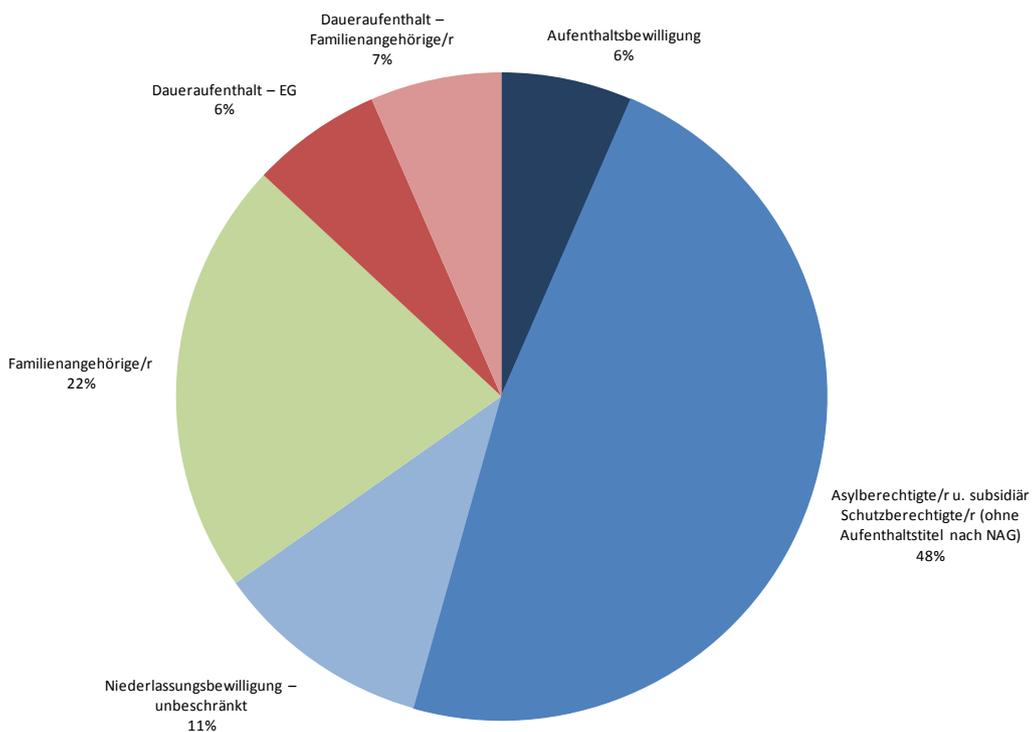


Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

48 % der Drittstaatsangehörigen im Projekt Lernfabrik hatten einen Aufenthaltstitel als Asylberechtigte/r oder subsidiär Schutzberechtigte/r und waren damit vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen. Auch alle anderen Drittstaatsangehörigen, die am Projekt Lernfabrik teilgenommen haben, hatten aufgrund ihres Aufenthaltstitels unbeschränkten Arbeitsmarktzugang, mit Ausnahme jener, deren Aufenthalt aufgrund ihrer Aufenthaltsbewilligung an einen bestimmten Zweck gebunden ist. (vgl. Abbildung 4.49)

Was das Bildungsniveau der TeilnehmerInnen betrifft, gab es im Projekt keine Vorgaben für die Teilnahme. Die Betrachtung der Bildungsverteilung der TeilnehmerInnen zeigt in Abbildung 4.6, dass der Anteil der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss im Vergleich zu den anderen Projekten, mit Ausnahme des Projekts Graz-Jobs MIGRA⁶¹, mit 36,6 % sehr hoch war. Der Anteil der Personen mit mittlerer Qualifikation betrug bei der „Lernfabrik“ 46,2 %. Auch dieser Anteil ist höher als in den meisten anderen Projekten. Vergleichsweise niedrig waren demnach die Anteile der Personen mit Abschluss einer höheren Schule (4,3 %) und mit Abschluss einer Hochschule (12,9 %). Was den Bildungshintergrund der TeilnehmerInnen betrifft zeigten sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Standorten. Diese Unterschiede sind in Abbildung 4.50 dargestellt.

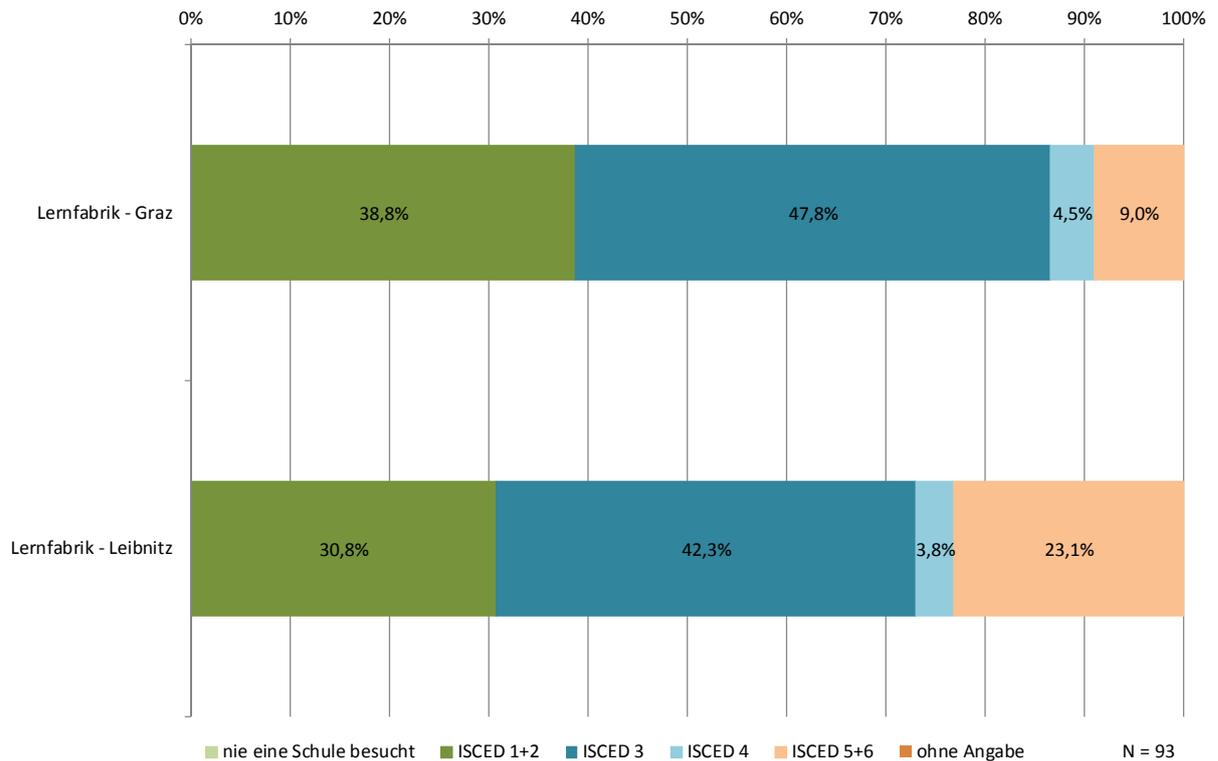
Abbildung 4.49: TeilnehmerInnen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Aufenthaltstitel im Projekt Lernfabrik



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

⁶¹ Die Jugendlichenprojekte BFB Migration und Mia_san bleiben unberücksichtigt, da deren Ausbildungsniveau naturgemäß nicht höher als Pflichtschulabschluss sein kann.

Abbildung 4.50: TeilnehmerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Standort von Lernfabrik, relativ

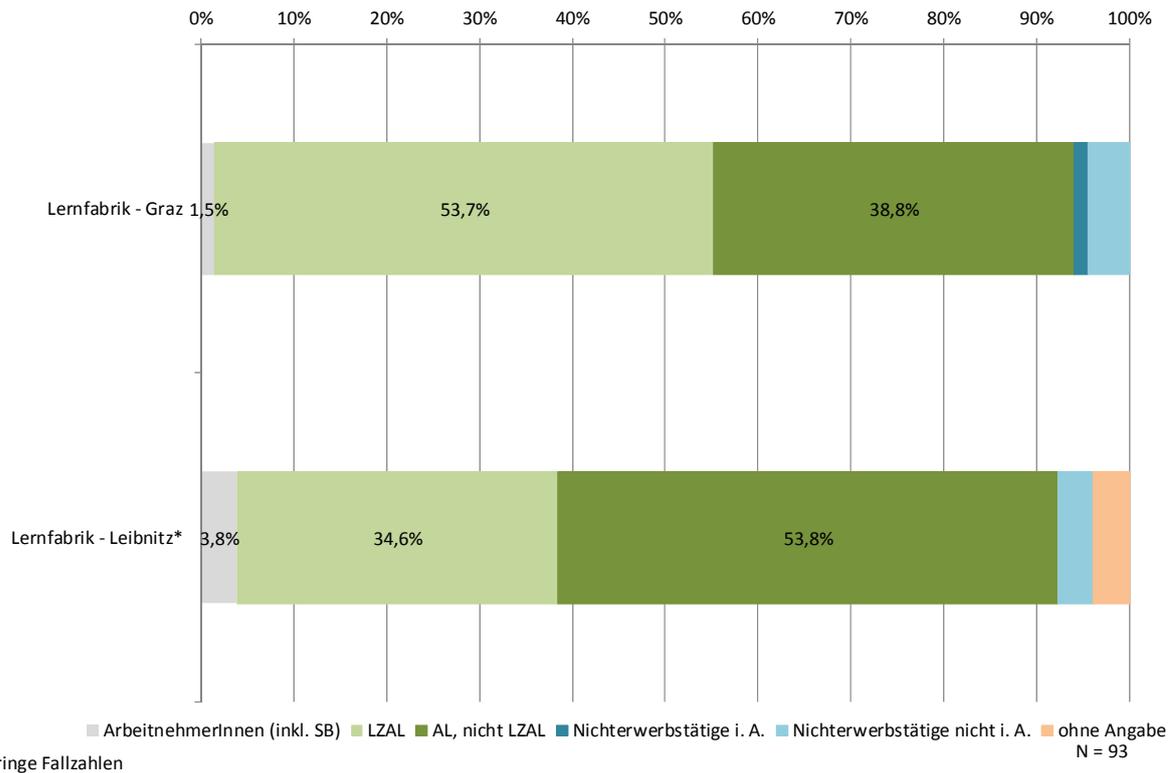


Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Das Bildungsniveau der TeilnehmerInnen war am Standort Graz deutlich geringer als am Standort Leibnitz. In Leibnitz betrug der Anteil der TeilnehmerInnen mit höchstens Pflichtschulabschluss 30,8 %, während dieser Anteil in Graz bei 38,8 % lag. Demgegenüber lag der Anteil der TeilnehmerInnen mit Abschluss einer höheren Schule oder eines Studiums in Leibnitz bei 26,9 %, in Graz aber nur bei 13,5 %.

Abbildung 4.7 zeigt den Erwerbsstatus der TeilnehmerInnen der Lernfabrik bei Projekteintritt. Die Ausrichtung auf die Zielgruppe der langzeitbeschäftigungslosen Personen zeigt sich hier deutlich. Mehr als 90 % der TeilnehmerInnen waren zum Zeitpunkt des Projekteinstiegs arbeitslos, mehr als die Hälfte davon sogar langzeitarbeitslos. Der Anteil der langzeitarbeitslosen Personen an allen TeilnehmerInnen lag am Standort Graz mit 53,7 % deutlich höher als am Standort Leibnitz (34,6 %), wie aus Abbildung 4.51 hervorgeht.

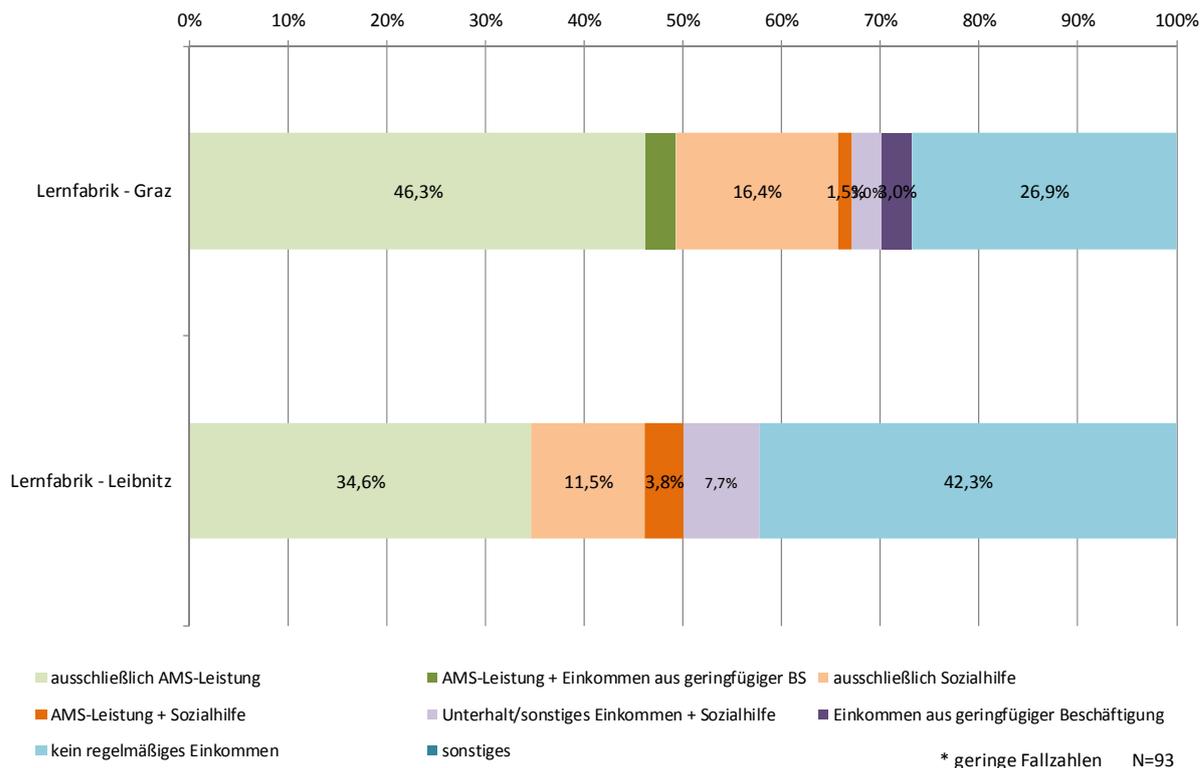
Abbildung 4.51: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projekteintritt und Standort von Lernfabrik, relativ



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Das Projekt „Lernfabrik“ hat sich nicht nur zum Ziel gesetzt, langzeitbeschäftigungslose Personen (oder von Langzeitbeschäftigungslosigkeit bedrohte Personen) anzusprechen, sondern gezielt auch SozialhilfebezieherInnen. Die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen nach der Art des Einkommens, über das sie bei Projekteinstieg verfügten, ergibt sich aus Abbildung 4.8. Mit 43 % lag der Anteil der TeilnehmerInnen, die ausschließlich eine AMS-Leistung bezogen, sehr hoch. 31,2 % der Personen verfügten zu Projekteinstieg über kein regelmäßiges Einkommen. Auch dieser Anteil ist vergleichsweise hoch. 15,1 % aller TeilnehmerInnen am Projekt bezogen zu Projektbeginn ausschließlich Sozialhilfe. Weitere 2,2 % hatten ein Einkommen, das sich aus einer AMS-Leistung und Sozialhilfe zusammensetzte, 4,3 % hatten eine Einkommenskombination aus Unterhaltszahlungen und Sozialhilfe. 2,2 % erwirtschafteten ein geringfügiges Einkommen und weitere 2,2 % ergänzten ihre AMS-Leistung um ein geringfügiges Einkommen. Die Art des Einkommens der TeilnehmerInnen unterschied sich zwischen den Standorten der Lernfabrik, wie Abbildung 4.52 darstellt. Knapp die Hälfte aller TeilnehmerInnen bezog zu Projektbeginn ausschließlich eine AMS-Leistung. Am Standort Leibnitz lag hingegen der Anteil der TeilnehmerInnen, die zu Projektbeginn über kein regelmäßiges Einkommen verfügten, bei knapp der Hälfte. Der Anteil der Personen, die ausschließlich Sozialhilfe bezogen, war am Standort Graz mit 16,4 % höher als in Leibnitz (11,5 %). Am Standort Graz verfügten 6 % über ein geringfügiges Einkommen (die Hälfte davon in Kombination mit einer AMS-Leistung), in Leibnitz gab es keine Personen mit geringfügigem Einkommen.

Abbildung 4.52: TeilnehmerInnen nach Art des Einkommens bei Projektbeginn und Standort von Lernfabrik, relativ

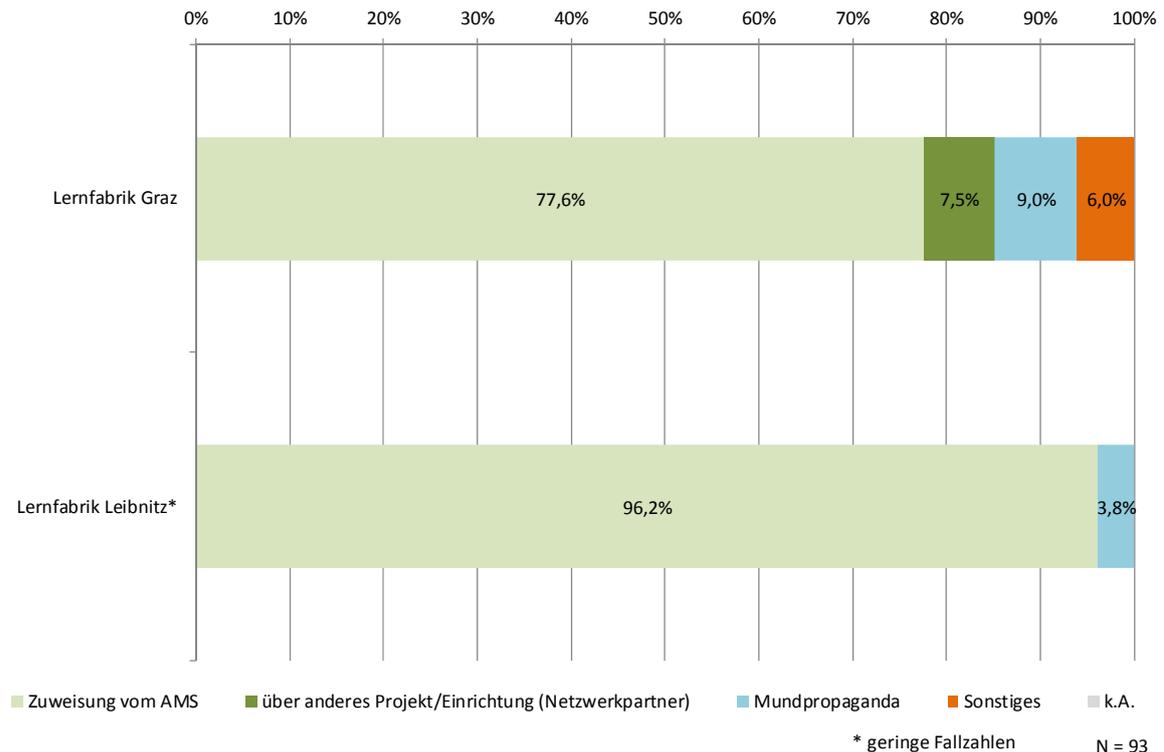


Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Insgesamt wurden 82,8 % aller TeilnehmerInnen vom AMS zur „Lernfabrik“ zugewiesen. (vgl. Abbildung 4.9) Am Standort Graz war der Anteil mit 77,6 % etwas geringer, während am Standort Leibnitz nahezu alle TeilnehmerInnen vom AMS zugewiesen wurden. Am Standort Graz fanden 9 % aufgrund von Mundpropaganda zum Projekt, in Leibnitz lag dieser Anteil bei 3,8 %. 7,5 % der TeilnehmerInnen am Standort Graz wurden über ein anderes Projekt oder eine andere Einrichtung vermittelt.

Das Projekt „Lernfabrik“ bietet die Möglichkeit, bereits nach Durchlaufen von Stufe 1 (Aktivierung – Motivierung – Orientierung) bzw. Stufe 2 (Training am Arbeitsplatz) das Projekt zu verlassen und ein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis aufzunehmen. Daher gibt es auch relativ viele ‚vorzeitige Abbrüche‘, wie aus Abbildung 4.10 hervorgeht. In knapp 60 % aller Fälle endete das Betreuungsverhältnis im Rahmen der „Lernfabrik“ vorzeitig. Ein Drittel aller vorzeitigen Projektausstiege ist auf die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses zurückzuführen (20,4 % aller TeilnehmerInnen), ein Viertel auf die Aufnahme einer Ausbildung oder einer Qualifizierungsmaßnahme (14,0 % aller TeilnehmerInnen). 7,5 % aller TeilnehmerInnen mussten die Teilnahme an der „Lernfabrik“ aus gesundheitlichen Gründen beenden. 10 % aller TeilnehmerInnen haben das Projekt ohne Angabe von Gründen abgebrochen, bei 4,3 % wurde das Betreuungsverhältnis aufgrund disziplinärer Gründe seitens der Projektträger beendet.

Abbildung 4.53: TeilnehmerInnen nach Zugang zum Projekt und Standort von Lernfabrik, relativ



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

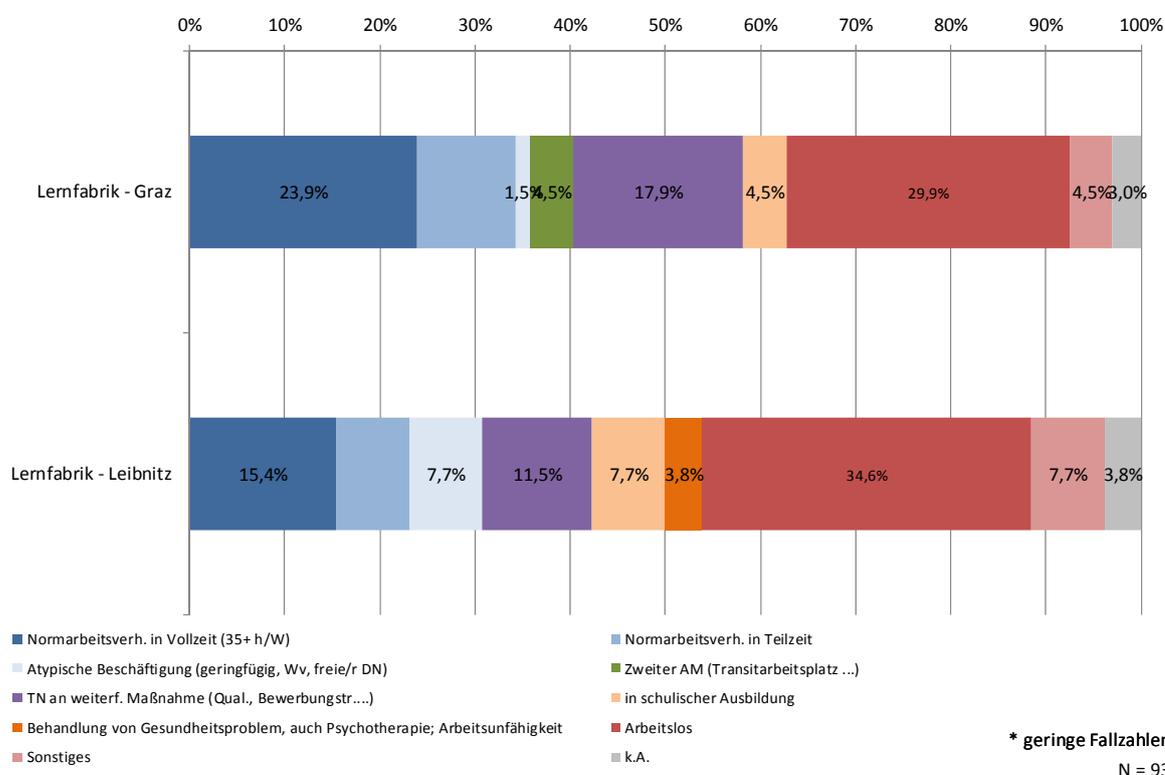
Es zeigt sich auch an der durchschnittlichen Verweildauer im Projekt, dass ein großer Teil der TeilnehmerInnen das Projekt nicht bis zum Ende der dritten Stufe (Outplacement) besucht hat. Die Dauer der Teilnahme betrug laut Konzept höchstens zehn Monate, wenn alle drei Stufen durchlaufen wurden. Die durchschnittliche Verweildauer lag mit knapp sieben Monaten darunter. Am Standort Leibnitz war die durchschnittliche Verweildauer mit 8,2 Monaten deutlich höher als am Standort Graz, wo die TeilnehmerInnen durchschnittlich 6,4 Monate im Projekt blieben, nicht zuletzt infolge einer größeren Auswahl an Jobs.

Abbildung 4.13 zeigt die Informationen über den Erwerbsstatus zum Zeitpunkt des Projektaustritts. Mehr als die Hälfte aller TeilnehmerInnen nahm nach Projektende ein Beschäftigungsverhältnis am ersten oder zweiten Arbeitsmarkt auf oder ging in eine Aus- oder Weiterbildung bzw. Qualifizierung. 21,5 % der TeilnehmerInnen konnten in ein Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt in Vollzeit vermittelt werden, weitere 9,7 % in ein Teilzeit-Beschäftigungsverhältnis und 4,9 % nahmen ein geringfügiges oder freies Dienstverhältnis auf. 3,2 % aller TeilnehmerInnen fanden einen Arbeitsplatz am zweiten Arbeitsmarkt.

Insgesamt wurde mehr als ein Drittel aller TeilnehmerInnen in ein Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt vermittelt, was sehr hoch ist. Der Anteil der TeilnehmerInnen, die nach Projektende in eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme ging, lag mit 16,1 % ebenfalls relativ hoch. 5,4 % begannen nach der Teilnahme an der „Lernfabrik“ eine schulische Ausbildung. Knapp ein Drittel aller TeilnehmerInnen war zum Zeitpunkt des Projektaustritts weder in einem Ausbildungs- noch in einem Beschäftigungsverhältnis. Bei 1,1 % stellte sich im Laufe der Projektteilnahme heraus, dass aufgrund von gesundheitlichen Problemen ausreichende Arbeitsfähigkeit nicht gegeben war.

Die berufliche Situation der TeilnehmerInnen bei Projektaustritt unterscheidet sich deutlich zwischen den beiden Standorten Graz und Leibnitz. Das geht aus Abbildung 4.54 hervor. Der Anteil der Personen, die am ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten, lag am Standort Graz mit 35,8 % etwas höher als in Leibnitz mit 30,8 %. In Leibnitz wurden keine TeilnehmerInnen auf den zweiten Arbeitsmarkt vermittelt, in Graz betrug dieser Anteil 4,5 %. Der Anteil der Personen, die nach der Teilnahme bei der „Lernfabrik“ eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme absolvierten, lag in Graz mit 17,9 % ebenfalls höher als in Leibnitz mit 11,5 %. Der Anteil der Personen, die zum Zeitpunkt des Projektaustritts noch kein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis hatten, lag in Leibnitz mit 34,6 % etwas höher als in Graz mit 29,9 %. Die Perspektiven für die Zeit nach dem Projekt wurden als Teil der Maßnahme schriftlich festgehalten, in Form von Bildungsplänen. Das zeigt sich auch in Abbildung 4.14. 94,6 % aller TeilnehmerInnen hatten nach Projektaustritt ihre Perspektiven in schriftlicher Form vorliegen.

Abbildung 4.54: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projektaustritt und Standort von Lernfabrik, relativ

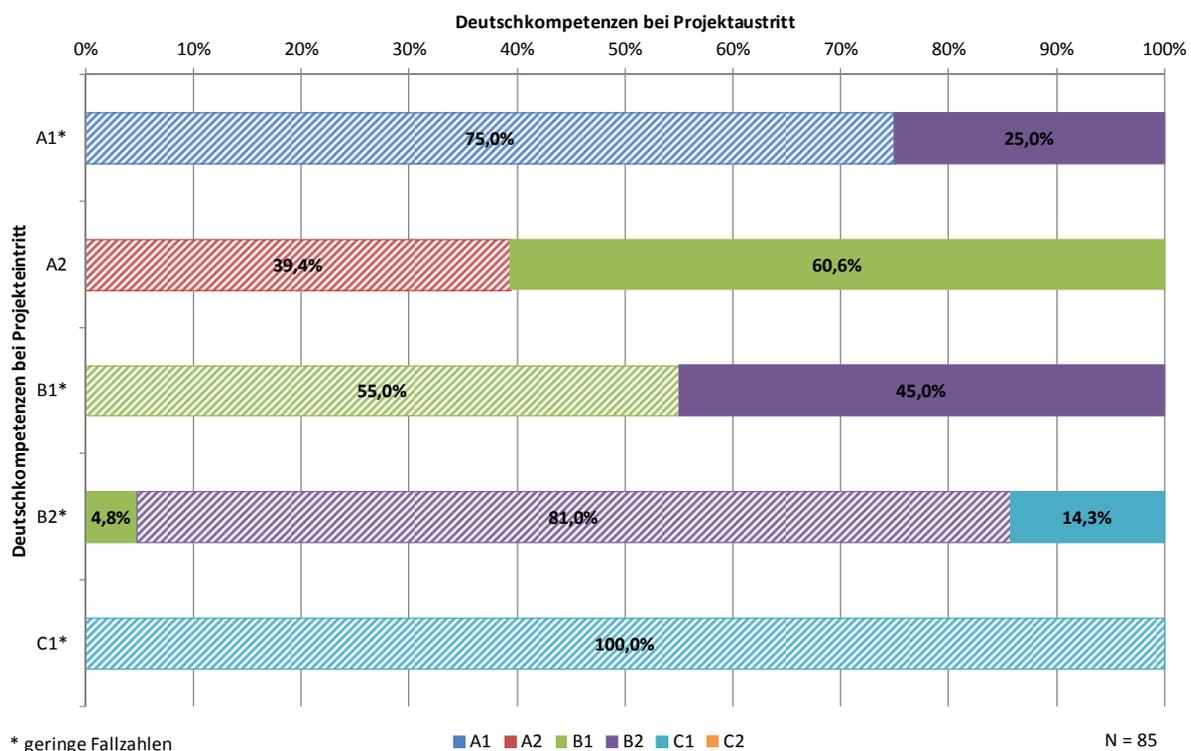


Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Die Verbesserung der Deutschkenntnisse wurde im Projekt „Lernfabrik“ im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen in Form von Workshops, die parallel zum Training am Arbeitsplatz stattfanden, bei Bedarf gezielt gefördert. Die Deutschkompetenzen wurden anhand des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen die Deutschkompetenzen bei Projekteintritt und bei Projektaustritt erhoben. Eine detaillierte Erklärung der einzelnen Kompetenzstufen als Unterstützung bei der Angabe der Informationen zu den TeilnehmerInnen trägt zur besseren Vergleichbarkeit bei. In der nachfolgenden Abbildung 4.55 werden die Deutschkenntnisse bei Projekteintritt den Deutschkenntnissen bei Projektaustritt gegenübergestellt.

In der „Lernfabrik“ konnten 25 % der Personen, die zu Projektbeginn nur äußerst geringe Deutschkenntnisse auf A1-Niveau besaßen, ihre Sprachkompetenzen stark verbessern, und zwar auf B2-Niveau. Die geringe Fallzahl legt aber nahe, dass man diesen Erfolg eher als Einzelfall wertet. 60,6 % der Personen, die zu Projektbeginn Deutschkompetenzen auf A2-Niveau hatten, konnten ihre Kenntnisse auf B1-Niveau verbessern. 45 % aller Personen, die mit B1-Kenntnissen ins Projekt einstiegen, konnten ihre Kenntnisse auf B2-Niveau bringen. Von den TeilnehmerInnen, die zu Projektbeginn bereits Deutschkenntnisse auf B2-Niveau hatten und damit höhere Deutschkenntnisse, als für das Modul 2 der Integrationsvereinbarung notwendig, konnten 14,3 % ihre Deutschkompetenzen noch weiter auf C1-Niveau bringen.

Abbildung 4.55: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt Lernfabrik



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Schraffierte Flächen bedeuten, dass sich die/der TeilnehmerIn zu Projektbeginn und zu Projektende am selben Kompetenzniveau befunden hat, also die Deutschkompetenzen nicht verbessert wurden.

4.6.3. Probleme und Lösungsstrategien

Initiieren von Kooperationen, Praktika und Nachhaltigkeit

ProjektmitarbeiterInnen der Lernfabrik berichteten über unterschiedliche Problemfelder bei der Umsetzung der Projektmaßnahmen. Eine wesentliche Komponente stellte die Kooperation mit Betrieben und weiterführend die Vermittlung von Praktika dar.

Kontakte mit den Betrieben aufzubauen, erwies sich aus unterschiedlichen Gründen als schwierig. Die Lernfabrik plante bereits in ihrem Projektantrag ein, spezielle BetriebskontakterInnen zu suchen; im Laufe des Projektes und speziell zu Projektbeginn wurde deren Arbeit allerdings eher zwiespältig bewertet. Die Arbeit der BetriebskontakterInnen wurde von der Interviewpartnerin und ihrer Kollegin als aufwändig und ressourcenfressend beschrieben. (vgl. Lernfabrik IP 19:15)

Die BetriebskontakterInnen stellten nicht nur den Kontakt zu Betrieben her, sondern begleiteten die TeilnehmerInnen bei Bedarf auch zu Vorstellungsterminen etc.

Im zweiten Durchgang der Lernfabrik begannen die Bemühungen um Betriebskontakte allerdings zu fruchten und die Kooperationen und Praktikumsuche wurde laut einer Interviewpartnerin wesentlich einfacher. Es wurde leichter, Praktikumsstellen zu bekommen, da sich der Kontakt zwischen den Unternehmen und der Lernfabrik etabliert hatte. Diese Entwicklung legt nahe, dass man an Betriebskontakten laufend arbeiten muss, damit eine Vertrauensbasis aufgebaut wird. Daher wäre es problematisch, wenn die Lernfabrik nach der ESF-Projektlaufzeit nicht mehr weiterbestehen könnte. Damit würden nicht nur Kompetenz- und Erfahrungsverluste entstehen sondern auch keine nachhaltigen Kooperationen zwischen der Lernfabrik und den Betrieben. (vgl. Lernfabrik IP 31:20)

Damit ist auch in diesem Projekt die ungesicherte Nachhaltigkeit ein Thema und damit der mögliche Verlust von Betriebskontakten sowie von Kompetenzen und Erfahrungen der ProjektmitarbeiterInnen.

Die Zusammenarbeit mit den Betrieben

Grundsätzlich ist es laut Interviewpartnerin relativ schwierig, Praktikumsplätze für diese Zielgruppe von TeilnehmerInnen zu finden. Viele Betriebe erkennen nicht, welcher Vorteil sich daraus für den Betrieb ergeben kann. Der Betrieb hätte zwar keine Kosten (die TeilnehmerInnen erhalten die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU) vom AMS), aber die arbeitsplatznahe Qualifizierung ist relativ zeitaufwändig, da die TeilnehmerInnen tatsächlich qualifiziert und nicht nur beschäftigt werden sollten. (vgl. Lernfabrik IP 19:35)

Um die Zusammenarbeit möglichst erfolgreich zu gestalten, war es wesentlich, den Betrieben Vorteile aus der Kooperation mit der Lernfabrik zu vermitteln. Dazu gehörte, dass die Lernfabrik die Möglichkeit eröffnete, mögliche zukünftige MitarbeiterInnen vorab kennenzulernen und auf ihre Team- und Lernfähigkeit zu testen. (vgl. Lernfabrik IP 31:21)

Gleichzeitig war es notwendig, auf schlechte Erfahrungen mit Arbeitsuchenden und auf Vorurteile der Betriebe zu reagieren. Es gab vorgefasste Meinungen gegenüber PraktikantInnen, die vom AMS kommen. In welchem Maße diese auf schlechten Erfahrungen mit AMS-Maßnahmen basieren, konnte nicht eruiert werden. Jedoch wurde in der Folge beim Kontakt mit den Unternehmen nicht das AMS in den Vordergrund gestellt, sondern die Unterstützung durch den ESF. Laut ProjektmitarbeiterInnen erleichterte dies den ersten Kontakt. (vgl. Lernfabrik IP 31:22)

Ein Risiko in der Zusammenarbeit mit Betrieben bestand darin, dass PraktikantInnen „ausgenützt“ wurden, um z.B. Ferialvertretungen zu übernehmen, anstatt entsprechend qualifiziert zu werden. In diesen Fällen waren die PraktikantInnen kostenlose Arbeitskräfte. Darauf reagierte die Lernfabrik mit einem Abbruch der Praktika. (vgl. Lernfabrik GP 31:24)

Nach Beendigung des Praktikums war der Betrieb angehalten, ein Zeugnis bzw. eine Praktikumsbestätigung auszustellen. Da das nicht immer automatisch vom Betrieb gemacht wurde, war des Öfteren ein Anruf und eine Erinnerung seitens der Lernfabrik notwendig. (vgl. Lernfabrik IP 20:11) Alles in allem zeigte sich, dass mit der gezielten Zusammenarbeit mit Betrieben, von Beginn an ein

hoher Zeit- und Ressourcenaufwand genauso wie weiterführendes Engagement verbunden sind. Allerdings konnte das Ergebnis auch als Erfolg gewertet werden.

Sprache - Unterschiedliche Sprachniveaus

In Leibnitz war die Sprachbasis der TeilnehmerInnen gut, was der Interviewpartner damit begründete, dass ISOP ein Vorfilter bei der Auswahl war. In Graz war die Situation etwas schwieriger – obwohl auch hier ISOP in die Betreuung involviert war -, da die Deutsch-Sprachkompetenz sehr unterschiedlich war. So gab es etwa unter drei tschechischen TeilnehmerInnen eine Person, die gut Deutsch konnte, während die anderen kaum die Sprache beherrschten. In diesem Fall agierte die eine Person teils als Übersetzer für die anderen zwei TeilnehmerInnen. (vgl. Lernfabrik IP 20:8)

Fehlende Kommunikation von Problemen

Probleme ergaben sich u.a. bei der Kommunikation zwischen TrainerInnen und TeilnehmerInnen. TrainerInnen stellten fest, dass die TeilnehmerInnen das Auftreten von Problemen nicht kommunizierten. Darauf reagierten die TrainerInnen mit einem Fokus auf die Arbeitsreflexion, die TeilnehmerInnen zum Reden über die Arbeit anregen sollte. Bis zum Schluss klärte es sich für die MitarbeiterInnen nicht, warum die TeilnehmerInnen so wenig über ihre Erfahrungen im Rahmen der (Lernfabrik) Praktika erzählten. (vgl. Lernfabrik BP 31:6)

Nachhaltigkeit

Obschon das AMS die Lernfabrik stark unterstützt, machten sich die MitarbeiterInnen Gedanken über die fehlende Nachhaltigkeit. Das AMS finanzierte nur kurze, billige Ausbildungen, längere Ausbildungen, die aber eventuell einen besseren Arbeitsmarkterfolg erzielen könnten, wurden nicht bezahlt. Das war aus ihrer Sicht nicht nachhaltig. (vgl. Lernfabrik IP 31:15)

Nostrifizierung

TeilnehmerInnen sahen sich außerdem mit dem Problem der Dequalifizierung konfrontiert. In diesem Zusammenhang unterstützten ProjektmitarbeiterInnen den Nostrifizierungsprozess, dabei wurden teils auch die Kosten für die ersten Umsetzungsschritte übernommen, um dem Bedarf der TeilnehmerInnen Rechnung zu tragen.

Berufswünsche

Laut den Interviewpartnerinnen wurde im zweiten Durchgang der Lernfabrik auf die Erfahrungen aus dem ersten Durchgang reagiert. So hat sich etwa im ersten Durchgang gezeigt, dass die Beschäftigungsfelder, die den Qualifikationen der TeilnehmerInnen entsprachen, nicht immer den Berufswünschen eben dieser Rechnung trugen. Daher wurden im zweiten Durchgang gezielt Beschäftigungsfelder vorgestellt, die den Wünschen der TeilnehmerInnen entsprachen. Das bedeutete aber auch, dass in manchen Fällen Weiter- bzw. Nachqualifizierung notwendig wurden. D.h. in erster Linie wurde auf die Wünsche der TeilnehmerInnen, ihre Lebensperspektiven zu verbessern, reagiert, was zum Teil eine Anhebung des Qualifikationsniveaus erforderlich macht. (vgl. Lernfabrik IP 31:12)

4.6.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

Die Projektteilnahme bei der Lernfabrik beinhaltete für die TeilnehmerInnen ein 3-Stufen-Programm inklusive eines maximal fünfmonatigen Praktikums. Während das Praktikum für einige eine gute und wichtige Erfahrung darstellte, empfanden es andere TeilnehmerInnen als einen hohen Zeitverlust auf dem Weg der Umsetzung ihrer eigentlichen Prioritäten, die sie schon zu Beginn des Projekts kannten und artikulierten.

Bei einer Aufzählung der Teilnahmemotivation der TeilnehmerInnen des Projektes Lernfabrik zeigt sich ein Mosaik an individuellen Erwartungshaltungen, das den unterschiedlichen Grad der Zufriedenheit mit den Projektmaßnahmen erklärt:

- Arbeit/Ausbildungsplatz finden
- Vorbereitung auf die HS-Abschlussprüfung
- Erweiterung der Sprachkenntnisse
- Unterstützung des Berufseinstiegs
- Soziale Kontakte
- Praktikum
- Strukturierung des Alltags
- Beschäftigung
- Regelmäßigkeit/Routine
- Zufriedenheit

Das Projekt konnte diesen Erwartungen auch in einem hohen Ausmaß entsprechen. So schilderten die TeilnehmerInnen, dass sie an Selbstvertrauen gewonnen haben, ihre Sprachkenntnisse erweitern und besser im Alltag umsetzen konnten, eine positive Lern- und/oder Praktikumserfahrung hatten, ihre sozialen Kontakte erweitern und neue Perspektiven entwickeln konnten. Ein Teilnehmer der Lernfabrik bewertete die Möglichkeit, etwas auszuprobieren, und auch das offene Kommunikationsklima bei Problemen als besonders positiv:

„Und zwar ist das vor allem die Möglichkeit, wirklich etwas auszuprobieren mit wenig Hintergrund. Weil so, es heißt jetzt nicht „Ja, sie müssen da hingehen und das muss jetzt so gut wie möglich ablaufen.“ Sondern wenn’s einmal nicht passt, kann man auch herkommen und ganz klar sagen „Nein, es passt entweder von der Atmosphäre nicht oder mir taugt des net.“ Das ist überhaupt kein Problem. Da kann man darüber hier sprechen und kann sofort auch was anderes ausprobieren.“ (Lernfabrik TN 27:41)

Im Gegensatz hierzu sah sich eine andere Person fehl am Platz, da das Praktikumsangebot nicht ihren Erwartungen entsprach und sie in diesem Projekt keine Unterstützung bei der Umsetzung ihrer Berufsziele erhielt. (vgl. Kpe und Lernfabrik TN 42: 47-48) Gleichzeitig fühlte sie sich, im Gegensatz zu dem vorherigen Beispiel, unter Druck gesetzt, bis zu einem bestimmten Zeitpunkt ein Praktikum zu finden. (vgl. Kpe und Lernfabrik TN 42: 49 – 50)

Eine andere Interviewpartnerin wiederum sah für sich keinen Gewinn an Wissen oder Fähigkeiten durch das Praktikum und hätte sich mehr Zeit gewünscht, für ihren HS-Abschluss zu lernen. Sie meinte wiederholt, dass ihr diese Zeit sehr abgeht. Sie musste ein fünfmonatiges Praktikum absolvieren und hat dies bei einer Herberge [...] in Leibnitz gemacht. Sie meinte, sie hätte nur sehr we-

nig gelernt: Wie man eine Waschmaschine benutzt und den Boden reinigt und ähnliches; nach einer Woche war nichts Neues zu lernen, sie musste aber trotzdem täglich das Gleiche machen. Sie meinte, sich gelangweilt zu haben. (vgl. Lernfabrik TN 11: 52)

Anhand dieser Beispiele wird erneut deutlich, dass die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen und eine Berücksichtigung ihrer Erwartungen sowie ihr Hintergrund und Bedarf einen erheblichen Einfluss auf ihre Zufriedenheit bei der Projektteilnahme hatten. Die Lernfabrik reagierte auch auf diesen Umstand, indem sie sich in ihren Empfehlungen stärker an den Wünschen der TeilnehmerInnen ausrichteten. (vgl. Lernfabrik IP 31: 12)

4.7. Mia_san – innovatives Unterstützungsangebot für Mädchen mit Migrationshintergrund

4.7.1. Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden

Das Projekt „Mia_san“ richtete sich an weibliche Jugendliche und junge Frauen, vorrangig aber nicht ausschließlich mit Migrationshintergrund, die über geringe Deutschkenntnisse verfügen. Generelles Ziel war es, arbeitsmarktferne Mädchen und junge Frauen zwischen 15 und 25 Jahren mit innovativen, kreativen Methoden zu befähigen, Anschlussperspektiven im Sinne von beruflicher Integration und gesellschaftlicher Teilhabe zu entwickeln. Entsprechend der Zielgruppe war ein weiteres wesentliches Ziel des Projektes die Entwicklung und Erprobung neuer Formen der Sprachvermittlung. Zentrales Anliegen war dabei die Verbesserung des Hörverständnisses und das Training der sprachlichen Kommunikation im Alltag sowie in zukünftigen Berufsfeldern. Mit Hilfe von kreativen Methoden sollte man sich weiters mit den sozialen Normen der österreichischen Gesellschaft auseinandersetzen. Somit war das Ziel des Projekts „Mia_san“ die Entwicklung eines Modells des interkulturellen Trainings, das auf die Zielgruppe zugeschnitten ist.

Das Projekt erreichte die Mädchen bzw. jungen Frauen in erster Linie über das AMS. Es wurden auch Informationsveranstaltungen beim BerufsInfoZentrum Graz abgehalten. Zusätzlich wurden bereits bestehende Kontakte aus dem Projekt „raus aus der box“ genutzt, das in Kooperation von Mafalda und uniT durchgeführt wurde. Weiters wurde die Zusammenarbeit mit Schulen gezielt vorangetrieben. Um Mädchen vor Ende der Schulpflicht zu erreichen, wurden in einem gewissen Zeitraum vor Schulende Workshops an Grazer Hauptschulen bzw. Neuen Mittelschulen abgehalten. Bei der Teilnehmerinnenakquise spielte auch Mundpropaganda eine große Rolle.

Über die Dauer von acht Monaten wurde eine Gruppe von 16 Mädchen und jungen Frauen begleitet und betreut, zehn davon hatten Migrationshintergrund und geringe Deutschkenntnisse vorzuweisen. Im Rahmen des Projekts wurde ein Kompetenzfeststellungsverfahren in Bezug auf die Deutschkenntnisse der Teilnehmerinnen entwickelt, das alle Teilnehmerinnen zu Projektbeginn absolvierten. Die Teilnehmerinnen besuchten das Projekt während dieser Phase von montags bis freitags. Es wurde ein strukturierter Tagesablauf geschaffen.

Der didaktische Zugang war stark teilnehmerinnenorientiert, d.h. eine bewusste Auseinandersetzung mit kulturellen, ethnischen und religiösen Hintergründen wurde gefördert. Neben intensiver sozialpädagogischer Betreuung kamen kreative Methoden, wie theaterpädagogische Arbeit und Arbeit an textilem Design und Kleidungsproduktion, zum Einsatz. Die praktische Arbeit mit Textilien verfolgte einen Ansatz des interkulturellen Lernens, der vor allem vorherrschende Rollenbilder thematisierte. Die theaterpädagogische Arbeit stellte die Verbesserung der sprachlichen Aus-

drucksfähigkeit sowie die Möglichkeit des Probehandelns als Vorbereitung auf berufliche Aktivität in den Vordergrund.

Die Beschränkung des Projekts auf weibliche Teilnehmerinnen sollte dazu beitragen, eine intensivere Auseinandersetzung mit lebensweltlichen Themen der Frauen zu ermöglichen sowie einen vertrauensvollen Rahmen auch aus Rücksichtnahme auf kulturell-religiöse Normen zu schaffen.

Eine Annäherung an die Arbeitswelt und den Arbeitsalltag erfolgte über das Erlernen von Schlüssel Fähigkeiten, wie Pünktlichkeit und Verantwortungsbewusstsein, sowie über die Möglichkeit, Schnuppertage und Praktika zu absolvieren. Durch das Projekt sollten die Mädchen, die sich an der Schnittstelle von Schule und Arbeitsmarkt befinden, befähigt werden, individuelle Bildungs- und Berufsperspektiven zu entwickeln. Bis Projektende sollte mit jeder Teilnehmerin ein schriftlicher Perspektivenplan erstellt werden, der Anschlussmöglichkeiten aufzeigt.

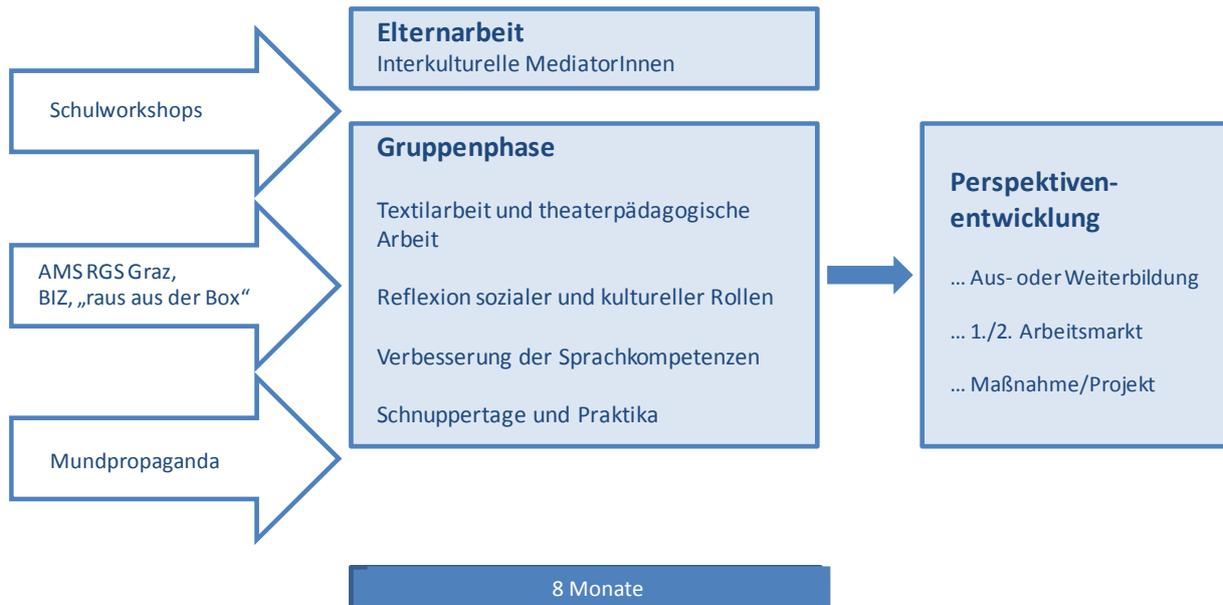
Nach einer viermonatigen Gruppenphase wurde im Konzept die Möglichkeit eines Aus- und Neueinstiegs eingeplant. Da der Andrang jedoch sehr groß war, wurden Ausfälle mit „Quereinsteigerinnen“ nachbesetzt. Insgesamt waren zwei Durchgänge über die Dauer von acht Monaten mit jeweils 16 Teilnehmerinnen geplant.

Parallel zur Arbeit mit den Mädchen und jungen Frauen wurde gezielt Elternarbeit betrieben, auch in Form aufsuchender Sozialarbeit. Für den Zugang zu Familien wurden bei Bedarf interkulturelle MediatorInnen eingesetzt. Das Projektteam von „Mia_san“ verfügte über Kompetenzen in den Bereichen Deutschpädagogik, Theaterpädagogik, Sozialpädagogik und Kreativpädagogik.

Folgende Zielsetzungen wurden seitens des Projektträgers formuliert:

- Das Projekt richtete sich an weibliche Jugendliche und junge Frauen zwischen 15 und 25 Jahren.
- Insgesamt sollte das Projekt „Mia_san“ während der Laufzeit 1. Jänner 2010 bis 30. September 2011 40 Mädchen und junge Frauen betreuen.
- Vorrangig richtete sich das Projekt an Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund und geringen Sprachkenntnissen. Der MigrantInnenanteil sollte zumindest 60 % betragen.
- Im Projekt „Mia_san“ sollten die Teilnehmerinnen Anschlussperspektiven in Hinsicht auf Ausbildung und Beruf entwickeln.
- Die Verbesserung der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit war im Projekt „Mia_san“ insbesondere für Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund zentral.

Abbildung 4.56: Modelldarstellung des Projekts Mia_san



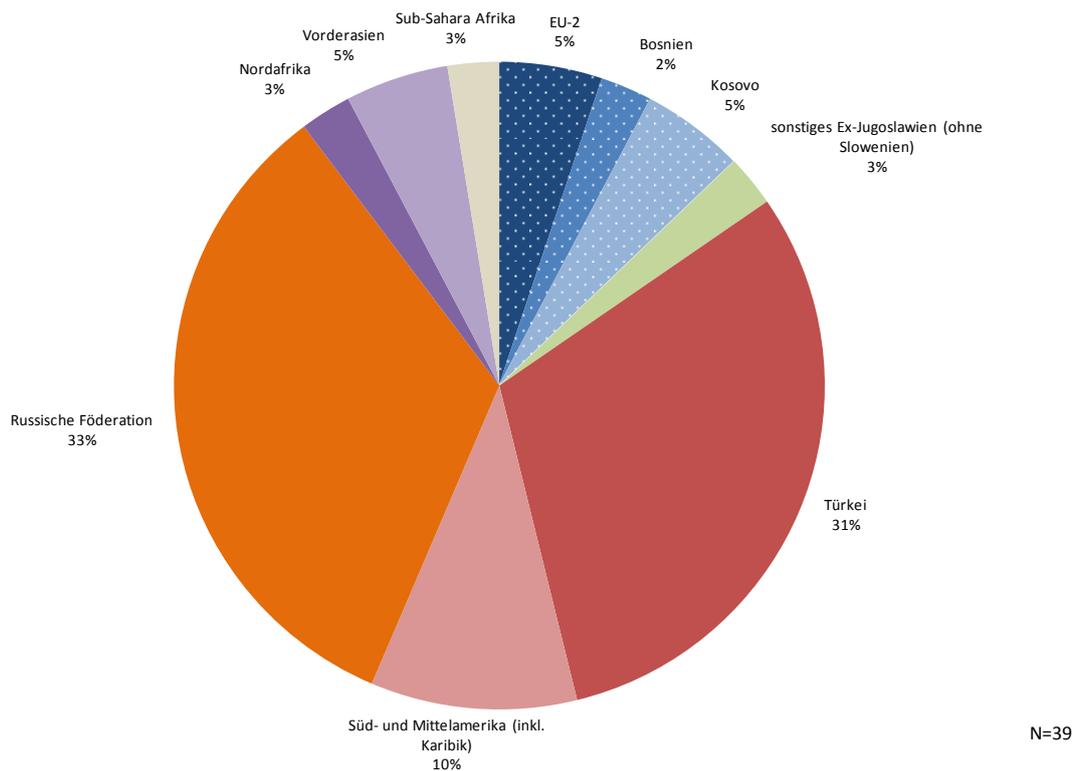
Quelle: DUK-Darstellung.

4.7.2. Zielerreichung

Das Projekt „Mia_san“ konnte während der Projektlaufzeit von 1. Jänner 2010 bis 30. September 2011 mehr Mädchen und junge Frauen betreuen als geplant, nämlich insgesamt 49. (vgl. Tabelle 4.1) Entsprechend des Projektkonzepts lag der Frauenanteil bei 100 %. Im Projekt wurden Mädchen zwischen 15 und 25 Jahren aufgenommen und betreut. Abbildung 4.1 zeigt, die Verteilung der Teilnehmerinnen nach Alter: 93,9 % der Teilnehmerinnen waren zwischen 15 und 24 Jahren alt, 6,1 % waren bereits 25 Jahre alt. Das Projekt setzte sich zum Ziel, vorwiegend auch Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund zu betreuen. Der Migrantinnenanteil sollte zumindest bei 60 % liegen. Aus Abbildung 4.2 ist ersichtlich, dass der Anteil der Migrantinnen im Projekt „Mia_san“ deutlich über der Zielvorgabe lag, und zwar bei 79,6 %. Der überwiegende Anteil der Teilnehmerinnen waren Mädchen und junge Frauen aus der ersten Migrationsgeneration, nur 6,1 % der Teilnehmerinnen sind bereits in Österreich geboren worden, ihre beiden Elternteile aber im Ausland. Abbildung 4.57 zeigt die Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund nach ihrer detaillierten Herkunft. Nur 12 % der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund stammten aus einem anderen EU-Land, 88 % aus einem Drittstaat. Dabei fällt auf, dass der Großteil der Projektteilnehmerinnen mit Migrationshintergrund entweder aus der Russischen Föderation stammt oder aus der Türkei (jeweils etwa ein Drittel aller Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund). 10 % der Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund, die am Projekt „Mia_san“ teilgenommen haben, kamen aus einem süd- oder mittelamerikanischen Land.

Da sich das Projekt an weibliche Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren wandte, hatte es naturgemäß einen sehr hohen Anteil an Teilnehmerinnen, die höchstens einen Pflichtschulabschluss hatten. Abbildung 4.6 zeigt, dass mehr als 60 % der Teilnehmerinnen höchstens die Sekundarstufe I abgeschlossen haben. Die restlichen 40 % verfügten über einen Abschluss einer Lehre oder einer mittleren Ausbildung.

Abbildung 4.57: Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt Mia_san



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

51 % der Teilnehmerinnen waren zum Zeitpunkt des Projekteintritts nicht erwerbstätig und auch nicht in Ausbildung. Weitere 34,7 % waren trotz des jungen Alters bereits als langzeitarbeitslos eingestuft, 14,3 % als arbeitslos. Das geht aus Abbildung 4.7 hervor. Auch die Art des Einkommens liefert ein ähnliches Bild: Abbildung 4.8 zeigt, dass 42,9 % zu Projektbeginn kein regelmäßiges Einkommen hatten. 20,4 % hatten ein Einkommen, das ausschließlich aus einer AMS-Leistung besteht, 6,4 % bekamen ausschließlich Sozialhilfe und weitere 6,4 % hatten eine Einkommenskombination aus AMS-Leistung und Sozialhilfe. 22,4 % hatten ein sonstiges Einkommen, das in den meisten Fällen aus einer finanziellen Familienleistung, wie Kinderbetreuungsgeld oder Familienbeihilfe, bestand. Das deckt sich mit dem Befund einer Studie der Statistik Austria zum „Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt“, die zu dem Ergebnis kommt, dass 21 % der jungen Frauen, die eine Ausbildung abgebrochen haben, dies aufgrund familiärer Verpflichtungen tun mussten. Nur bei geringfügig mehr Mädchen und jungen Frauen waren die (schulischen) Leistungen der Grund für den Ausbildungsabbruch (28 %). (vgl. Statistik Austria 2010: 42)

42,9 % aller Teilnehmerinnen kamen über ein anderes Projekt oder eine andere Einrichtung zu „Mia_san“. Hier spielt das Projekt „raus aus der box“, das gemeinsam von Mafalda und uniT umgesetzt wird, eine besonders wichtige Rolle als Netzwerkpartner. Aus Abbildung 4.9 geht weiter hervor, dass 22,4 % vom AMS zugewiesen wurden. Auch Mundpropaganda hatte einen hohen Stellenwert: 18,4 % kamen über Mundpropaganda zum Projekt „Mia_san“. 6,1 % kamen über aktive Rekrutierung seitens des Projekts etwa bei ethnischen bzw. kulturellen Gemeinschaften; hingegen konnten nur 2,0 % der Teilnehmerinnen über Schulen erreicht werden.

Das Projektkonzept sah eine Teilnahmedauer von acht Monaten vor, wobei eine Aus- und Neuzustiegsmöglichkeit nach vier Monaten gegeben war. Aufgrund des großen Andrangs wurden Plätze, die durch Abgänge frei geworden waren, rasch von „Quereinsteigerinnen“ neu besetzt. Das erklärt die vergleichsweise kurze durchschnittliche Verweildauer. Über die gesamte Projektlaufzeit hinweg betrug die durchschnittliche Verweildauer 4,7 Monate. Die Zahl der vorzeitigen Abbrüche war bei „Mia_san“ vergleichsweise hoch und betrug 51 %, was aus Abbildung 4.10 ersichtlich ist. 16,3 % aller Teilnehmerinnen beendeten die Projektteilnahme vorzeitig aufgrund einer Schwangerschaft. 12,2 % mussten die Teilnahme an „Mia_san“ aufgrund eines Umzugs in ein anderes Bundesland oder ins Ausland aufgeben. Jeweils 4,1 % beendeten die Projektteilnahme aufgrund der Aufnahme einer Beschäftigung bzw. einer Ausbildung. Das spiegelt sich auch in der Arbeitsmarktsituation der Teilnehmerinnen nach Projektteilnahme wider, die in Abbildung 4.13 dargestellt ist. 38,8 % nahmen nach „Mia_san“ an einer weiterführenden Qualifizierungsmaßnahme teil. 12,2 % gingen in eine schulische Ausbildung. 20,4 % der Teilnehmerinnen ging aufgrund einer Schwangerschaft in Mutterschutz/Karenz.

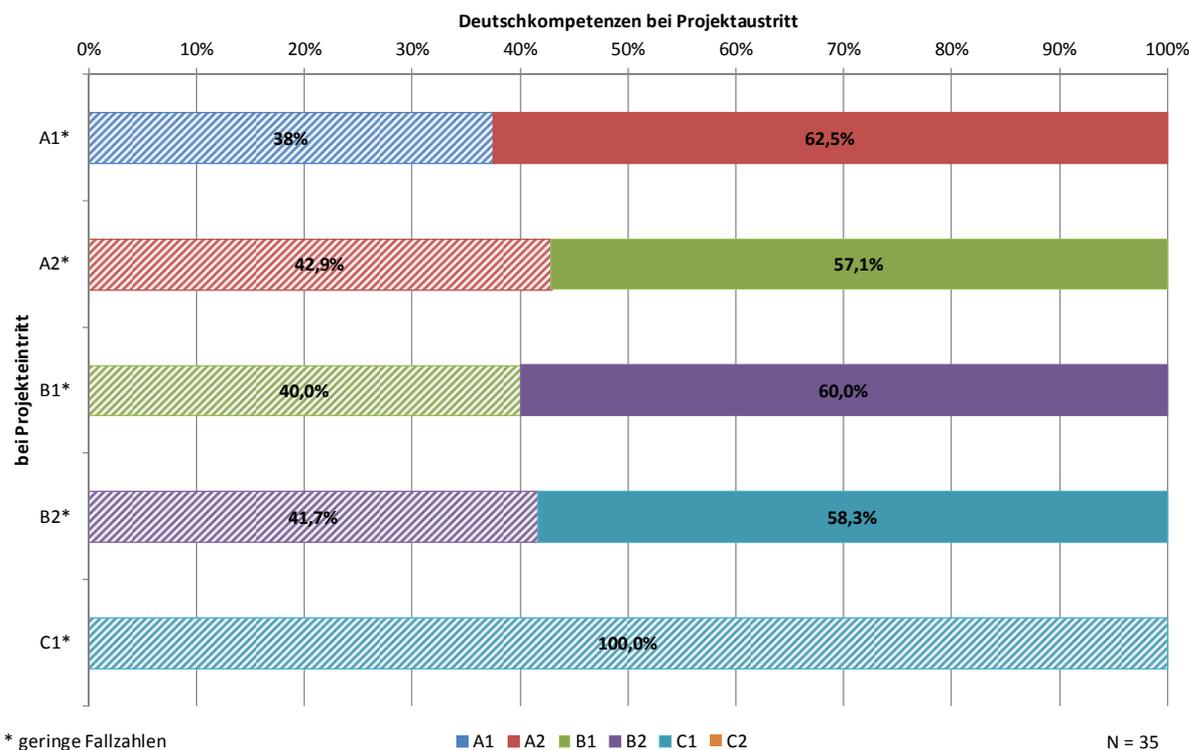
Insgesamt nahmen nur 6 % der Teilnehmerinnen ein Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt (Vollzeit, Teilzeit oder geringfügig) auf. 4,1 % konnten eine Lehrstelle bekommen. 2,0 % fanden Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt. Ein vergleichsweise geringer Anteil der Teilnehmerinnen von „Mia_san“ war nach Projektteilnahme arbeitslos (12,2 %).

Entsprechend des Projektkonzepts sollte im Projekt „Mia_san“ mit jeder Teilnehmerin bis Projektende ein individueller Berufs- und Bildungsplan erstellt werden. Laut Abbildung 4.14 wurden in 83,7 % der Fälle die Perspektiven schriftlich abgeklärt.

Im Projekt „Mia_san“ lag ein besonderer Fokus auf der Verbesserung der Deutschkompetenzen, insbesondere der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit. Die Deutschkompetenzen der Teilnehmerinnen wurden zu Projektbeginn sowie zu Projektende gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen ermittelt. Eine detaillierte Erklärung der einzelnen Kompetenzstufen als Unterstützung bei der Angabe der Informationen zu den TeilnehmerInnen trägt zu besserer Vergleichbarkeit bei. In nachfolgender Abbildung 4.58 werden die Deutschkenntnisse der Teilnehmerinnen von „Mia_san“ bei Projekteintritt den Deutschkenntnissen bei Projektaustritt gegenübergestellt.

Der Anteil der Teilnehmerinnen, die ihre Deutschkompetenzen während der Projektlaufzeit verbessern konnten, war bei „Mia_san“ vergleichsweise hoch. 62,5 % der Mädchen und jungen Frauen, deren Deutschkenntnisse zu Projektbeginn sehr gering waren (A1-Niveau), konnten ihre Sprachkenntnisse um eine Stufe verbessern und auf A2-Niveau bringen. Auch 57,1 % der Teilnehmerinnen, deren Sprachkenntnisse bei Einstieg auf A2-Niveau lagen, konnten sich um eine Stufe auf B1-Niveau verbessern. Ähnlich hoch liegt mit 60 % der Anteil der Teilnehmerinnen, die ihr Sprachniveau von B1 auf B2-Niveau bringen konnten. Auch unter den Mädchen und jungen Frauen, deren Sprachniveau bei Eintritt bereits sehr hoch (B2-Niveau) war, konnte mehr als die Hälfte ihre Sprachkenntnisse auf C1-Niveau bringen. Lediglich bei den Teilnehmerinnen, deren Deutschkenntnisse bei Projekteintritt bereits auf C1-Niveau lagen, konnten keine weiteren Verbesserungen beobachtet werden. Allerdings hatten nur sehr wenige Teilnehmerinnen zu Projektbeginn bereits so hohe Deutschkenntnisse. Insgesamt kann daher gesagt werden, dass etwa 60 % aller Mädchen und jungen Frauen, die am Projekt „Mia_san“ teilgenommen haben, ihre Deutschkenntnisse während der Teilnahme um eine Kompetenzstufe gemäß CEFR verbessern konnten.

Abbildung 4.58: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt Mia_san



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Schraffierte Flächen bedeuten, dass sich die/der TeilnehmerIn zu Projektbeginn und zu Projektende am selben Kompetenzniveau befunden hat, also die Deutschkompetenzen nicht verbessert wurden.

4.7.3. Probleme und Lösungsstrategien

Die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen

Das Projekt Mia_san sah ursprünglich vor, ähnlich wie das Modellprojekt Interkulturelles Mentoring, gezielt Mädchen und junge Frauen (bis max. 25 Jahre) mit und ohne Migrationshintergrund zusammenzuführen. Mädchen und junge Frauen mit und ohne Migrationshintergrund sollten voneinander lernen (auch im Rahmen der Arbeit mit Textilien) und diskutieren. Eine Projektmitarbeiterin hat die Erfahrung gemacht, dass im Projekt „raus aus der box“ sehr konstruktive Diskussionen zwischen den jugendlichen Mädchen entstanden sind. Sie hat v.a. beschrieben, dass sich die Mädchen untereinander „kein Blatt vor den Mund“ nehmen. (vgl. Mia_san IP 21: 13)

Im Projektverlauf zeichnete sich allerdings ab, dass nur wenige Jugendliche ohne Migrationshintergrund an dem Projekt Interesse hatten und wenn, nur kurz im Projekt blieben. Die österreichischen Mädchen fänden laut einer Projektmitarbeiterin schneller ihre Perspektiven und wären mutiger, etwas auszuprobieren („gehe nach Wien und suche Arbeit“). Daher gab es kaum Austausch zwischen Mädchen ohne und mit Migrationshintergrund. Der Anteil der Mädchen mit Migrationshintergrund war in der Folge überproportional hoch. (vgl. Mia_san IP 21: 41) Dies ist auch aus der Teilnehmersdokumentation ersichtlich. Das Projektteam konnte, eigenen Aussagen zufolge, dieses Problem nicht lösen.

Anwesenheit

MitarbeiterInnen des Modellprojektes Mia_san berichteten von unterschiedlichen Problemen in Bezug auf Anwesenheit der Projektteilnehmerinnen. So wurde etwa in einem Durchgang der Schulrhythmus und somit das „Sommerloch“ nicht berücksichtigt. Eine Projektmitarbeiterin stellte fest, dass die Mädchen besonders über die Sommerferien mehrere Wochen dem Projekt fernblieben, weil sie mit der Familie auf Urlaub in das Herkunftsland fuhren. Dies war aus mehreren Gründen problematisch, u.a. weil die Mädchen die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU) vom AMS erhielten. Wenn sie einige Wochen nicht mehr im Projekt waren, mussten sie abgemeldet werden. (vgl. Mia_san IP 21: 44)

Die Unregelmäßigkeit der Projektteilnahme war ein wesentliches Problemfeld. Die Mitarbeiterinnen sprachen von Unterschieden nach kulturellem Hintergrund und Zugehörigkeitsgefühl. Ein Beispiel betraf Mädchen aus Lateinamerika, die auch drei Wochen dem Projekt fernbleiben konnten, ohne dadurch ihr Gefühl der Verbundenheit und Zugehörigkeit zu Mia_san verlieren. (vgl. Mia_san IP 21: 45)

Laut einer Projektmitarbeiterin bestand eine wesentliche Aufgabe der Arbeit bei Mia_san darin, den Teilnehmerinnen Strukturen zu vermitteln und einen strukturierten Tagesablauf vorzugeben. (vgl. Mia_san IP 21:34)

Abbrüche und Familienarbeit

Abgesehen von längeren Abwesenheiten aufgrund der Sommerferien, nannte unsere Gesprächspartnerin bei Mia_san Schwangerschaft und Heirat als wichtigste Gründe für Abbrüche. Laut der Projektmitarbeiterin wäre das Recht auf Bildung keine Selbstverständlichkeit. Einigen Mädchen würde dieses Recht nach der Heirat nicht mehr zugestanden. (vgl. Mia_san IP 21: 16)

Es zeigte sich daher auch die Notwendigkeit, individuell auf die Mädchen einzugehen. Die Familien wurden durch aufsuchende Sozialarbeit während der Projektteilnahme miteingebunden. (vgl. Mia_san IP 21: 35) Außerdem wurden, um Abbrüche zu verhindern, aufsuchende SozialarbeiterInnen und bei Bedarf interkulturelle MediatorInnen eingesetzt; allerdings gestaltete sich der Zugang zu Familien und Ehemännern laut Interviewpartnerin eher schwierig und aufwändig. (vgl. Mia_san IP 21: 38) Außerdem wurde versucht, nach Unterbrechungen oder tatsächlichen Abbrüchen den jungen Frauen, den erneuten Projektzugang zu ermöglichen.

Gesundheit

In diesem Kurs war laut einer Projektmitarbeiterin die große Anzahl von gesundheitlichen Problemen unter den jungen Frauen auffällig: Die Sozialpädagogin stellte daher den Kontakt mit Omega her. Betreuerinnen schickten in der Folge Mädchen zu Omega oder begleiteten sie dorthin. Viele junge Frauen wären mit ihren Lebensverhältnissen überfordert gewesen. Inwieweit es sich um psychosomatische Probleme oder andere handelt, war zum Zeitpunkt des Interviews für die Gesprächspartnerin nicht nachvollziehbar. (vgl. Mia_san IP 21: 46)

Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, wurden im ersten Durchgang Gesundheitsprobleme/-fragen wiederholt thematisiert. Im zweiten Durchgang wurde gleich zu Beginn eingeplant, das Thema Gesundheit intensiver zu behandeln, etwa zu erklären, wie man eine Ärztin findet, wie eine gynäkologische Versorgung bzw. Vorsorge abläuft, welche Rolle eine gesunde Ernährung spielt

etc. Allerdings stellte sich heraus, dass in der zweiten Gruppe anderer Bedarf vorherrschte und Gesundheit für die Teilnehmerinnen kein so wichtiges Thema darstellte. (vgl. Mia_san IP 21: 10)

4.7.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

Bei Mia_san betonten die Teilnehmerinnen, ähnlich wie beim Interkulturellen Mentoring Oststeiermark (IKM), den Vorteil, unter Frauen zu sein. Gleichzeitig wurden die Beschäftigung, „*nicht zuhause sitzen zu müssen*“, die Lernerfolge, Spracherwerb, Gewinn an Selbstvertrauen und die Unterstützung bei bürokratischen Belangen als positive Ergebnisse der Projektteilnahme geschildert. Da sich das Projekt an junge Frauen zwischen 15 und 25 Jahren richtete, wurden in vielerlei Hinsicht auch die Bedürfnisse dieser weiblichen Altersgruppe berücksichtigt.⁶² Die Teilnehmerinnen erhielten einerseits die nötige Unterstützung, insbesondere in schwierigen Lebensphasen, und konnten andererseits Teil einer Gruppe Frauen ihres Alters werden. Während der Besuche durch die Evaluatorinnen vor Ort schienen die Teilnehmerinnen untereinander und mit den Trainerinnen einen vertrauten Umgang zu pflegen. (vgl. Mia_san BP 8)

Während der Projektteilnahme konnten soziale Kontakte entstehen, die für die Teilnehmerinnen längerfristig wertvoll sein können. Eine junge Frau berichtete mehrere Monate nach ihrer Projektteilnahme, wie hilfreich die Unterstützung bei Mia_san für sie war:

„Mit der Geburt, alles, hat es [das Projekt Mia San] mir schon viel geholfen; die haben gesagt, dass es einen Schwangerschaftsvorbereitungskurs gibt, wie das funktioniert. [...] Ohne sie würde ich vielleicht wahrscheinlich noch zu Hause liegen und Angst haben, wann es so weit ist, und ob das alles schmerzhaft wird. Sie haben schon viel geholfen.“ (Mia_san TN 45: 66) Außerdem erzählte sie, nach wie vor Projektmitarbeiterinnen bei Mia_san zu besuchen und mit einer weiteren ehemaligen Teilnehmerin in Kontakt zu stehen. (vgl. Mia_san TN 45: 48)

Die Arbeitsmarktintegration war zum Zeitpunkt des Interviews meist nicht Priorität der Interviewpartnerinnen, das Projekt Mia_san konnte allerdings ihren Bedarf nach Begleitung, Deutschunterricht, sozialer Integration und einer Plattform des Ausdrucks sowie des Austausches entgegen kommen. Die Projektmitarbeiterinnen förderten die Interaktion und ließen aktuelle Themen in die Arbeit einfließen. (vgl. Mia_san IP 21: 39 und 47) All dies förderte ein Umfeld, das soziale Kontakte und den Aufbau neuer Ressourcen unterstützte.

4.8. Produktionsschule – Verschränkung von beruflicher Ausbildung mit erwerbsorientierter Produktion nach dänischem Vorbild

4.8.1. Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden

Jugend am Werk Steiermark GmbH und FAB – Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung etablierten gemeinsam Produktionsschulen an vier Standorten in der Steiermark. Produktionsschulen sind ein Bildungsangebot, das den Ursprung in Dänemark hat und gezielt praktische Arbeit mit begleitendem Fachunterricht verschränkt. Durch das Projekt „Produktionsschule Steiermark“ konnte im Rahmen der steirischen Umsetzung des ESF Schwerpunkts 3b das erste Angebot an

⁶² Wie in Kapitel 4.7.1 näher beschrieben

Produktionsschulen nach dänischem Vorbild in der Steiermark geschaffen werden, und zwar an den Standorten Graz, Leoben, Kapfenberg und Deutschlandsberg. Dabei wurden die beiden Produktionsschulen in Graz und Kapfenberg von FAB betreut, die beiden Produktionsschulen in Leoben und Deutschlandsberg von Jugend am Werk Steiermark.

Primäres Ziel der Produktionsschulen war die Integration von arbeitsmarktfernen Jugendlichen und jungen Erwachsenen (mit und ohne Migrationshintergrund) unter 25 Jahren ins Ausbildungssystem oder in den Arbeitsmarkt, d.h. die (Wieder-)Aufnahme eines Schulbesuchs, einer Lehre, einer Ausbildung oder eines Beschäftigungsverhältnisses. Das Angebot der Produktionsschulen richtete sich an Jugendliche und junge Erwachsene, die mit der Dominanz kognitiver Lernzugänge bei gleichzeitigem Mangel an Förderung von sozialen und emotionalen Kompetenzen im Regelschul- und Berufsausbildungsbereich überfordert sind. Das waren beispielsweise jugendliche Schul- und AusbildungsabbrecherInnen, Jugendliche mit sozialen Benachteiligungen bzw. Anpassungsschwierigkeiten, mit mangelndem Selbstwert oder mit Schwierigkeiten in der deutschsprachlichen Ausdrucksform. Bei MigrantInnen lag auch ein Schwerpunkt auf dem Abbau integrationshemmender Faktoren.

Der Zugang zur Produktionsschule erfolgte über eine Vermittlung durch das AMS. Um einen Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in der Höhe von zumindest 60 % zu erreichen, wurde auch Vernetzungsarbeit mit relevanten Institutionen im Bereich der Integration von MigrantInnen betrieben. Es stellte sich heraus, dass die Information über das Angebot der Produktionsschulen in hohem Ausmaß auch über Mundpropaganda weitergetragen wurde. Es gab zum Teil längere Wartelisten für einen Platz in der Produktionsschule.

Die Produktionsschulen konnten über eine Dauer von sechs bis 12 Monaten besucht werden. Damit werden Arbeits- und Integrationsmöglichkeiten geschaffen, die Langzeitarbeitslosigkeit in entwicklungspsychologisch gesehen schwierigen Phasen vermeidet.

Die Produktionsschulen versuchten, durch praktisches Tun in bestimmten Betätigungsfeldern nicht nur den Erwerb berufsspezifischen Wissens und facheinschlägiger Fähigkeiten voranzutreiben, sondern auch eine Stabilisierung der TeilnehmerInnen zu erreichen, einen positiven Zugang zur Arbeit zu vermitteln und die TeilnehmerInnen bei der beruflichen und sozialen Integration zu unterstützen. Die Beschäftigungsfelder umfassten in den steirischen Produktionsschulen folgende Bereiche: Gastronomie, Holzverarbeitung, Textilverarbeitung und Design, Metallverarbeitung und Fahrradreparatur, Bürotätigkeiten, Handel und Verkauf sowie Dienstleistungen (Renovierungsservice, Grünraumpflege, Siedlungs- und Entrümpelungsdienste). In diesen Bereichen wurden auch Auftragsarbeiten erledigt, um die Arbeitssituation so real wie möglich zu gestalten. Es wurden im Rahmen der Produktionsschule jene Tätigkeitsbereiche angeboten, die am Arbeitsmarkt stark nachgefragt werden. Nicht alle Bereiche wurden an jedem Standort angeboten. So etwa bot der Standort Kapfenberg keinen Gastronomiebereich an. Daher wurden die TeilnehmerInnen dort extern mit warmem Mittagessen versorgt. Die Vor- und Nachbereitungen für die gemeinsame Mittagspause wurden in einem ständig wechselnden Raddienst von den TeilnehmerInnen selbstständig organisiert.

Bei Projekteinstieg wurden die individuellen Berufs- und Ausbildungswünsche der TeilnehmerInnen abgeklärt. In der Folge wurden die Jugendlichen und jungen Erwachsenen entsprechend ihrer Vorstellungen einem Fachbereich zugeteilt und eingeschult. Danach beteiligten sich die Teilneh-

merInnen an der Erledigung von Aufträgen, zum Teil auch Außenaufträge. Es wurde grundsätzlich auch die Möglichkeit eingeräumt, den Fachbereich zu wechseln.

Neben dem Erwerb von Schlüsselqualifikationen in den verschiedenen Bereichen, erhielten die Jugendlichen und jungen Erwachsenen begleitend zum Fachunterricht eine Berufsorientierung, EDV Basisschulungen, Bewerbungs- und Kommunikationstrainings, allgemeines sowie berufsbezogenes Deutschtraining, interkulturelles Kompetenztraining, Erlebnispädagogik sowie die Möglichkeit, Praktika in Betrieben zu absolvieren. Es hat sich herausgestellt, dass es auch einen Bedarf an Basisbildungskursen gibt. Der Förderung der Sprachkenntnisse kam bei MigrantInnen ein besonders hoher Stellenwert zu.

Kern der Produktionsschulen war die Verschränkung der praktischen Arbeit in einem der Fachbereiche mit begleitendem Fachunterricht. Die Produktionsschulen verfolgten dabei einen ganzheitlichen Ansatz bei der Betreuung der TeilnehmerInnen. Die TeilnehmerInnen wurden während der Teilnahme an der Produktionsschule sozialpädagogisch begleitet. Nach Bedarf wurde auch Einzelcoaching angeboten. Insgesamt verbrachten die Jugendlichen 32 Wochenstunden in der Produktionsschule.

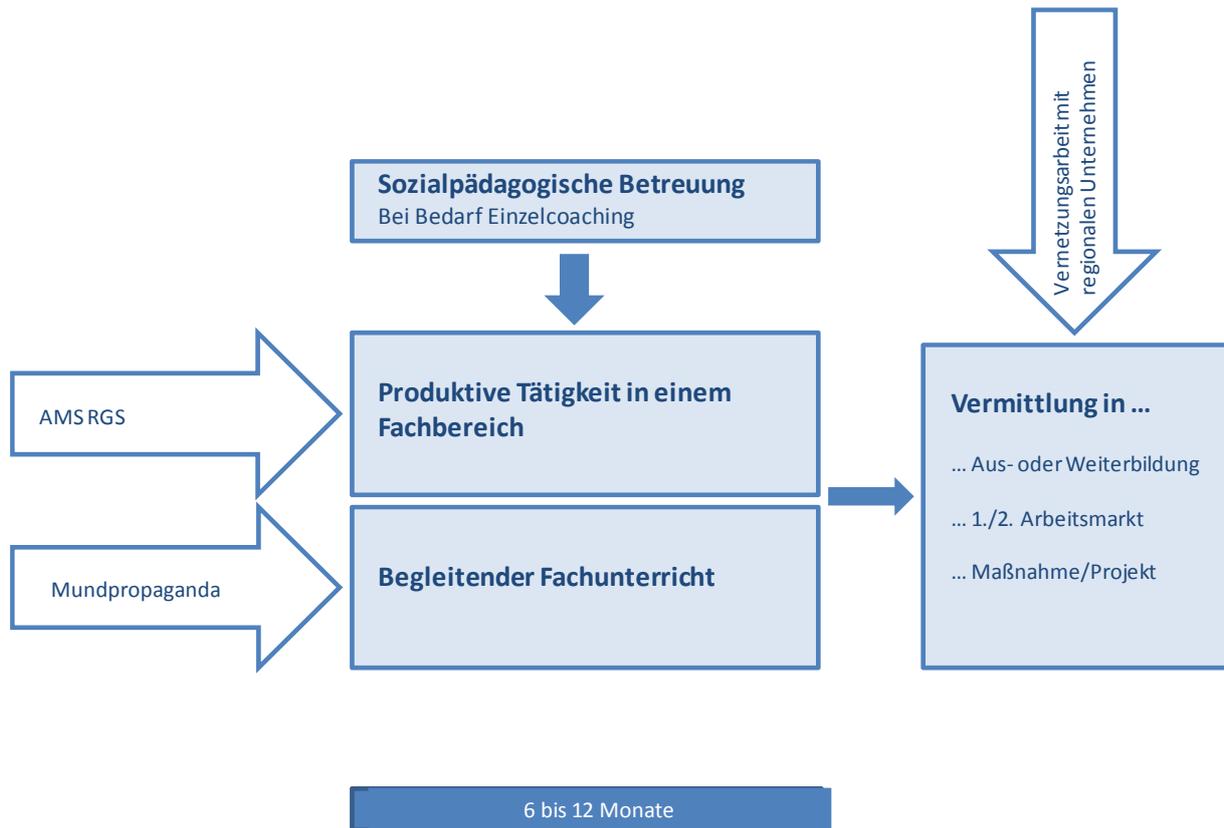
Die Produktionsschulen forcierten eine Vernetzung mit den Betrieben in der Region des jeweiligen Standorts, was für den Erfolg der Arbeitsmarktintegration entscheidend war. Das Interesse lokaler Medien und lokaler Wirtschaftsbetriebe an den Produktionsschulen war sehr groß. Die lokalen Wirtschaftsbetriebe erteilten den Produktionsschulen auch immer wieder Aufträge. Parallel dazu konnten sehr intensive Kooperationen mit Gemeinden aufgebaut werden, sodass die Produktionsschulen auftragsmäßig mehr als ausgelastet waren. Insbesondere im Gastronomiebereich gab es mehr Anfragen als Aufträge erledigt werden konnten.

Es wurde versucht, ein geschlechtermäßig ausgewogenes Verhältnis unter den BetreuerInnen und Schlüsselkräften zu erreichen. Um zur Aufweichung von verfestigten Rollenbildern beizutragen, wurde auch versucht, FachtrainerInnen in den einzelnen Ausbildungsbereichen entgegen der traditionellen Rollenvorstellung zu besetzen. Alle MitarbeiterInnen erhielten Gender- und Diversity-Schulungen. Regelmäßige Supervisionen wurden als Teil der Qualitätssicherung eingesetzt.

Folgende Zielsetzungen wurden seitens des Projektträgers formuliert:

- Insgesamt sollten während der Projektlaufzeit 444 Jugendliche und junge Erwachsene an der Produktionsschule teilnehmen.
- Die TeilnehmerInnen sollten zwischen 15 und 24 Jahren alt sein.
- Der Anteil der weiblichen TeilnehmerInnen sollte 50 % betragen.
- Der Anteil der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund sollte 60 % betragen
- Die Zielgruppe sollte Jugendliche und junge Erwachsene erfassen, die im Regelschul- und Berufsausbildungssystem überfordert sind.
- Die TeilnehmerInnen sollten durch eine sinnvolle Betätigung Selbstvertrauen gewinnen und stabilisiert werden. Sie sollten durch praktisches Tun berufsspezifische Fähigkeiten und Fachwissen erwerben und einen positiven Zugang zur Arbeit entwickeln. Insgesamt sollte die berufliche und soziale Integration der TeilnehmerInnen gefördert werden.

Abbildung 4.59: Modelldarstellung des Projekts Produktionsschule Steiermark



Quelle: DUK-Darstellung.

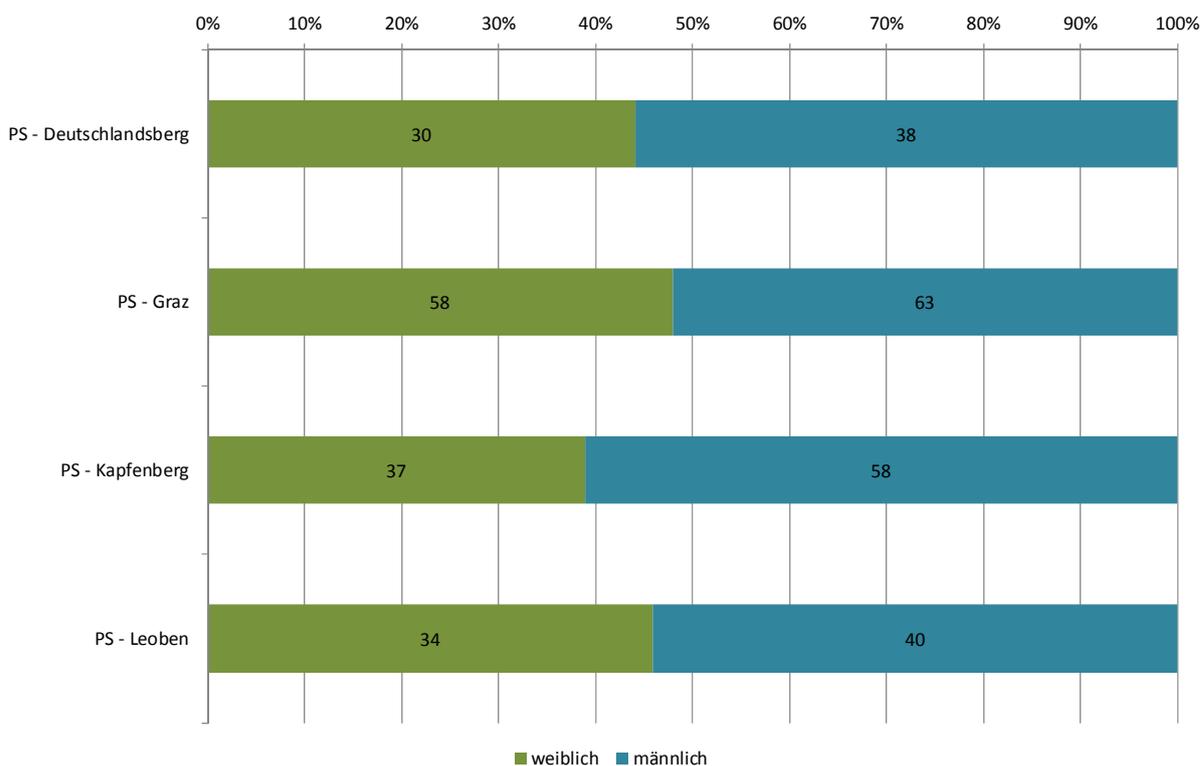
4.8.2. Zielerreichung

Die Produktionsschulen Steiermark setzten sich zum Ziel, während der Projektlaufzeit von 1. Jänner 2010 bis zum 31. Dezember 2011 insgesamt 444 Jugendliche und junge Erwachsene zu betreuen. Die Zahl der tatsächlich betreuten Jugendlichen lag mit 358 etwas darunter. (vgl. Tabelle 4.1) Das hat auch damit zu tun, dass die steirischen Produktionsschulen mit Hilfe der ESF-Mittel errichtet wurden und nicht alle mit Jänner 2010 eröffnen konnten. So wurden etwa in der Produktionsschule Kapfenberg die ersten TeilnehmerInnen erst im Mai 2010 aufgenommen. Am Standort Deutschlandsberg wurden 68 TeilnehmerInnen betreut, 121 am Standort Graz, 95 am Standort Kapfenberg und 74 am Standort Leoben. Der Anteil der weiblichen TeilnehmerInnen sollte insgesamt 50 % betragen, lag über den Projektzeitraum hinweg aber etwas niedriger, nämlich bei 44,4 %. (vgl. Tabelle 4.1) Im Jahr 2010 lag der Frauenanteil mit 42,3 % noch etwas darunter. Was den Frauenanteil betrifft, so zeigen sich geringe Unterschiede zwischen den einzelnen Standorten, was aus Abbildung 4.60 hervorgeht. Am Standort Kapfenberg war der Frauenanteil mit 38,9 % am niedrigsten, gefolgt von Deutschlandsberg mit 44,1 % und Leoben mit 45,9 %. Mit 47,9 % lag der Frauenanteil am Standort Graz nur knapp unter der Zielvorgabe.

Der Anteil der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund betrug bei den Produktionsschulen insgesamt 46,6 %, wie aus Abbildung 4.2 ersichtlich ist. Damit konnte die Zielvorgabe von 60 % nicht erreicht werden. Der Anteil der Personen aus zweiter Migrationsgeneration war bei den Produktionsschulen mit 8,7 % aber höher als in allen anderen Modellprojekten. Der Anteil der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund unterscheidet sich zwischen den einzelnen Standorten stark. Abbildung 4.61 zeigt, dass der Anteil der TeilnehmerInnen mit Migra-

tionshintergrund am Standort Graz mit 67 % sogar etwas höher als geplant war. Am Standort Leoben lag der MigrantInnenanteil mit 52,7 % etwas unter der Zielvorgabe. Hingegen fiel der Anteil der MigrantInnen am Standort Kapfenberg mit 36,9 % und am Standort Deutschlandsberg mit 17,7 % deutlich unter die Zielvorgabe. Das ist u.a. auch auf die demografische Zusammensetzung in der Region zurückzuführen. Interessant ist, dass am Standort Kapfenberg der Anteil der MigrantInnen zweiter Generation an allen TeilnehmerInnen etwa ein Drittel betrug und damit höher lag als an allen anderen Standorten.

Abbildung 4.60: TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Standort der Produktionsschulen, absolut



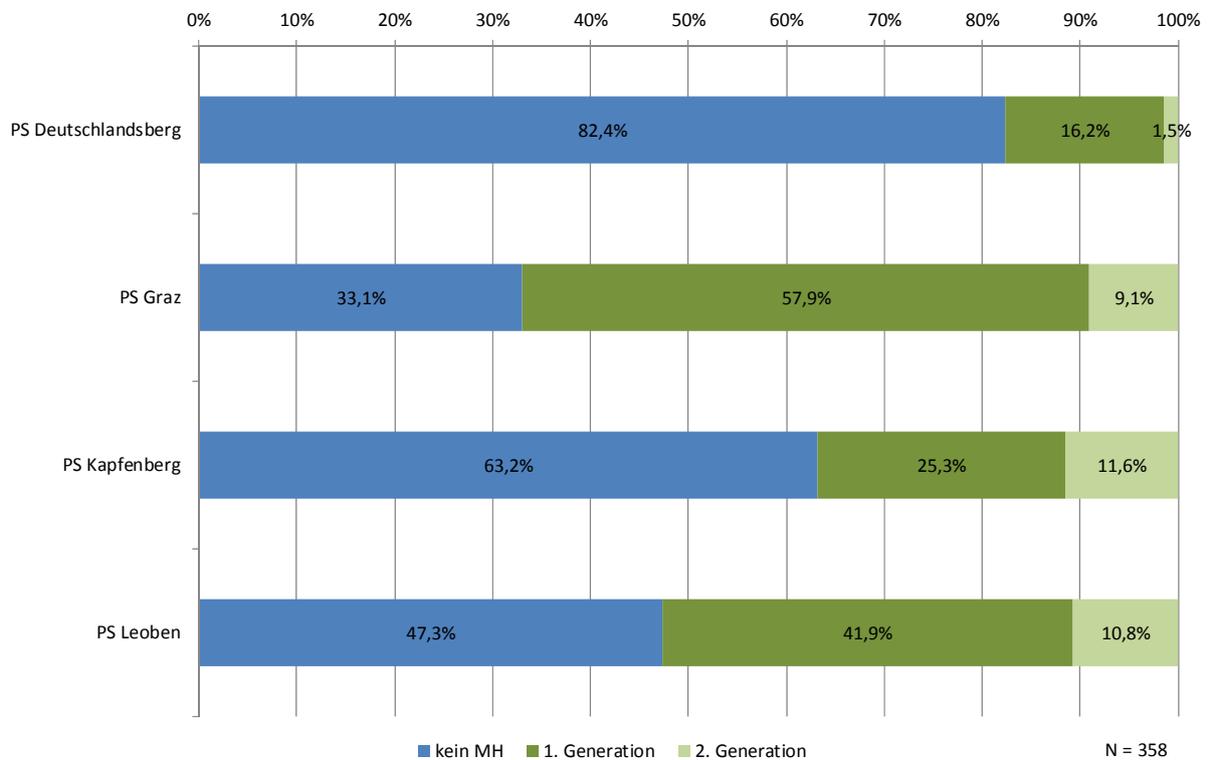
Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Weniger als 20 % der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund stammten aus einem anderen EU-Land, mehr als 80 % aus einem Drittstaat, wie aus Abbildung 4.62 hervorgeht. Knapp ein Viertel aller TeilnehmerInnen kam aus der Russischen Föderation, knapp 20 % aus dem ehemaligen Jugoslawien, 15 % aus der Türkei und 10 % aus Afghanistan. Die übrigen TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund stammen aus verschiedenen Ländern Afrikas, Asiens oder Süd- oder Mittelamerikas.

Aus Abbildung 4.63 geht hervor, dass 48 % aller TeilnehmerInnen der Produktionsschulen, die die Nationalität eines Drittstaats hatten, einen Aufenthaltstitel als Asylberechtigte/r oder als subsidiär Schutzberechtigte/r hatten. Weitere 40 % hatten entweder einen Aufenthaltstitel „Niederlassungsbewilligung – unbeschränkt“, „Familienangehörige/r“, „Daueraufenthalt – EG“, „Daueraufenthalt - Familienangehörige/r“ oder „Rot-Weiß-Rote Karte plus“ und damit ebenfalls unbeschränkten Arbeitsmarktzugang. Nur 1 % hatte aufgrund des Aufenthaltstitels „Niederlassungsbewilligung – beschränkt“ einen beschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. 3 % hatten keinen Arbeitsmarktzugang, da sie den Aufenthaltstitel „Niederlassungsbewilligung – Angehörige/r“ besa-

ßen und 6 % hatten eine Aufenthaltsbewilligung, die zum Aufenthalt zu einem bestimmten Zweck berechtigt.

Abbildung 4.61: TeilnehmerInnen nach Migrationshintergrund und Standort der Produktionsschulen, relativ

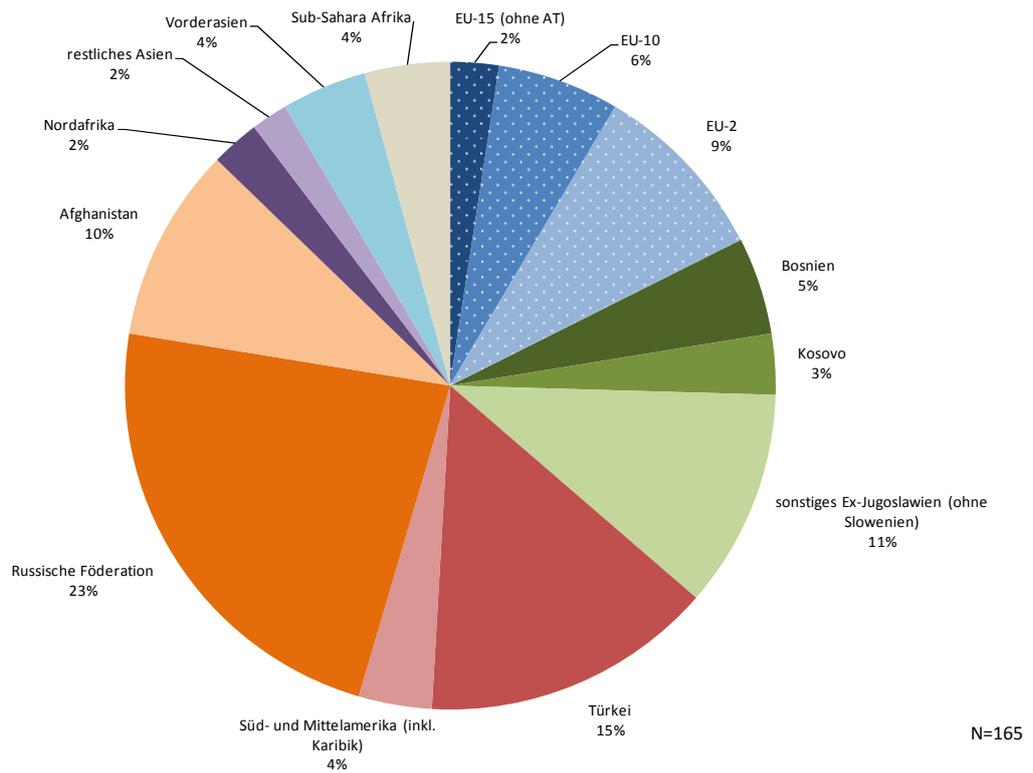


Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Die Produktionsschulen richteten sich an Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 24 Jahren. Das spiegelt sich in Abbildung 4.1 wider. Die Altersgruppe wurde erreicht, nahezu alle TeilnehmerInnen waren zwischen 15 und 24 Jahren alt, nur einzelne TeilnehmerInnen fallen in die Alterskategorie der 25- bis 34-Jährigen.

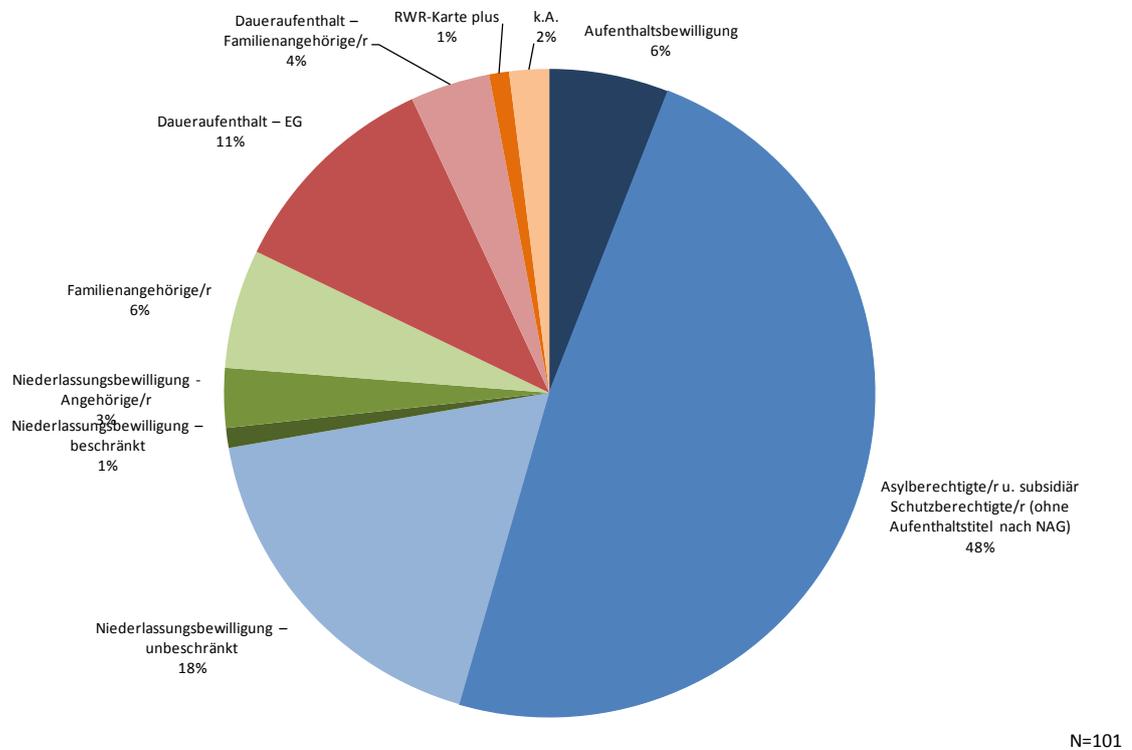
In den Produktionsschulen war der Anteil der Personen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, mit 76,8 % besonders hoch. 21,2 % hatten einen Lehrabschluss oder einen Abschluss einer mittleren Schule. Auch das entspricht der Zielgruppe, die sich aus arbeitsmarktfernen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die z.B. Schule oder Ausbildung abgebrochen haben oder Sprachdefizite aufweisen, zusammensetzt. Es zeigen sich aber auch große Unterschiede zwischen den Standorten was die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen nach Bildungsabschluss betrifft.

Abbildung 4.62: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt Produktionsschule



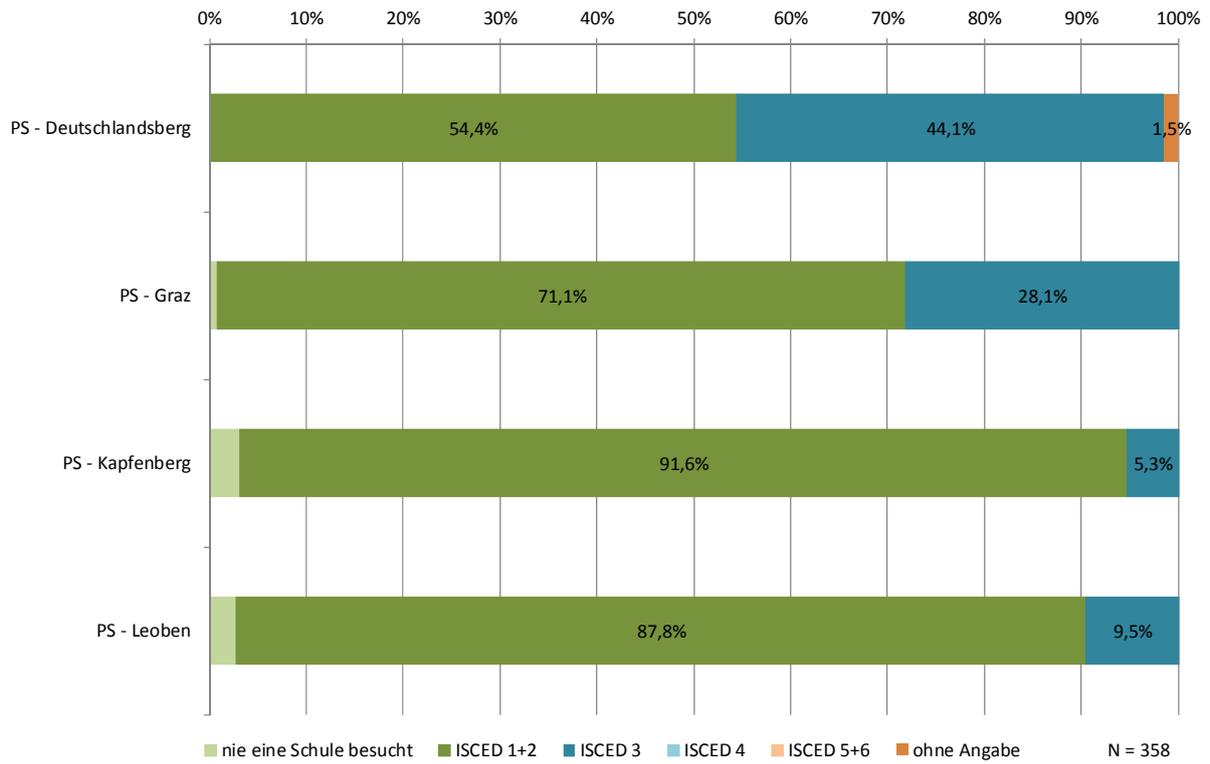
Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Abbildung 4.63: TeilnehmerInnen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Aufenthaltstitel im Projekt Produktionsschule



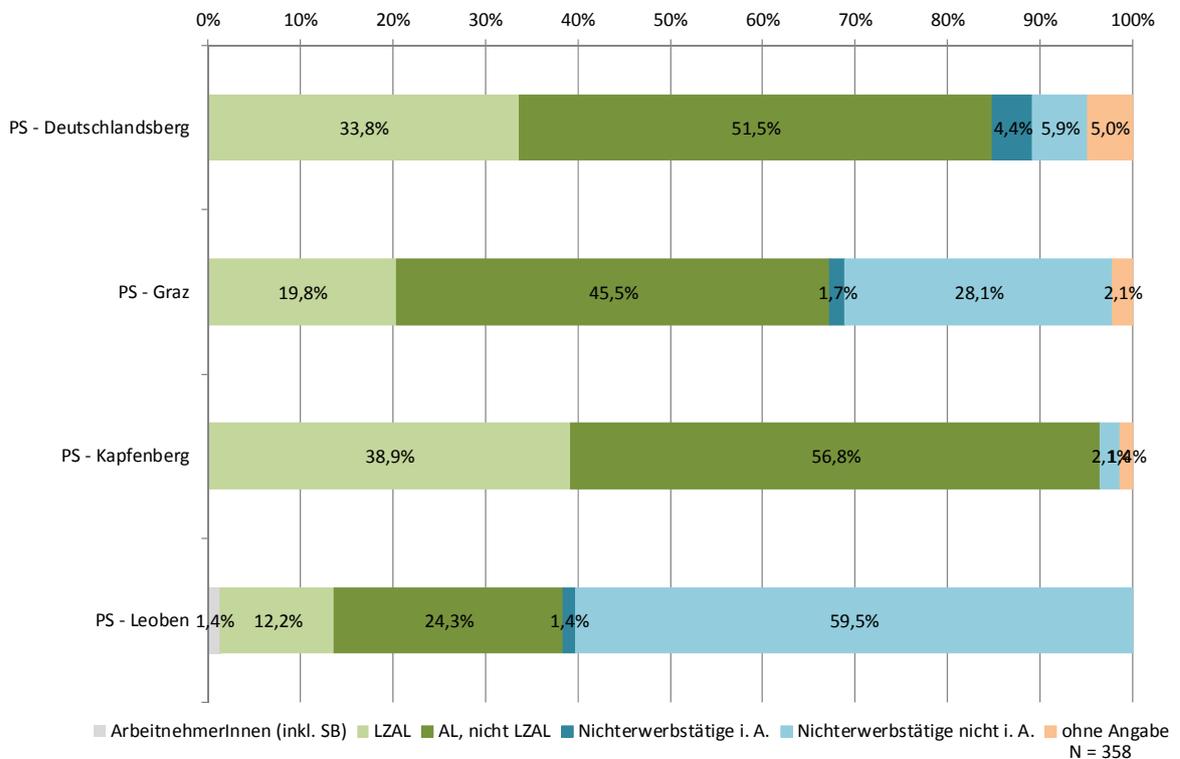
Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Abbildung 4.64: TeilnehmerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Standort der Produktionsschulen, relativ



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Abbildung 4.65: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projekteintritt und Standort der Produktionsschule, relativ



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

In den Produktionsschulen Leoben und Kapfenberg verfügten mehr als 90 % aller TeilnehmerInnen höchstens über einen Pflichtschulabschluss (etwa 3 % haben noch nie eine Schule besucht). In der Produktionsschule Kapfenberg hatte mehr als ein Viertel aller TeilnehmerInnen einen Lehrabschluss oder einen Abschluss einer mittleren Schule, in der Produktionsschule Graz lag dieser Anteil bei knapp der Hälfte.

Abbildung 4.66: TeilnehmerInnen nach Art des Einkommens zu Projektbeginn und Standorten der Produktionsschulen, relativ



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

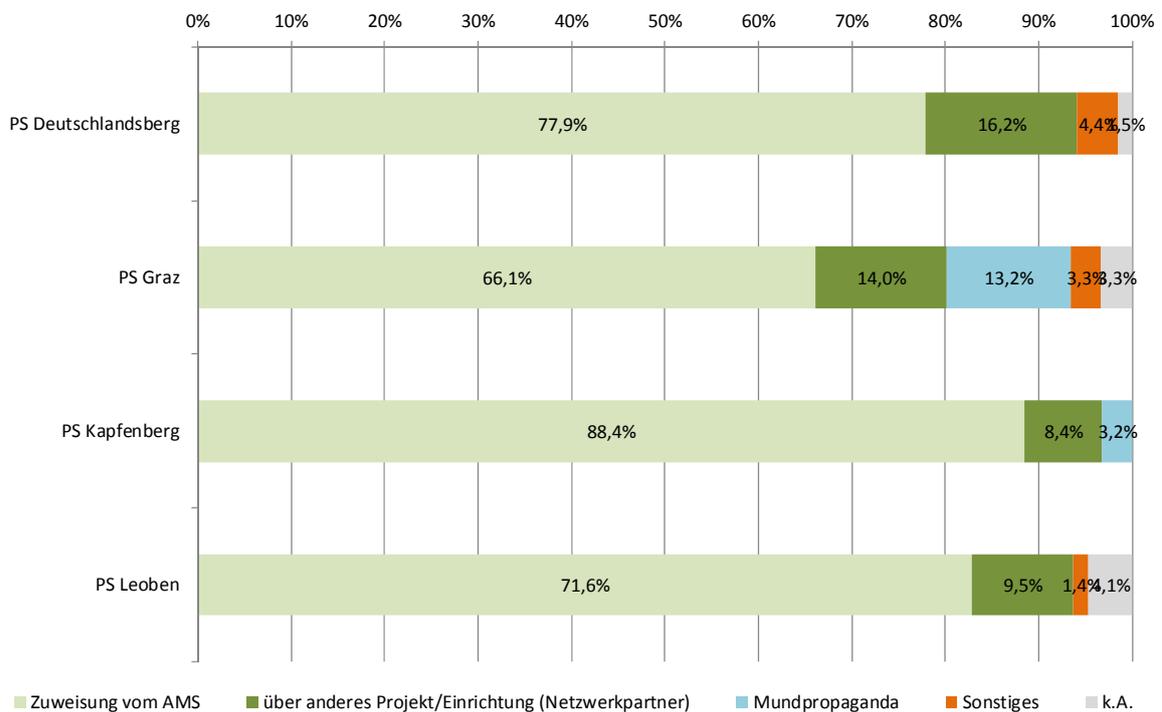
Die Arbeitsmarktsituation der TeilnehmerInnen bei Projekteintritt ist aus Abbildung 4.7 ersichtlich. Mehr als 70 % aller TeilnehmerInnen waren bei Projekteintritt arbeitslos, etwa zwei Drittel davon sogar langzeitarbeitslos. Knapp ein Viertel der TeilnehmerInnen war bei Einstieg in eine Produktionsschule nicht erwerbstätig und auch nicht in Ausbildung. Der Erwerbsstatus bei Projekteintritt unterscheidet sich zwischen den Standorten stark, was in Abbildung 4.65 dargestellt ist. An den Standorten Deutschlandsberg und Kapfenberg war der Anteil der TeilnehmerInnen, die zu Projektbeginn langzeitarbeitslos waren, mit über 50 % besonders hoch. Am Standort Leoben hingegen lag der Anteil der Personen, die vor der Teilnahme an der Produktionsschule nicht erwerbstätig und auch nicht in Ausbildung waren, bei 60 %.

Die Erwerbssituation der TeilnehmerInnen vor Projekteintritt spiegelt sich auch in der Art des Einkommens vor der Teilnahme an der Produktionsschule wider. (vgl. Abbildung 4.8) Knapp 50 % aller TeilnehmerInnen bezogen vor Eintritt in die Produktionsschule ausschließlich eine AMS-Leistung, weitere 40 % hatten kein regelmäßiges Einkommen. 8,1 % bezogen zu Projektbeginn ausschließlich Sozialhilfe.

Wie die Erwerbssituation zu Projektbeginn unterscheidet sich auch die Art des Einkommens der TeilnehmerInnen zwischen den einzelnen Standorten. Die Art des Einkommens der TeilnehmerInnen an den verschiedenen Standorten ist Abbildung 4.66 zu entnehmen. Am Standort Kapfenberg lag der Anteil der Personen, die zu Projektbeginn ausschließlich eine AMS-Leistung zur Verfügung hatten, bei knapp drei Viertel. 20 % hatten kein regelmäßiges Einkommen. Am Standort Leoben hingegen hatte knapp die Hälfte der TeilnehmerInnen kein regelmäßiges Einkommen, am Standort Deutschlandsberg lag dieser Anteil sogar bei zwei Drittel.

Drei Viertel aller TeilnehmerInnen der Produktionsschulen wurden vom AMS vermittelt, wie aus Abbildung 4.9 hervorgeht. 12 % kamen über einen Netzwerkpartner zur Produktionsschule und 8,1 % durch Mundpropaganda. Der Anteil der TeilnehmerInnen, die vom AMS vermittelt wurden, unterscheidet sich zwischen den Standorten. Aus Abbildung 4.67 geht hervor, dass der Anteil der vom AMS vermittelten Personen in Kapfenberg besonders hoch war (88,4 %). Auch in Deutschlandsberg war der Anteil der AMS-Zuweisungen mit 77,9 % sehr hoch, allerdings vergleichsweise auch der Anteil der TeilnehmerInnen, die über einen Netzwerkpartner zur Produktionsschule gefunden haben. Geringer war der Anteil der AMS-Zuweisungen am Standort Leoben (71,6 %), wobei hier der Stellenwert von Mundpropaganda recht groß war (13,5 %). Am Standort Graz war der Anteil der Personen, die vom AMS zugewiesen wurden, mit 66,1 % vergleichsweise gering. Sowohl Mundpropaganda als auch die Vermittlung über einen Netzwerkpartner nahmen am Standort Graz eine relativ hohe Bedeutung ein (13,2 % bzw. 14 %).

Abbildung 4.67: TeilnehmerInnen nach Zugang zum Projekt und Standort der Produktionsschulen, relativ



N = 358

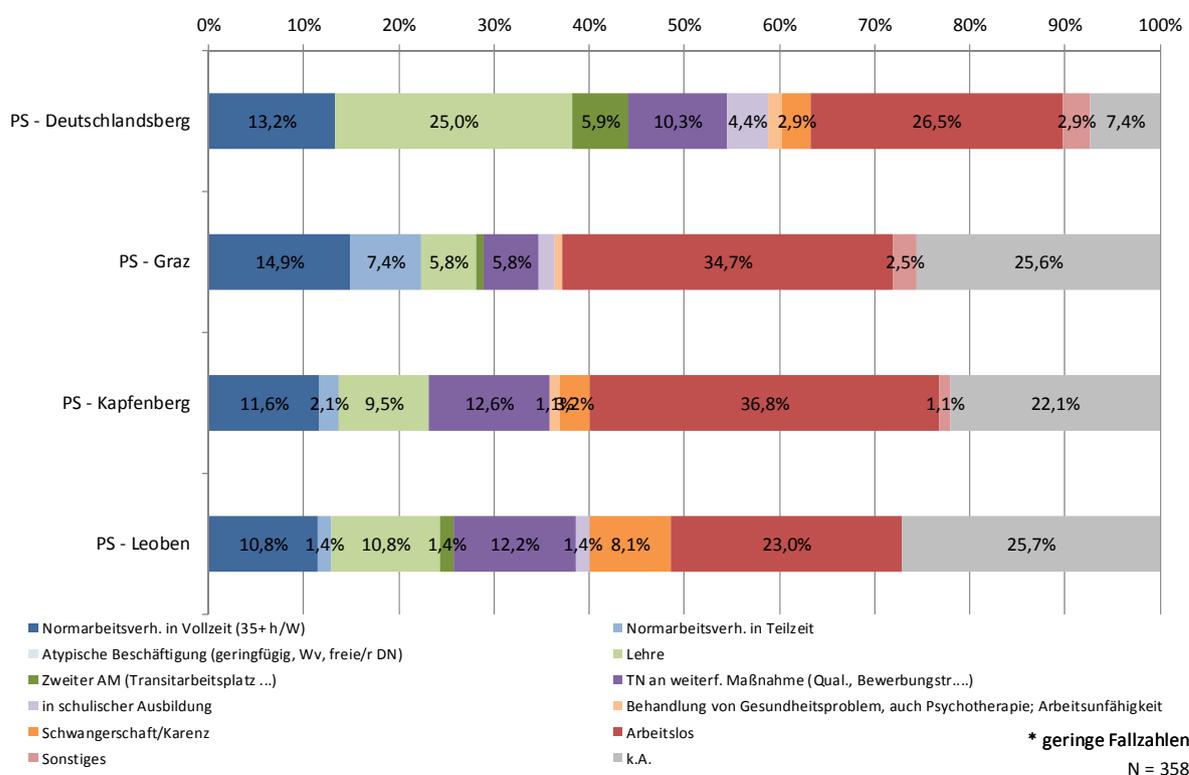
Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

In den Produktionsschulen war der Anteil der vorzeitigen Beendigungen vergleichsweise hoch. Laut Abbildung 4.10 beendeten 69 % der TeilnehmerInnen die Betreuung in einer Produktionsschule vorzeitig. Die Gründe dafür sind vielfältig. In einem Viertel aller Fälle erfolgte ein vorzeitiger

Abbruch der Projektteilnahme aufgrund einer Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme. In 6,1 % der Fälle musste das Betreuungsverhältnis aus disziplinären Gründen seitens des Projekts abgebrochen werden. 12,8 % der TeilnehmerInnen brachen die Teilnahme an einer Produktionsschule aus persönlichen Gründen ab. Weitere Gründe für einen vorzeitigen Abbruch waren Umzüge in ein anderes Bundesland oder ins Ausland, gesundheitliche Probleme (insbesondere auch psychische Probleme) oder Schwangerschaft.

Die Projektteilnahme war für eine Dauer von sechs bis 12 Monaten möglich. Die durchschnittliche Teilnahmedauer betrug insgesamt 5,3 Monate. Die durchschnittliche Verweildauer war am Standort Kapfenberg mit 4,5 Monaten am geringsten. Am Standort Leoben betrug die durchschnittliche Teilnahmedauer 5,4 Monate, am Standort Deutschlandsberg 5,6 Monate und am Standort Graz 5,7 Monate.

Abbildung 4.68: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projektaustritt und Standort der Produktionsschulen, relativ



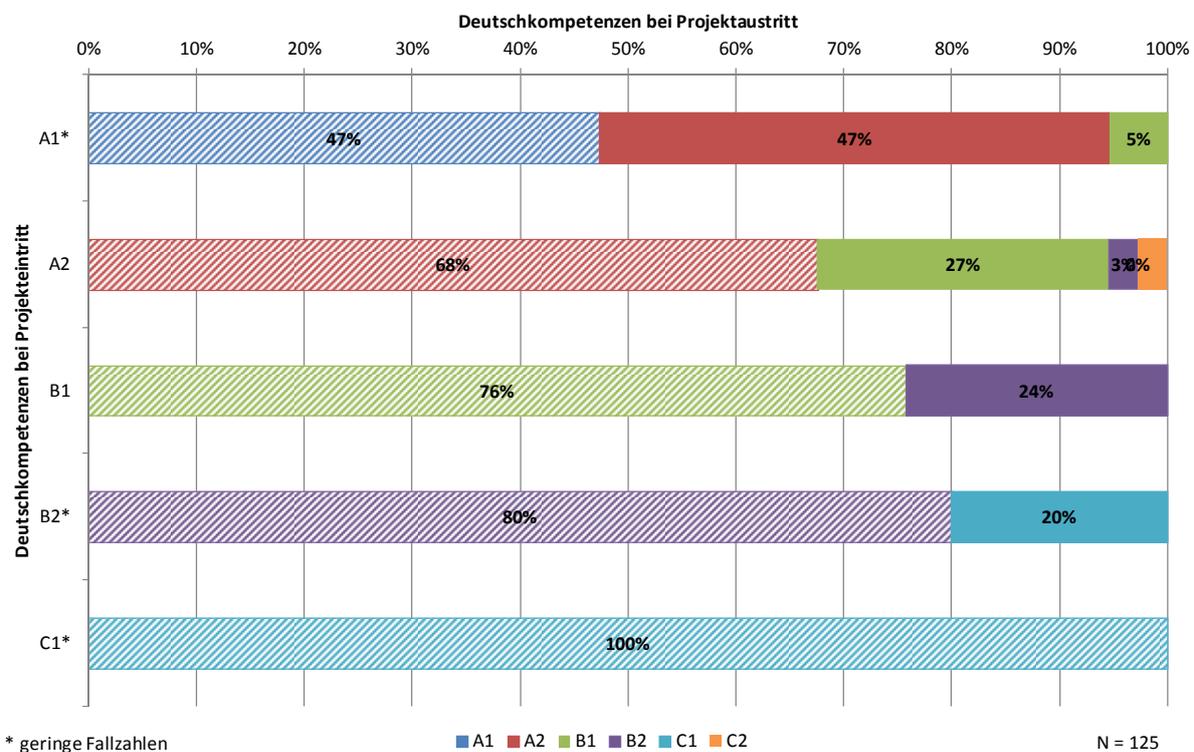
Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Die berufliche Situation der TeilnehmerInnen bei Projektaustritt ist Abbildung 4.13 zu entnehmen. 16,2 % konnten in ein Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden, der größte Teil in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis. Weitere 1,7 % nahmen ein Beschäftigungsverhältnis am zweiten Arbeitsmarkt auf. 11,5 % konnten eine Lehrstelle finden. 9,8 % gingen nach Teilnahme an der Produktionsschule in eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme, 1,7 % in eine schulische Ausbildung. 31,3 % der TeilnehmerInnen an der Produktionsschule hatten zum Zeitpunkt des Projektendes noch kein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis. Bei mehr als 20 % wurden keine Angaben gemacht. Was die berufliche Situation nach Projektaustritt betrifft, so unterscheiden sich die einzelnen Standorte etwas voneinander.

Am Standort Deutschlandsberg konnte ein Viertel aller TeilnehmerInnen eine Lehrstelle finden. 13,2 % nahmen ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt auf, 5,9 % gingen in ein Arbeitsverhältnis am zweiten Arbeitsmarkt. 10,3 % ergriffen eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme, 4,4 % eine schulische Ausbildung. Mit 26,5 % ist der Anteil der TeilnehmerInnen, die zu Projektaustritt weder ein Beschäftigungs- noch ein Aus- oder Weiterbildungsverhältnis hatten, relativ gering. Am Standort Deutschlandsberg ist auch der Anteil der TeilnehmerInnen, bei denen der Erwerbsstatus bei Projektaustritt nicht bekannt ist, mit 7,4 % deutlich niedriger als an den anderen Standorten (etwa ein Viertel aller TeilnehmerInnen).

Am Standort Graz konnten mehr als 20 % in ein Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden, 14,9 % nahmen ein Vollzeitverhältnis auf, 7,4 % ein Teilzeitverhältnis. Der Anteil der TeilnehmerInnen, die am Standort Graz direkt von der Produktionsschule in ein Lehrverhältnis wechselten, war mit 5,8 % geringer als an allen anderen Standorten. Etwas mehr als ein Drittel der TeilnehmerInnen war direkt bei Projektausstieg arbeitslos.

Abbildung 4.69: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt Produktionsschule



Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.
 Schraffierte Flächen bedeuten, dass sich die/der TeilnehmerIn zu Projektbeginn und zu Projektende am selben Kompetenzniveau befunden hat, also die Deutschkompetenzen nicht verbessert wurden.

In Kapfenberg und Leoben gestaltet sich die berufliche Situation der TeilnehmerInnen bei Projektausstieg ähnlich. Jeweils etwas mehr als 10 % nahmen nach Teilnahme an einer Produktionsschule ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis auf, nur wenige gingen in ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Etwa jeweils 10 % ergriffen eine Lehrausbildung. Am Standort Leoben war der Anteil der TeilnehmerInnen, die aufgrund einer Schwangerschaft nach der Teilnahme an der Produktionsschule nicht am Arbeitsmarkt aktiv sein werden, mit 8,1 % höher als an den anderen Standorten. Außerdem konnten jeweils 1,4 % in ein Beschäftigungsverhältnis am zweiten Arbeitsmarkt sowie in eine

schulische Ausbildung vermittelt werden. Am Standort Leoben war auch der Anteil der TeilnehmerInnen, bei denen keine Informationen zur beruflichen Situation nach Projektausstieg bekannt waren, mit 25,7 % relativ hoch. Insgesamt lag daher der Anteil der nach Projektteilnahme arbeitslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen am Standort Leoben mit 23,0 % deutlich unter dem entsprechenden Anteil am Standort Kapfenberg (36,8 %).

Zentral beim Unterstützungsangebot im Rahmen der Produktionsschulen war die Verbesserung der Deutschkenntnisse bei den TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund. Auch bei den Produktionsschulen wurden die Deutschkompetenzen der TeilnehmerInnen zu Projektbeginn sowie zu Projektende gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen ermittelt, und zwar anhand einer detaillierten Erklärung der einzelnen Kompetenzstufen zur Unterstützung. In der Abbildung 4.69 werden die Deutschkenntnisse der TeilnehmerInnen an einer Produktionsschule bei Projekteintritt den Deutschkenntnissen bei Projektaustritt gegenübergestellt.

Es zeigt sich auch bei den Produktionsschulen (vgl. Abbildung 4.69), dass der Anteil der Personen, die ihre Deutschkenntnisse verbessern konnten, bei den niedrigeren Kompetenzniveaus deutlich höher liegt als bei den höheren Kompetenzlevels. 47 % der TeilnehmerInnen, die zu Projekteinstieg nur äußerst geringe Deutschkenntnisse auf A1-Niveau aufweisen konnten, verbesserten ihre Sprachkenntnisse um eine Stufe auf A2-Niveau, 5 % sogar um zwei Stufen auf B1-Niveau. 27 % der TeilnehmerInnen mit A2-Deutschkenntnissen zu Projektbeginn verbesserten ihre Sprachkenntnisse um eine Stufe auf B1-Niveau, einige wenige sogar um zwei oder mehr Stufen. Knapp ein Viertel der TeilnehmerInnen mit B1-Sprachkenntnissen bei Projekteinstieg konnte ebenfalls eine Verbesserung um eine Stufe erreichen. 20 % der TeilnehmerInnen, die Deutschkenntnisse bereits auf B2-Niveau mitbrachten, konnten ihre Deutschkompetenzen auf C1-Niveau bringen.

4.8.3. Probleme und Lösungsstrategien

In Gesprächen mit MitarbeiterInnen und TrainerInnen der Produktionsschulen in Deutschlandsberg, Graz, Leoben und Kapfenberg wurden Probleme in der Umsetzung der Produktionsschulen sowie in den konkreten Projektmaßnahmen angesprochen. Dabei zeigten sich teilweise standortbezogene Problemfelder, und damit ein Handlungsbedarf auf Makroebene, zum Teil lagen Probleme auf der Mikro- und Mesoebene.

Die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen

Die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen war in jeder Produktionsschule anders. In Deutschlandsberg und Kapfenberg konnte der angestrebte MigrantInnen-Anteil nicht erreicht werden, Leoben lag etwas unter, Graz über dem gesetzten Ziel von 60 %. Auch der Frauenanteil war stark unterschiedlich, wobei hier die angebotenen Arbeitsbereiche eine wesentliche Rolle spielten. So waren an der Metallverarbeitung primär männliche Jugendliche interessiert, im Bereich Holz war das Geschlechterverhältnis entweder relativ ausgewogen oder es gab einen leichten Überhang an männlichen Teilnehmern.

Da es in den meisten Fällen für alle oder zumindest einige der Arbeitsbereiche Wartelisten gab, versuchten die Produktionsschulen, durch eine gezielte Vergabe der Plätze die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen (nach Geschlecht und Migrationshintergrund) zu steuern. (vgl. PS IP 24: 17)

Abbrüche

Die Produktionsschulen hatten in Vergleich mit anderen Projekten eine hohe Rate vorzeitiger Abbrüche, gleichzeitig aber auch eine hohe Vermittlungsrate. 68 TeilnehmerInnen konnten in ein Arbeitsverhältnis (Voll- oder Teilzeit) oder in eine Lehre wechseln, und 23 Personen konnten in eine Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahme gehen.

Abgesehen von den „positiven“ bzw. „gewünschten“ vorzeitigen Abbrüchen, gab es allerdings auch 46 Abbrüche aus persönlichen Gründen, elf TeilnehmerInnen brachen aus gesundheitlichen Gründen ab und weitere 22 ProjektteilnehmerInnen konnten aus disziplinären Gründen an den Maßnahmen der Produktionsschulen nicht mehr teilnehmen. Sieben Personen sind in ein anderes Bundesland oder ins Ausland verzogen.

Im Rahmen der Gespräche mit ProjektmitarbeiterInnen wurden folgende Gründe für Abbrüche genannt:

- Überforderung
- Missglückte Integration in die Gruppe
- Nicht-Einhaltung der Rahmenbedingungen, wie z.B. hohe Fehlzeiten, Drogenmissbrauch etc.
- Krankheit
- Umzug in ein anderes Bundesland oder ins Ausland
- Schwangerschaft.

Bei Abbrüchen wurden ProjektmitarbeiterInnen teilweise auch aktiv, indem sie die ehemaligen TeilnehmerInnen wieder in das Projekt zurückzuholen versuchten. Ein Mitarbeiter der Produktionsschule Leoben meinte hierzu, dass es wesentlich wäre, dass Jugendliche Wünsche und Ziele entwickeln, die umsetzbar sind; dann kann man auch einen Plan zur Umsetzung machen: „Was stellst du dir vor?“, „Wie kommst du dorthin?“

Auf diese Art konnten drei Jugendliche wieder in das Projekt zurück geholt werden. Daraus ist ersichtlich, dass es wesentlich ist, den TeilnehmerInnen eine realistische Perspektive zu eröffnen. (vgl. PS IP 25: 28-31)

Schaffung einer realistischen Arbeitsplatz- und Marktsituation

Eine wesentliche Strategie der Produktionsschulen bestand in einer möglichst arbeitsplatz- und arbeitsmarktnahen Qualifizierung der TeilnehmerInnen. Dies beinhaltete Prozesse innerhalb der Produktionsschulen genauso wie die Zusammenarbeit mit Betrieben, sowie einer Produktorientierung entsprechend der Nachfrage.

In der Produktionsschule in Graz waren innerhalb des Projekts betriebsähnliche Abläufe stark verankert. Die unterschiedlichen Bereiche griffen ineinander über, wodurch ein System entstand, das dem eines Betriebes sehr nahe kommt. Das Essen für alle TeilnehmerInnen und BetreuerInnen wurde von den Jugendlichen des Beschäftigungsbereichs Gastronomie zubereitet und angeboten. Außerdem wurden Aufträge für Catering angenommen. Die Produkte, die in den Bereichen Design/Textil und Metall/Holz entstanden, wurden im Bereich Büro/Handel beworben, verkauft und abgerechnet. Dadurch entstand eine realistische betriebliche Dynamik, die die Jugendlichen mit den realen Abläufen in der Arbeitswelt vertraut machte. (vgl. PS IP 23: 10)

Für KundInnen wurde nur nach Auftrag gearbeitet; die Holz-Abteilung hatte z.B. einen größeren Auftrag, für den sie auch Überstunden etc. gemacht hat, damit rechtzeitig geliefert werden konnte. Sie bekamen darauf ein sehr positives Feedback für die qualitativ hochwertige Verarbeitung. Auch wenn die TeilnehmerInnen bestimmte Schritte lernten, gab es übergeordnet immer eine Ausrichtung auf ein Endprodukt und dessen Verwertbarkeit. (vgl. PS IP 25: 51-53)

Auch die anderen Standorte, wie z.B. die Produktionsschule Leoben, verwiesen auf die möglichst realitätsnahe Umsetzung der Maßnahmen. Es wäre wichtig, dass Produkte aus allen Bereichen tatsächlich einer Nachfrage entsprechen. So wurden etwa in der Metallwerkstätte kleinere Serien gefertigt und an verschiedene Firmen weiterverkauft. *"Die Produktionsschüler sollen hautnah miterleben, wie es in allen anderen Unternehmen auch zugeht"*, so ein Mitarbeiter der Produktionsschule. (vgl. PS BP 12: 17)

Gesundheit

Auch gesundheitliche Probleme wurden als Grund für Projektabbrüche genannt. In der Produktionsschule Leoben wurde die Anwesenheit der TeilnehmerInnen zum Zeitpunkt des Interviews auf 70 % geschätzt. Abgesehen von unentschuldigtem Fehlzeiten trugen viele Krankenstände hierzu bei. Im Zuge des Gesprächs in Leoben meinte eine Mitarbeiterin außerdem, dass psychosomatische Gesundheitsprobleme eine Rolle spielen würden und marginalisierte Menschen hiervon besonders betroffen seien. (vgl. PS IP 25: 14) Auch Sucht zählt zu dieser Kategorie. Die Produktionsschulen sprachen in diesem Zusammenhang auch von unterschiedlichen Kooperationen, wie mit der Suchtberatung, Pro Mente, der Schuldnerberatung, der Männerberatungsstelle etc. Diese Zusammenarbeit ermöglichte den TeilnehmerInnen, in verschiedenen Belangen professionelle AnsprechpartnerInnen aufzusuchen. (vgl. PS IP 24: 33; IP 22: 13; IP 25: 26 und 39)

Konflikte unter den TeilnehmerInnen

Es kam unter den TeilnehmerInnen immer wieder zu Konflikten – so ProjektmitarbeiterInnen – und zwar aufgrund von Geschlecht und Herkunft. In der Produktionsschule Leoben wurde u.a. konkret über einen Konflikt aufgrund der Herkunft berichtet, der aber im Projekt aufgegriffen wurde und durch Kooperation mit der Männerberatungsstelle aufgelöst werden konnte: Ein Afrikaner und ein Tschetschene hätten sich laut einem Mitarbeiter gegenseitig beschimpft (mit „Neger“ etc.). Daraufhin wurde mit beiden das Gespräch gesucht, und außerdem die Männerberatungsstelle zur Beratung hinzugezogen. Mittlerweile hätten beide eine Arbeit gefunden und würden gemeinsam zu ihrem Arbeitsplatz fahren. (vgl. PS IP 25: 26)

Spannungen zwischen den Geschlechtern wurden in der Produktionsschule Leoben ebenfalls aufgegriffen und innerhalb der Gruppe diskutiert. Hierbei wurde Kleidung genauso thematisiert wie unterschiedliche Geschlechterrollen. (vgl. PS IP 25: 24)

Nachhaltigkeit

Bezogen auf die Umsetzung des Gesamtkonzeptes Produktionsschulen wurde u.a. die unsichere Zukunft angesprochen. Projekte sind in ihrer Dauer an Förderperioden gebunden; eine Fortsetzung bleibt ungewiss. Sollten die Produktionsschulen nicht weitergeführt werden, bedeute dies den Verlust von hohen finanziellen Investitionen, die nötig waren, um die Projektstandorte ent-

sprechend auszustatten, sowie von aufgebauten Fähigkeiten und Kompetenzen der MitarbeiterInnen. Davon ausgehend spekulierte eine ProjektmitarbeiterIn auch mit der Übernahme der Produktionsschulen ins Regelinstrumentarium:

„Man geht eigentlich schon davon aus, dass die Produktionsschulen weiterfinanziert werden (evt. ins Regelinstrumentarium überführt werden), weil die Anfangsinvestitionen so hoch sind. Man würde das kaum für zwei Jahre machen.“ (vgl. PS IP 24:7)

Auch die Entwicklung von regionalen Kooperationen und die Zusammenarbeit mit Betrieben kann für kurzfristige Projekte stark arbeitsintensiv und standortabhängig sein. Während die Produktionsschule in Kapfenberg auf eine Vielzahl von Produktionsbetrieben und bereits bestehende Kooperationen zurückgreifen konnte (vgl. PS IP 24: 33), mussten andere Standorte zuerst ein entsprechendes Netzwerk aufbauen und sich etablieren. (vgl. PS IP 25: 49)

Ein Mitarbeiter der Produktionsschule Kapfenberg beschrieb die Kooperation mit den Betrieben wie folgend:

„Die Vernetzung mit Betrieben ist langjährig und gut und von zentraler Bedeutung für den Erfolg des Projekts. [In der Trägereinrichtung] gibt es intern ein Betriebskontaktereferat.“ (vgl. PS IP 24: 15)

Eine Projektmitarbeiterin der Produktionsschule Leoben stellte fest, dass in erster Linie große Betriebe PraktikantInnen aufnehmen würden und sie bis jetzt positive Erfahrungen machten:

„Bis jetzt gab es nur positive Rückmeldungen. Ein Mädchen hat ein Praktikum in einer Schneiderei gemacht, zwei weitere TN im Sozialbereich, eine davon hat abgebrochen: Sie sollte mit Behinderter arbeiten und war überfordert.“ (vgl. PS IP 25: 61)

Kooperationen

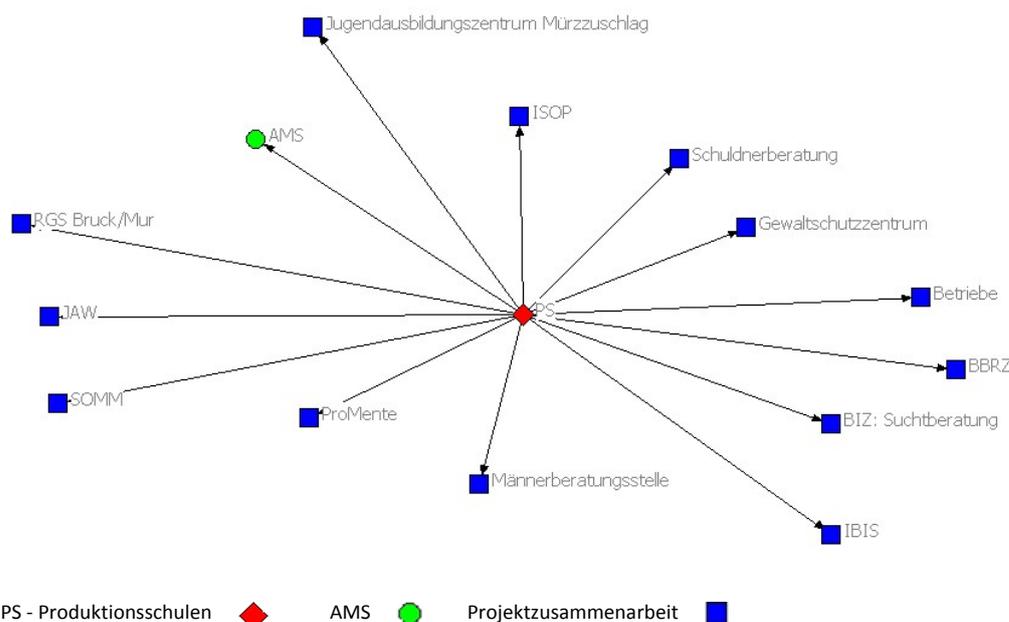
Abgesehen von Kooperationen mit Betrieben, die bereits in Kapitel 3.2.3 zur Nachhaltigkeit behandelt wurden, spielten außerdem Kooperationen eine Rolle, die dem Bedarf der TeilnehmerInnen entgegenkommen sollten und somit auch Teil einer Lösungsstrategie darstellen konnten.

ProjektmitarbeiterInnen beschrieben u.a. Probleme aufgrund von Sucht und finanziellen Belangen. Die Produktionsschule Deutschlandsberg hatte eine Nulltoleranz bei Drogenmissbrauch, arbeitete aber auch mit der Suchtberatung zusammen, um TeilnehmerInnen zu unterstützen. Bei finanziellen Problematiken wurde die Schuldnerberatung hinzugezogen. (vgl. PS IP 22:13)

Die folgende Grafik zeigt Kooperationspartner, die im Rahmen der Interviews und Gespräche mit ProjektmitarbeiterInnen genannt wurden⁶³:

⁶³ Da das hier dargestellte Netzwerk rein auf den Gesprächen mit ProjektmitarbeiterInnen basiert, besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit.

Abbildung 4.70: Netzwerk- Kooperationspartner der Produktionsschulen auf Basis der Gesprächsprotokolle⁶⁴



Quelle: Diese Netzwerkdarstellung beruht auf den Gesprächen mit VertreterInnen der Projekte im Rahmen der Projektbesuche sowie Nennungen in den Fokusgruppen. Es besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit, sondern ist als Teilausschnitt zu verstehen.

Das oben dargestellte Netzwerk führt die Kooperationen der unterschiedlichen Produktionsschulen zusammen. Es ist nicht ausgewiesen, welche Produktionsschule welche konkrete Zusammenarbeit(en) unterhält, unter der Kategorie PS wurden sämtliche Produktionsschulen zusammengefasst. Viele der von den Produktionsschulen genannten Einrichtungen konnten Leistungen abdecken, die die Produktionsschulen selber den TeilnehmerInnen nicht anbieten konnten, allerdings für deren erfolgreichen Projektabschluss wesentlich waren. Dies betrifft u.a. die Männerberatungsstelle, die Schuldnerberatung, das Gewaltschutzzentrum, ProMente und die BIZ Suchtberatung.

4.8.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

Die Begründung für die Projektteilnahme war für einige TeilnehmerInnen der Produktionsschulen die Zuweisung durch das AMS. Die Zuweisung des AMS entsprach in vielen Fällen dem Interesse der Personen, allerdings meinte ein Interviewpartner auch, er „musste“ teilnehmen. (vgl. PS TN 13: 34) Andere InterviewpartnerInnen hatten klare Erwartungen: eine (bestimmte) Ausbildung oder Arbeit zu finden, einfach „Neues“ auszuprobieren oder in unterschiedliche Bereiche „reinzuschnuppern“, wie ein Gesprächspartner vermerkte. (vgl. PS TN 35:49)

Die Ausbildungsmöglichkeiten und ergänzende Maßnahmen sowie die umfassende Betreuung in den Produktionsschulen entsprachen häufig den Erwartungen der TeilnehmerInnen und boten ihnen ein entsprechendes Umfeld. Ein Projektteilnehmer meinte, dass er seine Freunde aus der

⁶⁴ Borgatti/ Everett/ Freeman (2002): Ucinet for Windows: Software for Social Network Analysis. Harvard, MA: Analytic Technologies.

Produktionsschule nicht nur im Projekt, sondern auch außerhalb treffe. Er fand die Trainer freundlich und meinte, dass kein Druck ausgeübt wurde. (vgl. PS TN 14:46) Eine Teilnehmerin sagte, sie hätte viel gelernt und wüsste jetzt, was sie kann (vgl. PS TN 36:54)

Ein anderer Teilnehmer der Produktionsschule hingegen meinte, dass die Projektlaufzeit nicht ausreichend lang wäre und begründete dies damit, dass man sich auch nach einer erfolgreichen Beschäftigungsaufnahme anders oder neu orientieren möchte und dann bräuchte man einen bereits vertrauten Ansprechpartner, den man aber verloren habe:

„Es ist für manche zu kurz, die Zeit in der Produktionsschule. Ich finde, es sollte mindestens ein Jahr und sechs Monate dauern oder bis zu zwei Jahre. [...] Weil manche finden in der Zeit [Arbeit], und dann merken sie: Ups, ich bin im falschen Bereich, was mache ich eigentlich hier? [...] Wenn man zum Beispiel in der Produktionsschule schon war, kennt man genau die Leute, mit denen man zusammengearbeitet hat, zum Beispiel die Trainer. Man kennt die Sozialpädagogen, und man hat schon dieses Vertrauen.“ (PS TN 62:49)

Aus seiner Sicht sollte es die Möglichkeit geben, länger in der Produktionsschule zu bleiben bzw. wieder zurückkehren zu können, wenn die Lehr- oder Arbeitsstelle doch nicht wirklich passt. (vgl. PS TN 62:48)

Bei den InterviewpartnerInnen überwogen bei weitem positive Aussagen zu den Produktionsschulen. Sie sagten, dass sie Spaß hatten, neue Fertigkeiten gelernt haben und neue Erfahrungen gesammelt haben. Einige meinten auch, dass sie nichts an ihrer jeweiligen Produktionsschule ändern würden. (vgl. PS TN 36: 59; TN 35: 39; TN 19: 52; TN 14: 46)

4.9. Nach dem Projekt: Zwei Fallbeispiele

58 der durchgeführten Interviews wurden mit den Personen während ihrer Projektteilnahme geführt. Sieben Personen konnten nach dem Ende ihrer Projektteilnahme erreicht und ein erneutes Mal interviewt werden. Da es innerhalb des Erhebungszeitraumes, der sich auf die Projektlaufzeiten beschränkte, nicht möglich war, auf die Wirksamkeit der Maßnahmen zu schließen, können hierzu nur Spekulationen angestellt werden. Die Erwartungen der TeilnehmerInnen, was sich für sie nach der Projektteilnahme ändern sollte, waren hingegen in vielen Fällen sehr konkret:

- Durch die besseren Sprachkenntnisse wird es leichter, Arbeit zu finden.
- Neue Fähigkeiten (durch Bewerbungstraining, etc) werden die Berufsfindung erleichtern.
- Es besteht ein konkreter Plan für eine Ausbildung.
- Klare Berufsvorstellungen werden verfolgt.
- Folgemaßnahme, -kurs.
- Verbesserung der Sprachkenntnisse ist primär.
- Veränderung der Lebenssituation.
- Heirat, Familiengründung.

Die Erwartungen an die Zeit nach dem Projekt zeigten sich stark abhängig von den Charakteristika und Rahmenbedingungen, die eine Person mitbrachte. In vielen Fällen bezogen sich die InterviewpartnerInnen nicht auf ein einzelnes, für sich stehendes Ziel, sondern auf Prozessketten, die nötig wären, um ihre Vorstellungen umzusetzen.

Es kann somit von unterschiedlichen Etappenzielen gesprochen werden, die die GesprächspartnerInnen Schritt für Schritt umsetzen wollten. Eine Teilnehmerin der Lernfabrik erklärte, dass sie zuerst den HS-Abschluss machen wollte, um dann mit Kindern arbeiten zu können. Andere Ziele bestanden weiterführend in Selbstständigkeit und Unabhängigkeit von Beihilfen. Als wesentlichen Faktor für ihre Motivation nannte sie ihren Sohn, den sie eigenständig versorgen können wollte. (vgl. Lernfabrik TN 11: 85) Eine andere Projektteilnehmerin war zum Zeitpunkt des Interviews schwanger und bereitete sich auf die bevorstehende Geburt vor. Sie dachte speziell an die Zeit nach der Karenz und meinte, das letzte halbe Jahr zum Verfassen von Lebenslauf und Bewerbungen nützen zu wollen. Sie machte sich Sorgen, wie schwierig es dann würde, eine Lehrstelle zu finden, am liebsten wollte sie in einer Apotheke anfangen. (vgl. Mia_san TN 38: 74) Für eine andere Person war die Art der Arbeit weniger wichtig, als überhaupt eine Arbeit zu finden:

„Für mich ist wichtig Fix-Arbeit. ... Ich wollte nicht drei Monate arbeiten und weg und wieder so ist Arbeitslosengeld. Das ist nichts für mich ist gut. Schwer Arbeit auch ist kein Problem. Ich glaube, ich jetzt suche Wohnung in Graz - große Stadt ist mehr Möglichkeit Arbeit zu finden.“ (Kpe TN 18: 60)

Hierbei handelt es sich nur um einige Auszüge der Pläne der ProjektteilnehmerInnen nach dem Projekt. Innerhalb dieses Berichts kann nur darauf verwiesen werden, welchen (Beschäftigungs-) Status die Personen bei Projektaustritt hatten⁶⁵. Die weiteren Entwicklungen der TeilnehmerInnen zu dokumentieren, und in welchem Ausmaß sie tatsächlich längerfristig von angeeigneten Ressourcen und allgemein der Projektteilnahme profitieren konnten, wären mögliche Themen einer anschließenden Analyse.

Aus den Zweitgesprächen mit TeilnehmerInnen wurden zwei Fallbeispiele ausgewählt, um einen Einblick in die Komplexität der Zeit nach dem Projekt zu gewinnen.

Madina⁶⁶ - Nach dem Projektabschluss

Madina wurde 1968 in Tschetschenien geboren; ihre Mutter war ebenfalls aus Tschetschenien, ihr Vater aus Kasachstan. Sie lebt seit 2003 in Österreich. Während ihrer Projektteilnahme (1. Interview) lebte sie in Scheidung und wohnte gemeinsam mit ihren drei Kindern in einer Wohnung in Graz.

Sie absolvierte in Tschetschenien ein Medizincollege und arbeitete anschließend 16 Jahre in einem bakteriologischen Labor. Laut ihrer Information ist ihre Ausbildung nicht vergleichbar mit einer ähnlichen Ausbildung in Österreich. Es wäre nötig, die gesamte Ausbildung zum/zur Medizinisch-Technischen AnalytikerIn (MTA) zu machen, um in einem vergleichbaren Tätigkeitsbereich arbeiten zu können.

⁶⁵ Eine Grafik hierzu ist unter Abbildung 4.13: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projektaustritt und Modellprojekt, relativ zu finden.

⁶⁶ Bei Madina handelt es sich um einen fiktiven Namen, ohne jeglichen Bezug zu der tatsächlichen Interviewpartnerin. 1. Interview: In Graz, am 19.11.2010. 2. Interview: In Graz, am 6.7.2011. Teilnehmerin der Kompetenzprofilerhebung Graz.

Madina begann im April 2010 mit ihrer Teilnahme an dem Modellprojekt Kompetenzprofilerhebung in Graz, gleichzeitig war sie in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen tätig. Nachdem sie bei ISOP einen Deutschkurs gemacht hatte, arbeitete sie außerdem in der „Plauderbar“⁶⁷. Allerdings handelte es sich hierbei um eine befristete Arbeit bis April 2011 und sie musste weiterführend eine andere Beschäftigung finden. Zusätzlich war sie auf geringfügiger Basis beim Verein SOMM als Dolmetscherin tätig, u.a. im Rahmen von Begleit- und Besuchsdiensten (Begleitung und Übersetzung z.B. in Krankenhäusern) sowie Büroarbeiten. Insgesamt arbeitete sie etwa drei Jahre für SOMM. Als sie die Stelle bei ISOP bekam, beendete sie ihre Tätigkeit für SOMM. Sie meinte, sie könnte schon wieder für SOMM arbeiten, aber dann würde sie weniger verdienen.

Madina spricht drei Sprachen: Tschetschenisch, Russisch und Deutsch. Obwohl es ihren Erzählungen nach anfangs sehr schwierig für sie war, die deutsche Sprache zu lernen, konnte sie ihr Deutsch dann laufend verbessern. Sie besuchte Deutschkurse bei ISOP und arbeitete, wie bereits erwähnt, bis April 2011 in der „Plauderbar“.

Diese Ausschnitte des Lebens der Interviewpartnerin zeigen eine Frau mit einer abgeschlossenen Ausbildung im medizinischen Bereich und 16 Jahren fachspezifischer Berufserfahrung im Herkunftsland. Trotz dieser Qualifikationen ist sie mit zwei zentralen Hindernissen beim Arbeitsmarktzugang konfrontiert: Sie kann sich weder ihre Ausbildung in Österreich anerkennen lassen, noch besteht die Möglichkeit, Teilbereiche für eine andere Ausbildung anzurechnen, wodurch sich der Lern- und Prüfungsaufwand reduzieren könnte. Weiterführend wird daher ihre gesamte Berufserfahrung in diesem Bereich nahezu wertlos in Österreich. Trotzdem versucht sie, in einem Bereich Fuß zu fassen, in dem sie ihr fachspezifisches Wissen und ihre Berufserfahrung nutzen kann. Außerdem müssen die Lebensumstände berücksichtigt werden. Eine alleinerziehende Mutter verfügt in der Regel über eingeschränkte zeitliche Möglichkeiten und muss eine Vielzahl an alltäglichen Aufgaben bei ihrer Lebensplanung berücksichtigen. Außerdem darf der finanzielle Aspekt nicht vernachlässigt werden.

Madina hat über unterschiedliche Tätigkeiten versucht, in einer anderen Form wieder Zugang zu ihrem ehemaligen Berufsfeld zu finden, z.B. in Form eines Praktikums im Labor eines Hygieneinstituts (zwei Wochen in verschiedenen Bereichen); allerdings gab es zu diesem Zeitpunkt keine freie Stelle und sie konnte nicht bleiben. Außerdem hat sie einen LaborgehilfInnen-Kurs absolviert und einen Orientierungskurs für Gesundheitsberufe besucht, der ihr vom Verein Omega vermittelt wurde. Sie stellte bereits während der Orientierung fest, dass sie diese Arbeit zu stark belastet hätte („Herzweh“):

„Ich wollte Pflegekurs machen und danach habe ich erfahren, dass ich diese Arbeit kann nicht machen, weil für mich zu Herzweh war und dann habe ich lieber mache ich diese Kurs nicht ... Lösche ... keine meine Zeit und keine Geld von Staat, wenn ich kann nicht arbeiten, das ist sinnlos zu machen.“ (Kpe TN 8: 40)

⁶⁷ Bei der „Plauderbar“ handelt es sich um ein Beschäftigungsprojekt für anerkannte Flüchtlinge und MigrantInnen, die langzeitbeschäftigungslos sind oder Sozialhilfe beziehen. Sie werden innerhalb einer befristeten Anstellung auf einen (Wieder-)Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet. (vgl. <http://www.isop.at/plauderBar/plauderbar.htm>)

Sie wurde von mehreren Seiten bei ihrer Arbeitssuche und auch in sonstigen Belangen unterstützt. Dazu gehörten Omega, MitarbeiterInnen von ISOP und ihre Chefin von der Plauderbar; das AMS schickte ihr immer wieder Stellenangebote und auch MitarbeiterInnen von SOMM haben ihr beim Verfassen von Bewerbungsschreiben und bei der Suche geholfen. Die geringfügige Beschäftigung bei SOMM war für sie allerdings nicht ausreichend und sie strebte eine Vollzeit-Beschäftigung an. Ihre Chefin bei der Plauderbar empfahl ihr einen Berufsorientierungskurs. Sie informierte sich im Vorfeld über die Kompetenzprofilerhebung und meldete sich dann an. Letztendlich besuchte sie alle Kurseinheiten der Kompetenzprofilerhebung.

Dadurch, dass sie sich im Vorfeld informierte, hatte sie eine klare Erwartungshaltung. Sie wollte mehr über ihre Arbeits- und Weiterbildungsmöglichkeiten erfahren und üben, wie man ein Bewerbungsgespräch führt, wie man besser eine Bewerbung, einen Lebenslauf etc. schreibt.

Sie hatte bereits viele Bewerbungen geschrieben (auf Stellenanzeigen aus Zeitungen und dem Internet), für Bürokraft, Serviererin, Laborkraft, Verkäuferin, Außendienstmitarbeiterin. Sie wurde auch mehrmals zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, wurde aber nie genommen. Madina meinte, dass sie vielleicht auch zu wenig Arbeitserfahrung hätte. Zumindest wäre ihr dies gesagt worden. Mit einem Blick auf ihren Lebenslauf wird allerdings klar, dass damit nur die Arbeitserfahrung in Österreich gemeint sein kann.

Die Kursmaßnahmen empfand sie als sehr hilfreich. Wesentlich hierfür sind ihr Lernerfolg und die Wissensvermittlung in bestimmten Bereichen:

- Viele Präsentationen → „macht mutiger“.
- Gelernt, „was wichtig ist zu sagen“:
„Ich bin sehr ungewöhnt über mich selbst zu sprechen. Bei uns das ist ein bisschen nicht so gut, wenn jemand sich lobt und deswegen ist immer mir schwierig zu sagen, was ich kann und was ich gut kann.“ (Kpe TN 8: 49)
- Welche Weiterbildungsmöglichkeiten es gibt.
- Warum heutzutage lernen so wichtig ist.
- Viele unbekannte Begriffe geklärt.

In der Gruppenphase war sie täglich bis Mittag bei ISOP, über einen Zeitraum von vier Wochen. Das Einzelcoaching (Einzelgespräche und –coaching) fand ein Mal pro Woche statt und dauerte jeweils ca. ein bis zwei Stunden.

Sie war mit dem Projekt zufrieden, und hat sich außerdem mit der Gruppe gut verstanden. Bei einigen Teilnehmerinnen (in ihrem Kurs waren nur Frauen) ging sie davon aus, dass der Kontakt auch nach Projektende weiter bestehen würde. Außerdem wollte sie eine Weiterbildung machen, um sich in anderen Berufsfeldern etablieren zu können. Eine Möglichkeit wäre für sie eine Ausbildung zur Familienbetreuerin bei der Caritas zu machen. Ihre Wunschberufe waren Dolmetscherin und Laborantin.

Ihr einziger Kritikpunkt betraf die Laufzeit des Projektes. Sie meinte, dass drei Monate wohl besser wären, als fünf Wochen und es gut wäre, ein Praktikum zu integrieren oder die Möglichkeit zu bieten, Berufe „auszuprobieren“:

„Ein bisschen Praktikum. Zum Beispiel gibt's viele Bereiche, wo ich eintreten kann, aber ich hab Angst vielleicht das ist nicht für mich, vielleicht das passt für mich nicht. Bevor ich mich weiterbilde oder eine Ausbildung mache, ich wollte zuerst wissen, ob das sinnvoll ist.“ (Kpe TN 8: 64)

Ca. acht Monate später

Einige Monate nach diesem ersten Interview erklärte sich die Interviewpartnerin zu einem weiteren Gespräch bereit. Nach dem Projekt blieb sie weiterhin in Kontakt mit MitarbeiterInnen der Kompetenzprofilerhebung; sie wurde auch beim Schreiben und den Formulierungen von Bewerbungen unterstützt und auf Bewerbungsgespräche vorbereitet. Generell besuchte sie außerdem weiterhin öfters ISOP. Auch mit einer Teilnehmerin der Kompetenzprofilerhebung stand sie nach Projektabschluss in Kontakt. Sie kommt ebenfalls aus Tschetschenien und kann, laut Madina, eher wenig Deutsch. Diese Teilnehmerin rufe sie an, wenn sie etwas bräuchte. Viele würden sich an ihr orientieren:

„Du sprichst so gut Deutsch. Wenn du keine Arbeit findest, sehen wir keine Hoffnung für uns.“ (Kpe TN 43: 60)

Anhand der Aussage der Freundin wird erneut die Bedeutung der Sprache als Schwelle beim Arbeitsmarktzugang verdeutlicht. Die Deutschkenntnisse der Interviewpartnerin werden als Schlüssel zum Job betrachtet.

Madina versuchte bereits während ihrer Zeit bei der Plauderbar und danach Arbeit zu finden. Sie hat sich u.a. als Versandarbeiterin, als Feinkost-Verkäuferin, in der Trafik, als Tankstellenmitarbeiterin und in einer Wäscherei beworben. Die Stellenanzeigen fand sie in der Zeitung und im Internet. In der Wäscherei wurde sie genommen und hat am 1. Juni 2011 begonnen. Nach zwei Wochen bekam sie aber Angina. Am ersten Tag ging sie noch zur Arbeit, aber am zweiten Tag ging es nicht mehr. Sie rief dann an und meldete sich krank und sagte, dass sie hoffte in zwei Tagen wieder gesund zu sein. Zwei Stunden später wurde sie angerufen und es wurde ihr mitgeteilt, dass sie gekündigt wäre. Bis Ende September bekomme sie nun Arbeitslosengeld und hoffe, bald eine neue Stelle zu finden. Sie hat viele Vorstellungsgespräche geführt. Für eine Stelle in der Trafik hatten sich 40 Personen beworben, für eine Stelle als Feinkostverkäuferin bei Eurospar waren es sieben Bewerbungen. In einer Privatrehaklinik hatte sie einen Praktikumstag als Serviererin, aber daraus hat sich auch nichts Weiteres ergeben. Sie hat sich jetzt als Labor- und Ordinationsgehilfin beworben, da sie in ihrem Heimatland einen medizinischen Kurs besucht hat und in Österreich einen Laborhelfer-Kurs gemacht hat. Madina hat sich auch in einem Blumengeschäft beworben, dort bräuchte man angeblich keine Ausbildung.

Ihre Erzählungen verdeutlichen einerseits die Konkurrenz bei einigen Stellenangeboten, andererseits versucht sie sich weiterhin im Bereich ihres ehemaligen Berufsfeldes zu positionieren und gleichzeitig bewirbt sie sich für Stellen, die unterschiedlichste Aufgabenbereiche umfassen, die nicht ihrem Ausbildungsbereich entsprechen. Sie verhält sich sehr flexibel und angepasst an die Möglichkeiten, die sie entsprechend ihren Erfahrungen und Hintergrundwissen, für sich wahrnimmt.

Ihre Begründungen, warum sie keine Beschäftigung findet, beziehen sich u.a. auf die Wahrnehmung der ArbeitgeberInnen, die v.a. ihre Sprachkenntnisse als Defizit ansehen würden. Sie selber

stufte allerdings ihre sprachlichen Kompetenzen in Deutsch als gut ein⁶⁸. Sie meinte, es würden nur Arbeitnehmer gesucht, die fließend und perfekt Deutsch sprechen.

„Bei den anderen Bewerbungen habe ich viele Vorstellungsgespräche gehabt. Und dann habe ich wieder angerufen, ob ich diese Stellen bekomme - und trotzdem habe ich keine bekommen. Einmal in einer Trafik habe ich gefragt: Habe ich Chancen, diese Arbeit zu bekommen? Und sie hat gesagt: Ich weiß nicht, wir haben 40 Bewerbungen! [...] Manche glauben, dass ich nicht gut verstehen kann.“ (vgl. Kpe TN 43: 39)

Sie weist in diesem Interviewabschnitt auch auf die Fremdwahrnehmung der potentiellen ArbeitgeberInnen hin, die glauben, dass sie die Sprache nicht gut versteht. Wie bereits angesprochen, spielen sprachliche Charakteristika wie ein Akzent bereits eine Rolle für die Zuordnung von Eigenschaften einer Person und/oder der zugehörigen Gruppe. Dies führt auch zu einer Fortsetzung unzutreffender Stereotype und Zuschreibungen. (vgl. Thim-Mabrey 2003: 2)

Bei einer Stellenbewerbung wurde ihr gesagt „Wenn wir jemanden suchen, dann rufen wir an!“ Eine zehn Jahre jüngere Kollegin bei ISOP hatte sich auch bei dieser Firma beworben und erhielt laut der Interviewpartnerin eine Stelle. Madina thematisierte hier ihr Alter bzw. die jüngere Konkurrenz als Hindernis bei der Arbeitssuche.

Trotzdem erwähnte sie wiederholt, wie sie ihre erworbenen Kompetenzen aus dem Projekt bereits einsetzen konnte. Die Kompetenzprofilerhebung habe ihr bei Vorstellungsgesprächen und Bewerbungen geholfen. Sie habe gelernt, Bewerbungen zu schreiben und sich besser zu präsentieren, und zu erkennen, was für welche Stellen wesentlich sei. Sie habe nun viele Bewerbungsmusterbriefe und müsste diese nur entsprechend anpassen. Wenn sie Hilfe bräuchte, könnte sie zu einer Mitarbeiterin von ISOP gehen.

„Für jede Stelle, für die ich mich bewerben möchte, habe ich ein Bewerbungsmuster. Wir haben sehr viele Bewerbungen geschrieben. Jetzt, wenn ich mich für die gleiche Stelle bewerbe, benutze ich alte Bewerbungen. Wenn etwas Neues kommt, wende ich mich an eine ISOP Mitarbeiterin. [...] Sie ist jederzeit bereit, mir zu helfen. [...] In der Arbeitswelt ist es sehr wichtig, sich zu bewerben.“ (Kpe TN 43: 52)

Sie hat weiterhin das Ziel, eine zweijährige Ausbildung zur Familienbetreuerin oder eine halbjährige Ausbildung zur Erziehungshelferin zu machen. Diese Ausbildungen sind berufsbegleitend und sie könnte sie auch neben der Arbeit bewältigen. Zum Zeitpunkt des Interviews war sie diesem Ziel noch nicht näher gekommen. Sie zeigte auch eine gewisse Frustration, denn trotz all der Bewerbungen (ca. 50) hatte sie nur drei bis vier Vorstellungsgespräche. Sie glaubte, dass die „Hauptsache“ [Grund] ist, dass sie Migrantin ist und ihre Sprachkenntnisse nicht gut genug sind, obwohl sie ihre Deutschkenntnisse nicht als schlecht einstuft. (vgl. Kpe TN 43: 66)

Seit sie ihre Stelle in der Wäscherei verloren hat, hat sie ca. 15 Bewerbungen geschrieben und versucht weiterhin Arbeit zu finden.

⁶⁸ Diese Einschätzung wurde auch von der Interviewerin geteilt.

Silvia⁶⁹ - Nach dem Projektabschluss

Silvia nahm am Projekt Interkulturelles Mentoring in St. Johann bei Herberstein teil. Sie begann das Projekt im Mai 2010 und beendete es, nach einer Verlängerung, im November 2011. Sie wurde 1968 in Bosnien geboren und lebte zum Zeitpunkt des Interviews in Lebensgemeinschaft mit ihrem Ex-Mann und ihren drei Kindern. Sie hat ihre Schulausbildung in Bosnien absolviert, und zwar VS, HS und Matura und begann dann ein Studium in Deutsch, Arabisch und Russisch, musste es aber wegen des Krieges abbrechen. In Österreich ist sie seit 1992. Ihre Ausbildung wird in Österreich anerkannt. Die IKM Projektteilnehmerin hat zwar kein abgeschlossenes Studium, allerdings wird ihr ihre Matura in Österreich anerkannt. Sie sammelte nur begrenzt als Näherin Berufserfahrung in Österreich, ehe sie in Karenz ging; sie blieb auch nach der Karenz noch einige Jahre zu Hause. Zum Zeitpunkt des Interviews hatte sich vieles in ihrer Situation verändert. Ihre Kinder waren älter geworden und Silvia wollte wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen, mit der eindeutigen Einschränkung, nicht mehr als Näherin arbeiten zu wollen. Da sie Bosnisch, Russisch und Deutsch spricht, kann sie zeitweise beim Psychosozialen Zentrum als Dolmetscherin arbeiten und bei Psychotherapiesitzungen übersetzen.

Um eine Beschäftigung zu finden, machte sie eine Ausbildung zur Heimhilfe. Trotz vieler Bewerbungen konnte sie keine Stelle finden und gewann den Eindruck, dass Personen ohne Kinder bevorzugt würden. Sie hätte zwar eine Kinderbetreuung, aber wenn die Kinder krank sind, müsste sie trotzdem zu Hause bleiben. Daher würden eben Personen ohne Kinder bevorzugt. Sie hat daher nie als Heimhilfe gearbeitet. Während ihrer Projektteilnahme machte sie eine Ausbildung zur Fachtrainerin beim BFI. Das wäre genau das, was sie immer tun wollte, nämlich mit Menschen arbeiten. Sie hoffte, dann in der Umgebung arbeiten zu können, z.B. in einem Alphabetisierungsprojekt.

Von der Projektteilnahme erwartete sie mehr Kontakte, sowie dass sie stärker und selbstbewusster werde. Ihre Erwartungen hatten sich völlig erfüllt. Sie betonte, dass es schön für sie war, dass es jetzt auch verlässliche Kontakte außerhalb ihrer eigenen Familie gäbe. Ihre Mentorin traf sie mindestens zweimal pro Monat, außerdem telefonierten sie regelmäßig. Für Silvia war das Gefühl wesentlich, jemanden jederzeit anrufen zu können, wenn sie Hilfe bräuchte. Dieses Wissen wäre ein wichtiger Halt für sie. Sie meinte sich jetzt stärker zu fühlen und das auch im Alltag. Außerdem hätte sie jetzt auch andere Interessen als ihre Kinder, und die dankten ihr das auch. Sie konnte ihre Deutsch-Kenntnisse auch wieder verbessern. Sie hätte gemerkt, dass sich ihre Sprachkenntnisse in der Zeit, in der sie v.a. bei ihren Kindern zu Hause war, verschlechtert hätten.

Auch für die Zeit nach dem Projekt hatte sie sich Ziele gesteckt. Sie wollte eine Ausbildung zur Fachtrainerin machen und die Alphabetisierungsausbildung. Außerdem war sie sich sicher, mit ihrer Mentorin in Kontakt zu bleiben.

Ca. fünf Monate später

Das zweite Interview mit Silvia fand ca. fünf Monate später statt. Ihre Lebenssituation hatte sich verändert, u.a. war sie mit ihrem Ex-Mann wieder verheiratet, der sie auch bei der Umsetzung

⁶⁹ Bei Silvia handelt es sich um einen fiktiven Namen, ohne jeglichen Bezug zu der tatsächlichen Interviewpartnerin. 1. Interview: In St. Johann bei Herberstein, am 03.02.2011. 2. Interview: In Hartberg, am 08.07.2011. Teilnehmerin des Interkulturellen Mentoring.

ihrer Wünsche unterstützte. Sie begann bereits im Oktober 2010 mit einer TrainerInnen-Ausbildung. Zusätzlich hatte sie im Frühjahr 2011 auch die Alphabetisierungs-TrainerInnen-Ausbildung begonnen. Mitte Juni 2011 konnte sie beide Ausbildungen erfolgreich abschließen. Während der Zeit der Ausbildung wurde sie stark gefordert, nahezu jedes Wochenende war mit Seminaren verplant. Beide Ausbildungen fanden in Graz statt, dadurch kam es zu einer weiteren Zusatzbelastung durch das Pendeln (mindestens zwei Stunden pro Seminartag). Sie konnte allerdings öffentliche Verkehrsmittel nützen. In dieser Zeit hat sie ihre Mentorin seltener gesehen, aber dafür oft mit ihr telefoniert. Ihre Mentorin hat Silvia außerdem beim Verfassen von Seminararbeiten geholfen (Themenfindung, Korrekturlesen, etc.). In dieser Zeit trafen sie sich dann wieder häufiger.

Neben den beiden Ausbildungen hat sie auch Zusatzmodule besucht: Diversity Management, Systemisches Coaching, Interkulturelle Kompetenz u.a.

Ihr Mann war sehr unterstützend und übernahm Aufgaben der Kinderbetreuung, obwohl er selber unter der Woche durch seine Arbeit stark belastet war. Dadurch standen ihr die Samstage rein für ihre Ausbildung zur Verfügung. Sonntags musste sie mit den Kindern Vorbereitungen für die Schule u.a. treffen, und während der Woche musste sie neben Haushalt und Kindererziehung ihre Vorbereitungen und Aufarbeitungen für ihre Ausbildungen machen.

Silvia hatte nach wie vor umfangreiche Aufgaben abzuwickeln, beschrieb allerdings den positiven Beitrag ihres Ehemannes, von Omega, ihrer Mentorin und dem AMS und war auch erfolgreich in der Umsetzung ihrer Ziele. Sie wurde sogar darüber hinaus aktiv und besuchte weitere Ausbildungen in dieser Zeit. Ihre Rahmenbedingungen hatten sich durch ihre Mentorin, das soziale Netzwerk, in das sie jetzt eingebettet war, und die Unterstützung durch ihren Mann gebessert. Obwohl es für sie nach wie vor eine große Herausforderung darstellte, alle Aufgabenbereiche mit ihren Zielen zu vereinbaren, wurde es ihr durch die Unterstützung von unterschiedlichen Seiten zumindest erleichtert.

Zum Zeitpunkt des zweiten Interviews war sie erst vor ein paar Wochen mit den Ausbildungen fertig geworden und suchte nun eine Arbeit im TrainerInnen-Bereich, meinte allerdings, dass dies ohne Berufserfahrung sehr schwierig sei. Sie hoffte, bei Omega eine Stelle zu finden. Nach Graz zu pendeln war für sie durch die Distanz keine Option. Nach wie vor arbeitete sie als Dolmetscherin beim Psychosozialen Zentrum, aber sie hatte nur sehr wenige Einsätze (etwa vier Stunden pro Monat). Außerdem war diese Arbeit emotional sehr fordernd, auch wenn sie gelernt hat, damit umzugehen⁷⁰.

Silvia konnte bereits fünf Monate nach Projektabschluss viele ihrer Zielsetzungen umsetzen. Sie meinte zwar, dass sie die Ausbildung auf jeden Fall gemacht hätte, aber ihre Mentorin hat sie darin sehr bestärkt. Außerdem erklärte sie, dass sie jedem das Projekt weiter empfehlen würde. Die Unterstützung und Teil eines Netzwerkes zu sein, waren sehr wertvoll für sie. Sie konnte auch nach Ende des Projektes auf u.a. soziale Ressourcen zurückgreifen. Obwohl sie zum Zeitpunkt des

⁷⁰ Silvia übersetzte bei psychotherapeutischen Gesprächen, meistens mit Flüchtlingen, die über ihre Erfahrungen berichteten. Sie hat gelernt, damit umzugehen und die nötige Distanz zu bewahren.

Interviews gerade erst begonnen hatte, eine Stelle zu suchen, hatten sich ihre Voraussetzungen in der vergangenen Zeit wesentlich verändert. Der erfolgreiche Abschluss ihrer Ausbildungen und eine Einbettung in ein unterstützendes soziales Umfeld stellen eine gute Basis für den (Wieder-)Eintritt in den Arbeitsmarkt dar.

5. Handlungspolitische Schlussfolgerungen

Die im Rahmen dieser Studie untersuchten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Modellprojekte bewegen sich allesamt im Bereich der sogenannten ‚Übergangsarbeitsmärkte‘. Diese betreffen Übergänge zwischen (Aus-)Bildung und Beschäftigung, Übergänge zwischen verschiedenen Arbeitsverhältnissen, Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung, Übergänge zwischen unbezahlter und bezahlter Arbeit oder auch Übergänge zwischen zeitweiliger oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit und Beschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte sind „institutionelle Arrangements, die solche Übergänge auf Dauer anlegen, regeln und begünstigen“ (Schmid 2002: 219) Der zweite Arbeitsmarkt etwa ist ein Element des Übergangsarbeitsmarktes. Naturgemäß müssen Arbeitsmärkte, die Übergänge in bzw. aus Beschäftigung betreffen, sehr flexibel sein, und zwar nicht nur was das Beschäftigungsausmaß und die Beschäftigungsdauer betrifft, sondern auch hinsichtlich der Qualifikationen oder anderen mitgebrachten Ressourcen. Zudem sind die Regelmechanismen in diesem Bereich sehr instabil. Das geht auch aus der kürzlich veröffentlichten Studie der OECD zur Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen in Österreich hervor, in der u.a. empfohlen wird, die Rahmenbedingungen für eine kohärente und wirksame Integrationspolitik etwa durch Förderung eines besseren Erfahrungsaustauschs und durch bessere Koordination der Integrationspolitik aber auch durch Beseitigung des Forschungs- und Evaluierungsdefizits zu verbessern. (vgl. Krause/Liebig 2011: 14)

Unter Minister Dallinger wurde 1983/84 die sogenannte „experimentelle Arbeitsmarktpolitik“ eingeführt, die in erster Linie die (Re-)Integration von Langzeitarbeitslosen fördern sollte. Bereits damals stellte sich bald die Frage, wie die Stabilität in diesem Segment der Arbeitsmarktpolitik hergestellt werden könnte und auf welcher Ebene (Bundes-, Landes- oder Kommunalebene) eine solche Stabilisierung erfolgen sollte. (vgl. Biffl 1994/1995) Im Laufe der 1990er kam es zwar zu einer gewissen Stabilisierung, allerdings bedeutete dies für viele Projekte und Maßnahmen die Fortsetzung unsicherer und prekärer Strukturen. Nach wie vor ist es nicht möglich, wie die vorliegende Projektevaluation zeigt, Stabilität in der Finanzierung bei gleichzeitiger Flexibilität in den Inhalten und Zielgruppen herzustellen.

Die zentrale Frage lautet daher, welche Strukturen geschaffen werden müssen, um Übergangsarbeitsmärkte, die die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit unserer Arbeitswelt an neue Herausforderungen sicherstellen, in ein Regelarbeitsmarkt- und Sozialversicherungssystem mit gesicherter Finanzierung einzubinden. Im Mittelpunkt muss bei der Beantwortung dieser Frage stehen, welche institutionellen Änderungen vorzunehmen sind und welche Rahmenbedingungen im Sinne einer Planbarkeit und Nachhaltigkeit erhalten bleiben sollen. Nachfolgende Handlungsempfehlungen greifen diese Überlegungen auf und verdeutlichen mögliche Verbesserungspotentiale.

5.1. *Bildungspolitische Handlungsfelder*

Dequalifizierung auf dem Arbeitsmarkt gezielt entgegenwirken – Verbesserung der Verwertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen am österreichischen Arbeitsmarkt

Es hat sich an den verschiedensten Stellen immer wieder gezeigt, dass es für MigrantInnen besonders schwierig ist, ihre (mitgebrachten) Qualifikationen am österreichischen Arbeitsmarkt zu verwerten und eine bildungsadäquate Beschäftigung zu erlangen. Die Ursachen dafür liegen einerseits darin, dass die (Aus-)Bildungssysteme der Länder, aus denen MigrantInnen nach Österreich kommen, sich stark vom österreichischen (Aus-)Bildungssystem unterscheiden. Das betrifft in erster Linie Drittstaatsangehörige, da innerhalb der Europäischen Union eine weitgehende Harmonisierung der Anerkennung von Berufqualifikationen im Rahmen der sogenannten „Anerkennungsrichtlinie“ (RL 2005/36/EG) erfolgt ist, sowie der Gleichstellung von hochschulischen Ausbildungen im Rahmen des Lissabonner Anerkennungsübereinkommen.

Österreich verfügt über ein stark formalisiertes und differenziertes Ausbildungssystem, in das verschiedenste (formal und informell erworbene) Qualifikationen nur schwer oder bedingt übertragbar sind. Andererseits ist das System der Anerkennung von (Aus-)Bildungsabschlüssen in Österreich stark fragmentiert und dadurch von einer Vielzahl verschiedener Zuständigkeiten geprägt. Diesen Problemen zu begegnen, ist zu einem hohen Grad eine nationalstaatliche Aufgabe. Folgende Maßnahmen können auf bundesstaatlicher Ebene umgesetzt werden und somit wesentlich dazu beitragen, der Dequalifizierung von MigrantInnen entgegenzuwirken:

Schaffung eines zentralen Informationsangebots für verschiedenste Anerkennungsbelange mit ‚Wegweiserfunktion‘

Durch die Möglichkeit, Informationen bei Anerkennungsfragen zentral einholen zu können, könnten Unterstützungsangebote für MigrantInnen stark entlastet werden. Eine bedeutende Funktion einer zentralen Informationsstelle wäre es, die verschiedenen Pfade der Anerkennung samt den entsprechenden Anlaufstellen aufzuzeigen und somit eine ‚Wegweiserfunktion‘ einzunehmen. Die Informationsgestaltung muss sehr empfängerorientiert sein, damit eine entsprechende Informationsverwertung ermöglicht wird.

Derzeit liegt sehr viel Informationsarbeit bei TrainerInnen bzw. BetreuerInnen in den verschiedenen Projekten und Einrichtungen. Eine zentrale Informationsstelle für Anerkennungsfragen könnte an einer bereits bestehenden und etablierten Einrichtung angesiedelt und somit auch institutionell verankert werden. Die Erfahrungen, die verschiedene Beratungseinrichtungen bzw. Unterstützungsmaßnahmen oder Betroffene selbst bereits gemacht haben, sollten dabei berücksichtigt werden. Der Stellenwert, den MigrantInnenvereine bzw. ‚ethnic communities‘ im Bereich der Informationsvermittlung zu Anerkennungsfragen einnehmen, darf dabei nicht außer Acht gelassen werden. Ein wichtiger Schritt in diesem Bereich wurde im Frühjahr 2012 bereits durch die Einführung der Internetplattform www.berufsanerkennung.at gesetzt, die ein gemeinsames Service des Staatssekretariats für Integration im Bundesministerium für Inneres und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz darstellt.

Bewertung als Alternative zur Anerkennung (Nostrifizierung)

Was die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen betrifft, so gilt in einem traditionellen Verständnis, dass für eine formale Anerkennung die völlige Gleichwertigkeit mit einer inländischen Qualifikation gegeben sein muss. Hinzu kommt, dass vielfach eine Anerkennung nur beantragt werden kann, wenn die Qualifikation für den Berufszugang (reglementierte Berufe) erforderlich ist. Das heißt, Qualifikationen, die diese Kriterien nicht erfüllen, sind vielfach von einer formalen Anerkennung ausgeschlossen oder sie ist mit erheblichem Aufwand verbunden. Im Bereich ausländischer Hochschuldiplome besteht die Möglichkeit der Bewertung durch die im BMWF angesiedelte Stelle ENIC NARIC AUSTRIA. Dabei handelt es sich um eine nicht bindende Einschätzung von im Ausland absolvierten Studien und Prüfungen, die relativ stark nachgefragt wird. Bewertungen könnten eine niederschwellige und vermutlich kostengünstigere Alternative zur formalen Anerkennung sein. Dafür wäre zu klären, wie Bewertungen auf andere Qualifikationsbereiche ausgeweitet werden könnten. (vgl. dazu auch: Biffi/Pfeffer/Skrivanek 2012)

Schaffung von ausreichenden (arbeitsplatznahen) Nachqualifizierungsangeboten

In vielen Fällen müssen Qualifikationsteile in Österreich nachgeholt werden, um die (Berufs-) Ausbildung, die im Ausland erworben wurde, auch in Österreich einsetzen zu können. Dafür ist ein ausreichendes Nachqualifizierungsangebot mit entsprechenden Unterstützungsmöglichkeiten erforderlich. Dabei ist einerseits eine Ausrichtung an den aktuellen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes notwendig, andererseits müssen etwaige Altersbeschränkungen für bestimmte Berufe mitgedacht werden, da MigrantInnen häufig nicht direkt nach ihrer Ausbildung nach Österreich kommen und damit älter sind als Personen ohne Migrationshintergrund mit demselben Ausbildungshintergrund.

Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen alleine ist jedoch keine Garantie auf eine ausbildungsadäquate Beschäftigung. Ein weiteres Problem bei der Arbeitsmarktintegration stellt für MigrantInnen häufig auch die fehlende einschlägige Berufserfahrung in Österreich dar. Oft haben MigrantInnen entweder in ausbildungsfremden Berufen (dequalifiziert) gearbeitet oder ihre Berufserfahrung liegt schon länger zurück. Frauen sind davon wegen längerer inaktiver Phasen aufgrund von Familienarbeit besonders betroffen. Daher sollten etwaige Nachqualifizierungsangebote sehr arbeitsplatznah gestaltet werden, um gleichzeitig auch das Erlangen von facheinschlägiger Berufserfahrung zu ermöglichen.

Gezielte Förderung von Aus- und Weiterbildung und Sichtbarmachung von erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen – Einführung eines Steirischen Bildungskontos

Aus- und Weiterbildung wird für alle Bevölkerungsgruppen immer wichtiger, um am Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. Es ist daher von großer Bedeutung Weiterbildungsförderungen und –unterstützungen bereitzustellen. Gleichzeitig muss aber auch sichergestellt werden, alle (formal und informell) erworbenen Kompetenzen sichtbar zu machen und damit beruflich (besser) bewerten zu können. Im Wesentlichen könnte dazu die Einführung eines Steirischen Bildungskontos beitragen, im Rahmen dessen zielgerichtet finanzielle Förderungen für Weiterbildungsmaßnah-

men bereitgestellt werden. Ein derartiges Bildungskonto könnte um einen Bildungspass ergänzt werden, der alle erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen gesammelt darstellt.

Förderung der gezielten Aus- und Weiterbildung, insbesondere für arbeitsmarktferne Personen

Besonders für bildungs- und arbeitsmarktferne Personen stellt Aus- und Weiterbildung ein wesentliches Kriterium für die (Wieder-)Herstellung der Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt dar. Es ist jedoch schwierig, diese Personengruppe innerhalb des Weiterbildungssystems zu erreichen. Im Rahmen eines Steirischen Bildungskontos könnte durch gezielte Steuerung des Berechtigtenkreises sichergestellt werden, dass vorrangig bildungs- und arbeitsmarktferne Personen die bereitgestellte finanzielle Weiterbildungsförderung zugute kommt. D.h. für Personen mit einem Bildungsabschluss unter einem bestimmten Niveau wird jeweils ein gewisser Betrag für Weiterbildung zur Verfügung gestellt. Eine enge Zusammenarbeit mit dem AMS oder sogar eine Beteiligung des AMS wäre besonders wichtig, wenn Arbeitslosigkeitsphasen einer Person für Weiterbildungszwecke genutzt werden sollen. Um bildungs- und arbeitsmarktferne Personen bestmöglich zu erreichen, ist weiters auch die Einbindung der Kommunen wichtig, da diese die Zusammensetzung ihrer Bevölkerung und deren Bedürfnisse am besten kennen.

Derzeit können Weiterbildungen durch das AMS finanziert werden. Da der rechtliche und politische Auftrag des AMS allerdings in der Vermittlung in den Arbeitsmarkt liegt, können vom AMS nur jene Ausbildungen finanziert werden, die als „arbeitsmarktpolitisch“ sinnvoll gelten, d.h. die Vermittlungschancen fördern oder eine gefährdete Beschäftigung absichern. Über ein Steirisches Bildungskonto im Rahmen einer Zusammenarbeit zwischen Land Steiermark und AMS könnte ein umfassenderes und auch nachhaltigeres Weiterbildungssystem geschaffen werden. Ein erster Schritt wurde im Bereich der Basisbildung im Rahmen der „Initiative Erwachsenenbildung“ bereits getan, die auf einer Vereinbarung gemäß 15a B-VG zwischen Bund und Ländern beruht und die Förderung von Lehrgängen für Erwachsene im Bereich der Basisbildung/Grundkompetenzen sowie von Lehrgängen zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses ermöglicht. Damit können bildungsferne Personen kostenfrei grundlegende Bildungsabschlüsse nachholen und so Zugang zu Angeboten des lebensbegleitenden Lernens bekommen. Diese Vereinbarung trat mit 1. Jänner 2012 in Kraft.⁷¹

Wichtig ist aber nicht nur, Aus- und Weiterbildungen zu absolvieren, sondern diese auch auf dem Arbeitsmarkt entsprechend umsetzen zu können. Zu diesem Zweck kann eine systematische Darstellung von (formal und informell) erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten in Form eines Bildungspasses hilfreich sein.

Entwicklung eines Modells zur Sichtbarmachung von erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen der MitarbeiterInnen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik bzw. der Integrationsarbeit

Mit der fragmentierten und dadurch nicht dauerhaft gesicherten Finanzierungsstruktur der Maßnahmen im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik bzw. der Sozialarbeit im Allgemeinen sind prekäre Arbeitsverhältnisse verbunden. Das bedeutet, dass auch TrainerInnen, BetreuerInnen u.a.

⁷¹ <http://www.bmukk.gv.at/ministerium/vp/20111222.xml#toc3-id6>, zuletzt abgerufen am 29. März 2012.

von verschiedenen arbeitsmarktpolitischen oder integrationsfördernden Maßnahmen in einem prekären Arbeitsmarkt beschäftigt sind. Daher ist es wichtig, die Qualifikationen und Kompetenzen, die die MitarbeiterInnen im Rahmen ihrer Projektstätigkeit erworben haben, sichtbar zu machen. Auch hier kann ein Bildungspass, der nicht nur formale Qualifikationen, sondern auch informell erworbene Kompetenzen und ExpertInnenwissen auflistet, eingesetzt werden. Zur Ermittlung informeller Kompetenzen können strukturiert eingesetzte Kompetenzportfolios dienen. Eine Zertifizierung von erworbenen Kompetenzen in der Sozialarbeit könnte auf trägerübergreifender Ebene nach dem Modell der wba (WeiterBildungsAkademie Österreich) erfolgen.⁷²

Neuorientierung der Bildungs- und Berufsorientierung im schulischen Bereich

Jugendliche benötigen Unterstützung am Übergang von der Pflichtschule in eine weiterführende Schule oder Ausbildung. Untersuchungen zeigen, dass Jugendliche nach der Pflichtschule oft große Wissensdefizite über das österreichische Bildungs- und Berufsausbildungssystem haben. Traditionelle Muster bestehen bei der Bildungs- und Berufswahl von Jugendlichen fort. Bei der Bildungs- und Berufsorientierung kommt dabei der Schule eine besondere Verantwortung zu, denn sie ist der einzige Ort an dem alle Jugendlichen institutionell erreicht werden können. Im Bereich der Bildungs- und Berufsorientierung ist die Schulpartnerschaft insbesondere für MigrantInnen äußerst wichtig, denn dort können auch Eltern die notwendigen Informationen über das Bildungs- und Berufssystem in Österreich bekommen.

Die Umsetzung von Berufsorientierung an Schulen ist in Österreich schulautonom geregelt und kann im Rahmen anderer Unterrichtsfächer behandelt werden oder als eigenes Unterrichtsfach abgehalten werden. Wie Untersuchungen zeigen, ist die Berufsorientierung an Schulen vor allem dann unzureichend, wenn sie fächerintegrativ umgesetzt werden soll. Ein wichtiger Aspekt ist auch, welchen Stellenwert LehrerInnen der Bildungs- und Berufsorientierung beimessen und mit welchem Selbstverständnis sie dies umsetzen. Neben der Bildungs- und Berufsorientierung im schulischen Bereich besteht eine Reihe von Angeboten und Initiativen außerhalb der Schule, die eine wichtige Ergänzung des Angebots darstellen, teilweise aber auch die Aufgaben übernehmen, die von den Schulen (aufgrund der gegebenen Rahmenbedingungen) nicht hinreichend erfüllt werden. Es wird angeregt, eine Neubewertung des Systems der Bildungs- und Berufsorientierung an Schulen durchzuführen. Dabei sollte geprüft werden, inwiefern das bestehende Angebot adaptiert werden kann, um zu gewährleisten, dass alle Jugendlichen in ausreichendem Maß Unterstützung erhalten, wo Doppelgleisigkeiten bestehen und wie diese in das bestehende System integriert werden können. Dadurch frei werdende Budgetmittel könnten etwa für eine flächendeckende Umsetzung der Bildungs- und Berufsorientierung als eigenes Unterrichtsfach an Schulen genutzt werden.

⁷² <http://www.wba.or.at/main.php>, zuletzt abgerufen am 29. März 2012.

Förderung der Deutschkompetenzen im Schulsystem und gezielte Unterstützung von SeiteneinsteigerInnen ins Schulsystem

Das österreichische Schulsystem steht vor der Herausforderung zunehmend „multilingual-multikultureller Umgebungen“; Sprache nimmt dabei eine „herausragende Rolle als Medium des Unterrichts“ (Dirim 2010: 20, 17) ein. Dem Schulwesen stehen mit muttersprachlichen Unterrichtsangeboten und der Möglichkeit, SchülerInnen als „außerordentliche SchülerInnen“ zu führen, gewisse Förderinstrumente zur Verfügung. Untersuchungen zeigen, dass mit dem bestehenden Förderinstrumentarium dem Bedarf nicht ausreichend begegnet werden kann. Im Bereich des besonderen Förderunterrichts in Deutsch zeigt sich beispielsweise, dass das Angebot stark von den vorhandenen Personalressourcen abhängt. Hinzu kommt, dass, seit die Entscheidung über den konkreten Personaleinsatz von Bundes- auf Länderebene verlagert wurde, das Angebot des besonderen Deutschförderunterrichts deutlich zurückgegangen ist. (vgl. Fleck 2010: 147f.) Der Zugang zur Sprachförderung wird als „defizitorientiert“ charakterisiert. Es besteht keine durchgängige Sprachförderung über die Schulstufen und -typen hinweg. Zwischen den Bundesländern bestehen starke Unterschiede in der Zahl und Qualität der Sprachförderangebote an Schulen und es wird festgestellt, dass es bislang nur wenige Informationen zum mehrsprachigen Sprach- und Leselernen von SchülerInnen mit Migrationshintergrund, als Grundlagen zur Entwicklung von Fördermaßnahmen, gibt. Neben den Angeboten im Schulwesen bestehen aus ExpertInnensicht auch Probleme im Angebot sprachlicher Förderung im vorschulischen Bereich. (vgl. Nusche et al. 2010: 10f.)

Sprachförderung muss ausreichend früh und qualitativ hochwertig, d.h. im vorschulischen Bereich beginnen. In Österreich ist die außerhäusliche Kinderbetreuung vergleichsweise schwach ausgeprägt, verbunden mit einer späten professionellen, an frühkindlicher Förderung orientierten Kinderbetreuung. Durch die österreichische Sozial- und Familienpolitik bestehen Anreize, Kinder lange im eigenen Haushalt zu belassen (Biffl 2006: 103, Biffl 2010b).

Internationalen Forschungen zufolge sollten in Schulen die folgenden Maßnahmen umgesetzt werden, um der migrationsspezifischen Vielfalt gerecht zu werden: Die Verzahnung von Sprach- und Fachunterricht, die Berücksichtigung von Deutsch als Zweitsprache in allen Unterrichtsfächern, eine schullaufbahnübergreifende Unterstützung von Deutsch als Zweitsprache über mindestens sechs bis acht Jahre, die Förderung der nicht deutschen Erstsprachen und ihre Nutzung als Medium des Unterrichts, explizites Grammatiklernen zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Lernfortschritte in Deutsch als Zweitsprache sowie ein „Diversitäts-Monitoring“ zur Bekämpfung bestehender Ungleichheiten innerhalb des Bildungssystems. (vgl. Dirim 2010: 20, Biffl 2011b) Für das bestehende Angebot im schulischen Bereich empfiehlt die OECD, eine positive Sichtweise sprachlicher Vielfalt zu entwickeln, das Sprachförderangebot zu strukturieren und zu stärken, sowie Sprach- und Fachlernen zu integrieren sowie den Ertrag des muttersprachlichen Unterrichts zu steigern. (vgl. Nusche et al. 2010: 10f.)

5.2. Arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder

Gezielte Unterstützungsprogramme für MigrantInnen am Weg in die Selbstständigkeit

Selbstständigkeit kann eine Alternative zu unselbstständiger Beschäftigung sein, wenn etwa regional keine entsprechenden Beschäftigungsmöglichkeiten gegeben sind. Dass Unternehmen vor allem im Bereich der Nahversorgung (insbesondere in urbanen Gegenden) nicht mehr von österreichischen UnternehmerInnen bzw. deren Nachkommen weitergeführt werden, eröffnet ökonomische Nischen für MigrantInnen aus verschiedensten Herkunftsregionen – bislang vor allem in den Bereichen Handel und Gastronomie, aber auch Bauwirtschaft. (vgl. Haberfellner 2012: 2)

Entsprechende Unterstützungsprogramme, die MigrantInnen auf eine Selbstständigkeit vorbereiten, sie am Weg in die Selbstständigkeit begleiten und in der Gründungs- und Etablierungsphase unterstützen, sind Voraussetzung dafür, dass Selbstständigkeit eine attraktive und auch erfolgversprechende Alternative zu regulären Beschäftigungsverhältnissen darstellt. Die kulturellen und migrationsspezifischen Ressourcen können bei der Entwicklung von Geschäftsideen besonders berücksichtigt werden. Besonders in Branchen wie Handel und Gastronomie können kulturell geprägte Produkte und Dienstleistungen für die strategische Positionierung der Unternehmen bedeutend sein. (vgl. ebd.: 3)

Das Gründerprogramm des AMS ist ein sehr erfolgreiches Modell der Unterstützung von arbeitslosen Personen auf dem Weg in die Selbstständigkeit, das bereits seit 1998 bundesweit angeboten wird.⁷³ Die Unterstützung von arbeitslosen Menschen, die sich selbstständig machen wollen, erfolgt dabei einerseits durch die Beraterfirma ÖSB-Consulting und andererseits durch die Wirtschaftskammer. Die Überlebensquoten der derart gegründeten Unternehmen sind mit knapp 75 % nach fünf Jahren besonders hoch.⁷⁴ Einerseits sollte gezielt versucht werden, MigrantInnen für die Entscheidung zur Selbstständigkeit zu gewinnen und an bestehenden Programmen teilzunehmen. Andererseits sollten aber auch spezifische Programme entwickelt werden, die gezielt die Unternehmensgründung von MigrantInnen unterstützen und somit auch zur Entwicklung von „Ethnischem Unternehmertum“ beitragen. Österreichische und internationale Erfahrungen zeigen, dass speziell auf die Bedürfnisse von MigrantInnen ausgerichtete Maßnahmen auf positive Resonanz stoßen. (vgl. ebd.: 3) Eine solche Initiative gibt es mit „Mingo Migrant Enterprises“ von der Wirtschaftsagentur in Wien.⁷⁵ Nach derartigem Vorbild könnte auch in der Steiermark ein auf MigrantInnen ausgerichtetes Gründungsprogramm entwickelt werden.

Mit einer Unternehmensgründung sind meist auch mehr oder weniger hohe finanzielle Investitionen verbunden, die große Hürden insbesondere für arbeitsmarktferne Personen darstellen (können). Finanzielle Unterstützungsprogramme sind daher notwendig, um den Weg in die Selbstständigkeit zu erleichtern.

⁷³ http://www.ams.at/docs/001_UGP_Infoblatt.pdf, zuletzt abgerufen am 29. März 2012.

⁷⁴ http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20060727_OTS0154/ams-gruenderprogramm-schuf-im-vorjahr-ueber-4000-neue-unternehmen-bild, zuletzt abgerufen am 29. März 2012.

⁷⁵ <https://www.mingo.at/de/services/migrant-enterprises>, zuletzt abgerufen am 29. März 2012.

digkeit für bestimmte Personengruppen erst zu ermöglichen. Die Nutzung von Mikrokrediten, wie sie etwa seit 2010 von JungunternehmerInnen während ihrer Gründungsphase im Rahmen des Programms „Der Mikrokredit“ in Anspruch genommen werden können, könnte verstärkt gefördert werden, um so finanzielle Hürden im Rahmen der Unternehmensgründung zu überwinden. Anlaufstelle für die vom BMASK vergebenen Mikrokredite ist die Beraterfirma ÖSB-Consulting.⁷⁶

Begleitung an der Schnittstelle zum Arbeitsmarkt – Förderung von Mentoring-Programmen

Es hat sich gezeigt, dass für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von (arbeitsmarktfernen) MigrantInnen Qualifizierung und Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche nicht ausreichen. Es bedarf einer professionellen Begleitung an der Schnittstelle zum Arbeitsmarkt, die auch eine Begleitung während der ersten Zeit in Beschäftigung miteinschließt. So kann das Vertrauen sowohl auf Seite der MigrantInnen wie auch auf Seite der Betriebe gestärkt werden. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen oder Integrationsprojekte übernehmen sehr häufig eine solche Mentoring-Funktion. Brückeneinrichtungen und –personen sind für einen solchen Begleitungsprozess sehr wichtig.

Eine gezielte Förderung von Mentoring-Programmen sollte daher intensiv vorangetrieben werden. Mentoring-Partnerschaften können in verschiedensten Zusammenhängen entstehen. So etwa können Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik oder auch der Integrationsarbeit gezielt Mentoring-Funktionen übernehmen. Mentoring-Beziehungen können auch innerhalb von MigrantInnenvereinen oder ‚ethnic communities‘ entstehen. Auch innerhalb von Betrieben können Mentoring-Funktionen sehr hilfreich sein.

Unterstützungsangebote für MigrantInnen mit akademischen Abschlüssen

Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wenden sich in hohem Ausmaß an Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen, da diese häufiger von Problemen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt betroffen sind. Personen mit akademischen Abschlüssen greifen bei der Arbeitssuche hingegen häufiger auf private und berufliche Netzwerke zurück. Der Arbeitsmarkterfolg hängt bei AkademikerInnen also stärker davon ab, in welche Netzwerke sie eingebunden sind. MigrantInnen können häufig nicht auf gleich starke und umfassende Netzwerke zurückgreifen wie Personen ohne Migrationshintergrund. Aus diesem Grund haben MigrantInnen mit universitären Bildungsabschlüssen deutlich häufiger Probleme bei der Arbeitsmarktintegration als AkademikerInnen ohne Migrationshintergrund. Gleichzeitig ist das Angebot an Unterstützungsmaßnahmen bei der Arbeitsmarktintegration für hochqualifizierte Personen eingeschränkt.

Es sollten daher gezielt Maßnahmen geschaffen werden, die die Bedürfnisse von AkademikerInnen mit Migrationshintergrund aufgreifen und sie dabei unterstützen, eine bildungsadäquate Beschäftigung aufzunehmen.

⁷⁶ <http://www.dermikrokredit.at/index.php?id=2>, zuletzt abgerufen am 29. März 2012.

Vorbild- und Multiplikatorfunktion der sozialen Dienstleistungsberufe nutzen

Es gibt eine Vielzahl von Initiativen, die das Ziel verfolgen, den Frauenanteil in technischen Berufsfeldern zu erhöhen. Das ist insbesondere bei Migrantinnen naheliegend, da Frauen aus osteuropäischen Ländern sehr häufig über technische Ausbildungen verfügen. Besonders wichtig wäre aber auch eine Steigerung des MigrantInnen-Anteils in sozialen Dienstleistungsberufen (wie Kinder- oder Altenbetreuungsberufen), aber auch in pädagogischen Berufen oder anderen Sozial- und Gesundheitsberufen. Da diese Berufe zu einem großen Grad dem öffentlichen Dienst zuzuordnen sind und direkt mit Menschen jeder Herkunft zu tun haben, geht von Berufen des Sozial- und Gesundheitswesens sowie des Unterrichtswesens eine starke Vorbildfunktion aus. Insbesondere in diesen Beschäftigungsfeldern sind MigrantInnen z.T. stark unterrepräsentiert. Ausnahmen gibt es etwa im Gesundheitsbereich, wobei MigrantInnen hier aber hauptsächlich im niedrigqualifizierten Bereich (etwa als PflegehelferInnen oder Reinigungskräfte) tätig sind.

Es sollten daher gezielt Initiativen gesetzt werden, den Migrantinnenanteil in traditionell weiblichen Betätigungsfeldern zu erhöhen, insbesondere aber im höherqualifizierten Bereich. Dabei sind die Bildungshintergründe von MigrantInnen mitzudenken, die besonders häufig ihre Schulpflicht an Schulen absolviert haben, die sie nicht auf den Besuch von berufsbildenden höheren Schulen, wie etwa Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik (BAKIP) oder Schulen für Allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege, vorbereiten. Daher sollten gezielte Unterstützungsangebote für die Vorbereitung auf Aufnahmeprüfungen für berufsbildende höhere Schulen des Sozial- und Gesundheitswesens für Migrantinnen geschaffen werden.

Im Sinne der geschlechtsspezifischen Ausgewogenheit wäre es auch wichtig, den Anteil von Männern in Sozial- und Gesundheitsberufen zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, braucht es sicherlich gezielt eingesetzte Maßnahmen. Derartige Maßnahmen sollen Männer mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen ansprechen, eventuell braucht es auch spezifische Programme für Männer mit Migrationshintergrund.

Eine Erhöhung des MigrantInnenanteils in Sozial- und Gesundheitsberufen aber auch in pädagogischen Berufen kann nicht nur die Vorbildfunktion, die von diesen Branchen ausgeht, stärken, sondern auch die Qualität der Dienstleistungen durch Nutzung vorhandener Fremdsprachenkompetenzen von MigrantInnen erhöhen. In diesem Zusammenhang wäre es auch wichtig, im Rahmen von Unterstützungsprogrammen zur Förderung von MigrantInnen in Sozial- und Gesundheitsberufen Dolmetschkompetenzen zu vermitteln.

Verbesserung der Zugänge zu derzeit verdeckten Arbeitsmärkten

Es hat sich gezeigt, dass nur bestimmte Teilarbeitsmärkte offen zugänglich sind. Bei verschiedenen Teilarbeitsmärkten handelt es sich um sogenannte „verdeckte“ Arbeitsmärkte, die nicht – wie offene – über das AMS oder über Stellenanzeigen in Zeitungen oder dem Internet erreicht werden können, sondern vielmehr über berufliche oder private Netzwerke. Die Aufnahme von Möglichkeiten zur Verbesserung der Zugänge zu verdeckten Arbeitsmärkten, etwa in Form von Initiativbewerbungen oder Nutzung von sozialen Netzwerken u.ä., in bestehende Bewerbungstrainings wäre

besonders wichtig. Gleichzeitig könnten Maßnahmen gesetzt werden, die zur Erschließung von verdeckten Arbeitsmärkten beitragen; dabei stellt sich die Frage, ob Anreizmechanismen effizienter sein können als eine Verpflichtung zur Ausschreibung aller offenen Stellen durch den Gesetzgeber.

Förderung nachhaltiger und dauerhafter Finanzierungsstrukturen von etablierten Maßnahmen

Es gibt eine Vielzahl von Projekten, die sich aufgrund ihrer erfolgreichen Umsetzung bewährt haben und bereits etabliert sind. Aber insgesamt kann auch bei Projekten und Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration ein Aufkommen einer kapitalistischen Marktlogik beobachtet werden. Durch die notwendig gewordenen häufigen (Neu-)Ausschreibungen von Maßnahmen wird Wettbewerb hergestellt, der zwar zu Effizienzsteigerungen führen kann, gleichzeitig aber bewährte Projekte und Maßnahmen in Gefahr bringen kann. In der Arbeitsmarktintegration werden nämlich häufig Maßnahmen gesetzt, die komplementär zu anderen Maßnahmen sind und daher nicht isoliert einem ‚Wettbewerbsvergleich‘ unterworfen werden können. Zu spät stellt sich oft heraus, dass letztlich über Umwege mehr Kosten als Ersparnisse entstehen.

Auch durch Neuausschreibungen können bestehende und etablierte Angebote laufend hinterfragt werden, was letztlich zur Folge haben kann, dass engagierte AkteurInnen aufgeben. Maßnahmen werden dann möglicherweise billiger angeboten, aber gleichzeitig können damit Qualitätsverluste verbunden sein – nicht zuletzt auch deshalb, weil ein etablierter Anbieter die bereits gemachten Erfahrungen nicht weiter verwenden kann und ein neuer Anbieter sich dieselben Erfahrungen erst neu aneignen muss.

Es ist daher sinnvoll, stabile Finanzierungsstrukturen für hochqualitative, etablierte Angebote zu schaffen, die dadurch nachhaltig verankert werden. Das ist deshalb so wichtig, weil Projektträger aufgrund der kurzfristigen Förderungsstruktur oft Probleme dabei haben, längerfristige finanzielle Verpflichtungen, wie z.B. Mietverträge einzugehen, die sie in Gefahr bringen, wirtschaftlich verantwortungslos zu agieren. Außerdem können sich die Kosten durch Vorfinanzierungen erhöhen, da Finanzmittel teils erst zu Projektmitte bzw. -ende ausbezahlt werden. Der Konkurs von guten Integrationsmaßnahmen kann die Folge sein.

Im Beurteilungsschema von Projekten sollte ein wesentliches Element der Nachweis einer nachhaltigen Dimension sein, wie z.B. der Aufbau und die Etablierung von Kontakten zu Schulen oder Unternehmen. Dadurch könnte verhindert werden, dass bestimmte Aktivitäten immer wieder aufs Neue aufgebaut werden müssen, was nicht nur den Einsatz individuelle Ressourcen erfordert, sondern auch der Etablierung von Netzwerken entgegen wirkt. Das kann bedeuten, dass die Kriterien für die Messung eines Projekterfolgs neu überdacht werden.

Gezielte Förderung struktureller Vernetzungsarbeit: Etablierung von systematischen Betreuungsketten, Entwicklung eines Stufenmodells und Einrichtung einer Steuerungsgruppe

Vernetzungsarbeit ist ein wichtiges, aber arbeitsintensives (und damit häufig nicht umgesetztes) Element des Projekterfolgs. Oft wird der Stellenwert der Vernetzungsarbeit erst im Projektverlauf deutlich und daher im Vorfeld bei der Projektkonzeption noch nicht miteingeplant. Das ist insbe-

sondere bei neuen Angeboten der Fall. Vernetzungsarbeit muss einerseits auf struktureller Ebene erfolgen, um alle relevanten Akteure einzubinden und so Projekte und Maßnahmen im System der Arbeitsmarktintegration strukturell einzubinden. Dh. es bedarf einer Vernetzung von Trägereinrichtungen, Fördergebern, zuweisenden Einrichtungen, Kommunen, etc. Andererseits muss die Vernetzung auch auf lateraler Ebene mit verschiedensten anderen (spezialisierten) Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen erfolgen, damit die bestmögliche Qualität der Betreuung der KlientInnen gewährleistet werden kann.

Etablierung von systematischen Betreuungsketten

Die vertikale Vernetzung von verschiedenen Akteuren der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist von besonderer Bedeutung, da diese Vernetzung die Voraussetzung für die Etablierung von systematischen Betreuungsketten ist. Systematische Betreuungsketten wiederum gewährleisten, dass eine erfolgreiche, nachhaltige und effiziente Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration möglich wird. Daher sollten Maßnahmen geschaffen werden, die sich gezielt dieser Form der Vernetzung der Akteure im Bereich der Arbeitsmarktpolitik widmen. Es müssen außerdem Ressourcen bereitgestellt werden, die gezielte Vernetzungsarbeit im Rahmen bestehender Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen ermöglichen. Ein Beispiel für besonders gute Vernetzungsarbeit stellt das Projekt Graz-Jobs MIGRA dar, das auf Ebene der höherschweligen Arbeitsmarktintegration eine vorbildliche Betreuungskette entwickelt hat. Nach diesem Modell können auch Betreuungsketten auf anderen Integrationsstufen (von besonders niederschwellig bis besonders hochschwellig) eingeführt werden, die allesamt dann wiederum aufeinander abgestimmt und miteinander vernetzt werden müssen. Insgesamt kann so ein Stufenmodell der Arbeitsmarktintegration entwickelt werden, wobei die einzelnen Stufen aus komplexen Betreuungsketten bestehen.

Entwicklung eines Stufenmodells

Solche Stufenmodelle müssen sich auch in Form einer Dokumentation der absolvierten Unterstützungsmaßnahmen widerspiegeln. Auch zu diesem Zweck könnten Zertifizierungsansätze oder der Einsatz eines Bildungspasses genutzt werden, der abbildet, auf welcher Stufe der Arbeitsmarktintegration sich eine Person befindet und welche nächsten Schritte notwendig sind, um eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration erreichen zu können. Insgesamt kann so der Weg von niederschweligen Orientierungsmaßnahmen bis hin zu Vermittlungsprojekten nachvollzogen und gestaltet werden. Eine wesentliche Rolle im Rahmen eines derartigen Stufenmodells spielt die Ermittlung von Qualifikationen und Kompetenzen (formalen, nicht formalen und informellen), die am Beginn eines Stufenmodells anzusiedeln ist, damit klar wird, wo die Betreuung ansetzen muss.

Die Abbildung solcher Stufenmodelle in einem Bildungspass kann auch stark zur Verbesserung der Abstimmung zwischen verschiedenen Akteuren innerhalb des Systems der Arbeitsmarktintegration beitragen. Eine Einbindung in das Weiterbildungssystem ist unbedingt erforderlich und könnte über einen gemeinsamen Bildungspass umgesetzt werden.

Eine wesentliche Frage betrifft die Übernahme der Koordinationsfunktion für die Abwicklung eines solchen Stufenmodells. Es ist eine zentrale Stelle notwendig, die alle wichtigen Informationen verteilt, als Erstanlaufstelle fungiert und an die verschiedenen zuständigen Stellen weiterleitet und vermittelt.

Einrichtung einer Steuerungsgruppe

Die Planung und Koordination solcher Vernetzungsaufgaben, die wesentlich zur Gesamtausrichtung der aktiven Arbeitsmarktpolitik beitragen, könnte im Rahmen einer „Steuerungsgruppe zur aktiven Arbeitsmarktpolitik“ erfolgen. In einer solchen Steuerungsgruppe sollte einerseits aus VertreterInnen von Fördergebern, zuweisenden Stellen (AMS und auch Sozialämter), Sozialpartnern und Kommunen bestehen, andererseits aus VertreterInnen verschiedener Trägereinrichtungen. Es wird angeregt zu prüfen, wie sich dies mit dem Instrument des Steirischen Beschäftigungspakts (STEBEP) umsetzen ließe und wie es in die Weiterentwicklung des STEBEP einfließen könnte. Eine wichtige Rolle bei einem solchen Steuerungsgruppenmodell ist auch in der Repräsentanz von MigrantInnen zu sehen. Daher sollte eine derartige Steuerungsgruppe auch VertreterInnen von Selbstorganisationen von MigrantInnen miteinbeziehen. Auch die Vertretung von Fraueninitiativen ist in diesem Zusammenhang als wichtig anzusehen.

Die regionale Einbettung ist von besonderer Bedeutung, da Arbeitsmarktintegration immer innerhalb der regionalen demografischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen stattfindet. Es wird angeregt, die Einbindung der Territorialen Beschäftigungspakte (TEPs), die an die Regionalmanagements angebunden sind, in das System der Arbeitsmarktintegration auch auf Landesebene zu forcieren.

Gezielte Einbindung von lokal und regional angesiedelten (potentiellen) ArbeitgeberInnen in das System der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Es hat sich gezeigt, dass Arbeitsmarktintegrationsprojekte einen besseren Zugang zu regionalen Betrieben finden, wenn sie bereits Beziehungen über einen gewissen Zeitraum hinweg aufbauen und etablieren konnten. Daher ist eine Einbindung von VertreterInnen von lokal und regional angesiedelten Betrieben, die potentielle ArbeitgeberInnen für die Zielgruppe darstellen, in das System der aktiven Arbeitsmarktpolitik besonders wichtig. Auch die UnternehmerInnenseite sollte in einem Steuerungsgruppenmodell vertreten sein. Damit kann sichergestellt werden, dass die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes bei der Entwicklung und Umsetzung von Integrationsmaßnahmen berücksichtigt werden.

Diversity-Mainstreaming als Ansatz bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik

MigrantInnen benötigen bei der Arbeitsmarktintegration z.T. spezifische Unterstützung. Wichtig ist es einerseits herauszufinden, inwiefern MigrantInnen im Förderinstrumentarium der aktiven Arbeitsmarktpolitik vertreten sind. Andererseits müssen ihre spezifischen Bedürfnisse klar definiert werden und dementsprechende Ziele für die Unterstützungsmaßnahmen formuliert werden.

MigrantInnen sind zunehmend in allen Berufsfeldern und Gesellschaftsbereichen vertreten, weshalb der Ansatz der aktiven Arbeitsmarktpolitik nicht nur in der gezielten Förderung von MigrantInnen bestehen sollte, die in bestimmten Bereichen sicher unumgänglich ist (etwa im Bereich der arbeitsplatznahen Sprachvermittlung). Insgesamt sollte die Ausrichtung der aktiven Arbeitsmarktpolitik aber eher dahingehend erfolgen, die spezifischen Bedürfnisse von MigrantInnen bei der Arbeitsmarktintegration in allen Bereichen der Förderung und Unterstützung mitzudenken. Analog

zum bereits verfolgten Gender-Mainstreaming sollte der Ansatz der aktiven Arbeitsmarktpolitik also in Richtung Diversity-Mainstreaming gelenkt werden.

Gezielte Verbreitung und Weitergabe von Evaluierungsergebnissen an relevante Akteure

Zunehmend werden Arbeitsmarktunterstützungsmaßnahmen anhand von wissenschaftlich fundierten Methoden evaluiert und so auf ihre Zielerreichung hin geprüft. Wo eine längerfristige Betrachtung möglich ist, kann zunehmend auch die Wirksamkeit von Maßnahmen im Rahmen von Evaluierungen abgebildet werden. Neben der Ermittlung der Zielerreichung von verschiedensten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen tragen wissenschaftliche Evaluierungen auch dazu bei, das Wissen über die Zielgruppen zu erhöhen und so die Hintergründe ihrer Arbeitsmarktsituation zu verstehen. Diese Erkenntnisse wiederum sind die Grundlage für eine treffsichere Gestaltung von Maßnahmen, die einen nachhaltigeren Erfolg erzielen können. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass Evaluierungsergebnisse auch aktiv an die relevanten AkteurInnen und EntscheidungsträgerInnen innerhalb des Systems der Arbeitsmarktpolitik herangetragen und strukturiert verwertet werden. (vgl. Poschalko 2011: 7)

Die Entwicklung eines Informationssystems zur Bereitstellung von Evaluierungsergebnissen kann einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, politische Entscheidungen und Prozesse auf wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen zu begründen („evidence based policy“). Gleichzeitig sollte die wissenschaftliche Aufarbeitung verschiedenster Evaluierungsergebnisse („Metaevaluierungen“) gezielt vorangetrieben und gefördert werden.

Besonderer Unterstützungsbedarf von Asylberechtigten

Auffallend bei den TeilnehmerInnen der Modellprojekte war der (sehr) hohe Anteil von Asylberechtigten/subsidiär Schutzberechtigten: Im Fall von Graz-Jobs MIGRA, der Lernfabrik und der Produktionsschulen war jeweils etwa die Hälfte der MigrantInnen aus Drittstaaten asylberechtigt/subsidiär schutzberechtigt, bei ERfA lag der Anteil bei gut zwei Fünftel, bei Mia_san und der Kompetenzprofilerhebung bei etwa einem Viertel. Dies ist einerseits ein Hinweis auf besondere Schwierigkeiten dieser Personengruppe, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Zum anderen bestätigt diese TeilnehmerInnenstruktur Einschätzungen von ExpertInnen in den Fokusgruppen, wonach durch die Rahmenbedingungen während des Asylverfahrens später, bei Zuerkennung von Asyl, Probleme entstehen können. Das betrifft etwa die Dauer von Asylverfahren, den begrenzten Arbeitsmarktzugang, teils abgelegene Unterbringungen sowie kein Sprachkursangebot für AsylwerberInnen. Asylberechtigte ProjektteilnehmerInnen berichteten teils von ihrem Bemühen während des Asylverfahrens Deutsch zu lernen und den Schwierigkeiten dabei; vielfach wurde von den InterviewpartnerInnen das Bemühen und der Wunsch nach einer Erwerbstätigkeit und damit finanzieller Unabhängigkeit thematisiert. Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, den spezifischen Unterstützungsbedarf dieser Personengruppe im Auge zu haben und zu prüfen, inwiefern dieser in der Steiermark verbessert werden kann.

5.3. Interessenspolitische Handlungsfelder

Förderung von Diversitätsmanagement in Betrieben und Unternehmen

Bei den Problemen, denen MigrantInnen an der Schnittstelle zum Arbeitsmarkt begegnen, handelt es sich häufig um statistische und institutionelle Diskriminierung. Es hat sich gezeigt, dass MigrantInnen eher in Betrieben beschäftigt werden, die bereits Diversity-Maßnahmen bzw. sogar Diversitäts-Managementsysteme etabliert haben. Das ist insbesondere in jenen Branchen der Fall, wo die Arbeitskraft von MigrantInnen schon länger benötigt wird, um den Unternehmenserfolg zu sichern. Für eine breitere Umsetzung von Diversitätsmanagement-Maßnahmen, dies legen die Ergebnisse der Evaluierung nahe, wird empfohlen, Schritte zu setzen, die die Entwicklung von Diversitäts-Managementsystemen in Betrieben, die über solche noch nicht verfügen, fördern. Dazu zählen beispielsweise Schulungsmaßnahmen für PersonalistInnen zum Erkennen eigener Vorurteile (Bewusst machen, lernen in konkreten Situationen damit umzugehen, im Einzelfall zu prüfen, ob sie der Realität entsprechen). Zur Verbreitung von Maßnahmen im Bereich des Diversitätsmanagements bedarf es eines gezielten Einsatzes von Anreizsystemen, die nur in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer umgesetzt werden können.

Förderung der interessenpolitischen Partizipation von MigrantInnen und Schaffung adäquater Rahmenbedingungen

Damit die Interessen von MigrantInnen berücksichtigt werden können, sind entsprechende Rahmenbedingungen erforderlich, die Vereinigungen und Vertretungen von MigrantInnen fördern. Nur so können die Interessen verschiedenster Bevölkerungsgruppen sichtbar werden und in die interessenpolitische Gestaltung Eingang finden. In diesem Zusammenhang sollte auch berücksichtigt werden, inwiefern ‚ethnic communities‘ Interessensvertretungen darstellen. Andererseits sollte aber auch die verstärkte Einbindung von MigrantInnen in etablierte Interessensvertretungen gefördert werden.

5.4. Gesellschaftspolitische Handlungsfelder

Gezielte Förderung der horizontalen und der vertikalen sozialen Mobilität von MigrantInnen

In dem Zusammenhang ist es wesentlich, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es MigrantInnen ermöglichen, aus den beruflichen Fußstapfen der Eltern zu treten und ihre eigenen Potenziale zu entfalten. Dazu sind Maßnahmen zur Sicherstellung der horizontalen und vertikalen sozialen und beruflichen Mobilität in Betrieben ebenso wie im öffentlichen Dienst erforderlich. Aber auch die Schulen stehen auf dem Prüfstein, wie der internationale Vergleich Österreichs im Rahmen der PISA-Studien zeigt.

Förderung nachhaltiger regionaler Mobilitätskonzepte

Mobilitätseinschränkungen haben sich insbesondere im ländlichen Raum als Hürde bei der Arbeitsmarktintegration erwiesen. Vielfach sind Pendelwege notwendig, um eine für die individuelle Lebenssituation geeignete Beschäftigung aufnehmen zu können. Der öffentliche Verkehr im ländlichen Raum ist in der Steiermark z.T. sehr schlecht erschlossen. Häufig hängt das Familieneinkommen am Einkommen des Mannes, der zum Arbeitsplatz mit dem Privat-Pkw auspendelt. Die Anschaffung eines (Zweit-)Pkws stellt für betroffene Familien häufig eine große finanzielle Hürde dar. Frauen sind daher von Mobilitätseinschränkungen stärker betroffen als Männer.

Die gezielte Förderung regionaler innovativer Mobilitätskonzepte kann wesentlich zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation im ländlichen Raum beitragen. So könnten etwa zentrale Informationssysteme dazu beitragen, die (privaten und öffentlichen) Verkehrswege sichtbar zu machen und Synergieeffekte zu planen. In Niederösterreich gibt es z.B. eine sogenannte ‚Soziale Landkarte‘, die verschiedenste soziale Initiativen in Form einer Online-Plattform darstellt und so breiter zugänglich macht⁷⁷. Ähnliche Angebote könnten auch für Mobilitätsbelange erstellt werden. Die Förderung von Sammeltaxis oder Gemeinschaftsautos (etwa nach dem Vorbild der Wiener ‚Cars2go‘⁷⁸) stellen weiters wichtige Möglichkeiten zur Entwicklung regionaler innovativer Verkehrskonzepte dar. Derartige Mobilitätskonzepte sind mit einem hohen Koordinationsaufwand verbunden, der gezielt organisiert werden muss. Eine Einbindung von Mobilitätskoordinationsaufgaben in kommunale Strukturen wäre empfehlenswert, da den Gemeinden die Bedürfnisse ihrer Bevölkerung meist bestens bekannt sind.

⁷⁷ http://sozialprojekte.noe-lak.at/soziale_landkarte.php, zuletzt abgerufen am 30. März 2012.

⁷⁸ <http://www.car2go.com/wien/de/>, zuletzt abgerufen am 30. März 2012.

Stärkung des Angebots an sozialen Dienstleistungen (Kinder- und Altenbetreuung) insbesondere im ländlichen Raum durch Veränderung der Rahmenbedingungen

Häufig stellen fehlende oder mangelnde Kinder- und Altenbetreuungsangebote (insbesondere im ländlichen Raum) einen hemmenden Faktor für die Erwerbsintegration dar. Die Verbesserung des Angebots an sozialen Dienstleistungen im ländlichen Raum stellt ein wichtiges Handlungsfeld dar. Dabei bestehen große finanzielle Hürden, die von den Gemeinden nicht allein bewältigt werden können. Es wird angeregt, einerseits innovative, alternative Möglichkeiten der Gestaltung der sozialen Infrastruktur anzudenken, wie z.B. die Vernetzung verschiedener Dienste. So etwa können Dienstleistungen aus verschiedenen Bereichen kombiniert angeboten werden. Ein derart strukturiertes System ermöglicht es, die Bedürfnisse des/der einzelnen durch Arbeitsteilung zu erfüllen, und es schafft Arbeitsplätze im gering- wie auch im höherqualifizierten Bereich. Andererseits sollten Änderungen im Steuer-Transfer-System angedacht werden, die zu einer Neugewichtung zwischen Geld- und Sachleistungen führen, etwa im Bereich der Familienleistungen. (vgl. dazu auch: Biffi/Faustmann/Skrivanek 2011)

Die Auslagerung bestimmter Aufgaben (z.B. Organisation von Pflege- und Betreuungsleistungen, Organisation von Nachmittagsbetreuung, Koordination von Fahrtendiensten etc.) an spezialisierte Anbieter oder an eine von mehreren Gemeinden in einer gemeindeübergreifenden Kooperation kann Kosteneinsparungen ermöglichen. Die Integration geht über Angebot von und Nachfrage nach Dienstleistungen hinaus und umfasst unterschiedliche Akteure, Verwaltungsebenen und –funktionen im lokalen und regionalen Zusammenhang. (vgl. Biffi 2012: 16f; Biffi et.al. 2010: 4ff)

Nutzung der öffentlichkeitswirksamen Funktion von Evaluierungsergebnissen

Wie bereits gezeigt wurde, liefern wissenschaftliche Evaluierungen nicht nur die Überprüfung der Zielerreichung von einzelnen Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen. Im Rahmen von Evaluierungsstudien werden auch wichtige Erkenntnisse über die Hintergründe der beruflichen Situation und der allgemeinen Lebensumstände der entsprechenden Zielgruppe gewonnen. Wenn diese Forschungsergebnisse öffentlich bereitgestellt und diskutiert werden, können diese dazu genutzt werden, mehr Verständnis für die Situation von MigrantInnen in der Gesamtbevölkerung herzustellen, einen wertschätzenden Umgang miteinander zu fördern und letztlich auch zur Verbesserung der interkulturellen Kommunikation beizutragen. Insgesamt kann durch die Nutzung der öffentlichkeitswirksamen Funktion von Evaluierungsergebnissen der Zugang zum Thema Migration und Integration weg von einer Problemorientierung hin zu einer Ressourcen- und Lösungsorientierung geführt werden.

Differenziertes Angebot an Deutschkursen schaffen und die damit verbundene differenzierte Zuständigkeitsstruktur klären

Mit Sprachkenntnissen sind Beteiligungsmöglichkeiten verbunden, sie bieten Entwicklungsperspektiven und –chancen. Für eine Erwerbsbeteiligung sind sie nicht immer notwendig, andere gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten außerhalb des Arbeitsmarktes werden aber stark einge-

schränkt. Gleichzeitig ist zu beachten, dass es auch zu Überbewertungen der deutschen Sprachkenntnisse kommen kann, oft verbunden mit einer Vernachlässigung bzw. mangelnder Wertschätzung der anderen sprachlichen Ressourcen von MigrantInnen. Das Angebot an Deutschsprachkursen in der Steiermark wird als regional ungenügend, zu wenig differenziert und hinsichtlich der Förderstrukturen als fragmentiert eingestuft.

Die Schaffung eines differenzierten Angebots an Deutschkursen ist als eine gesellschaftspolitische Aufgabe zu sehen. Es wird empfohlen, die bestehenden Rahmenbedingungen im Bereich der Sprachförderung zu überprüfen, um Verbesserungen im Angebot zu erreichen, sowohl bezüglich Regionalität als auch hinsichtlich der Sprachniveaus, Orientierung an den Bedürfnissen der Lernenden und Zugangsbedingungen (mit und ohne Arbeitsmarktbezug) und Förderungen. Eine besondere Gruppe stellen AsylwerberInnen dar, die, solange sie im Asylverfahren sind, keinen Zugang zu kostenfreien Deutschkursen haben. Hier könnten wichtige Zeitressourcen schon während des Asylverfahrens genutzt werden und damit spätere Integrationshürden von Flüchtlingen und subsidiär Schutzberechtigten vermindert werden. Bei den angebotenen Deutschkursen sollte verstärkt die Aufmerksamkeit auf die Bedeutung der Ausdrucksfähigkeit gelegt werden.

Neben der Stärkung des Angebots an Deutschkursen wird empfohlen, Initiativen zur Förderung sozialer Kontakte zu forcieren, z.B. Tandemprojekte und Freizeitkontakte zwischen deutschsprachigen und nichtdeutschsprachigen Bevölkerungsgruppen. Diese Begegnungsmöglichkeiten tragen nicht nur zum Spracherwerb bei, sondern können auch helfen, Verständnis füreinander zu entwickeln und etwaige Ressentiments abzubauen.

Literaturverzeichnis

AMS Österreich (2011a): Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO), vormals: Beihilfen zur Förderung der beruflichen Mobilität. http://www.ams.at/_docs/001_bemo_RILL.pdf, zuletzt abgerufen am 27. 3. 2012.

AMS Österreich (2011b): Vorstandsrichtlinie zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen, http://www.ams.at/_docs/001_bm1_RILL.pdf, zuletzt abgerufen am 27. 3. 2012.

AMS Österreich/WIFO (Hg.) (2010): Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen. Wien.

AMS Steiermark, Berichte und Auswertungen:
http://www.ams.at/_docs/001_am_bildungJahr2011.pdf, zuletzt abgerufen am 26. 3. 2012.

AMS Steiermark, Berichte und Auswertungen:
http://www.ams.at/_docs/001_am_bildung_0212.pdf, zuletzt abgerufen am 27. 03. 2012.

Amt der Steiermärkischen Landesregierung/FA6A Jugend, Frauen, Familien und Generationen (Hg.) (2010): Fünfter Teilbericht. Frauen und Mobilität/ Wohnen. Graz. Arbeiterkammer Steiermark (Hg.) (2011): Mobilitäten von Lehrlingen in der Steiermark. Diskurse, Arbeitsalltag und Strategien am flexibilisierten Arbeitsmarkt. Graz.

Appelt, E. (2003): Frauen in der Migration – Lebensform und soziale Situation. In: Fassmann, H./Stacher, I. (Hg.) (2003): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Klagenfurt. S.144-170.

Bäck, G./Haberleitner, Ch. (2011): Mehrsprachigkeit im Kindergarten: Erziehung und Unterricht, 1-2 (2011). Schwerpunkt: Abschied von Monolingualismus und Monokulturalismus.

Baldaszi, E. (2006): Stand der Forschung zur Migration in Österreich. Eine kurze Übersicht. In: Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz. 2006. Nr. 9. Wien. S. 861-865.

Becker, D. (2003): Migration, Flucht und Trauma. Der Trauma Diskurs und seine politischen und gesellschaftlichen Bedeutungen. In: Bieringer, I./Forster, E./Lamott, F. (Hg.) (2003): Migration und Trauma. Beiträge zu einer reflexiven Flüchtlingsarbeit. Münster. S. 17-37.

Berger, M. (2009): Die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit. Studienarbeit. München.

Biffi, G. (1994): Evaluierung von Instrumenten der experimentellen Arbeitsmarktpolitik, Gutachten für das BMfAS, WIFO-Gutachtenserie sowie AMS, Wien.

Biffi, G. (1995): "Innovative Arbeitsmarktpolitik für Randgruppen", in Arbeit im Modernisierungsprozeß, Schreckeneder — Rosian (Hrsg.), Kurswechsel Buch, Beigewurm, Wien.

Biffi, G. (2000): Deregulation of Placement Services: The Case of Austria, WIFO, Austrian Economic Quarterly, Vol. 5(1).

Biffi, G. (2002): Der Bildungswandel in Österreich in den neunziger Jahren, WIFO-Monatsberichte Nr. 6/2002. S. 377-384.

Biffi, G. (2006): Mehr Jobs und bessere Einkommenschancen für Frauen: Eine gesellschaftspolitische Herausforderung für Österreich. WISO (Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften) 29.JG. Nr.2. Linz.

Biffi, G. (2007): Age management – a coping strategy for employers: the case of the automotive industry. In: Sinigoj, G./Jones, G./Linhart, S./Hirokawa, K. (Hrsg.): Impact of Ageing – A common challenge of Europe and Asia. LIT Publishing international.

Biffl, G. (2009): Zur Rolle der Bildung von MigrantInnen in Österreich. In: Lassnigg, L./Babel, H./Gruber, E./Markowitsch, J. (Hg.): Öffnung von Arbeitsmärkten und Bildungssystemen. Beiträge zur Berufsbildungsforschung. Innsbruck. S. 57-77.

Biffl, G. (2010a): Sprache und Bildung im Migrationskontext. In: Muhr, R./Biffl, G. (2010): Sprache – Bildung – Bildungsstandards – Migration. Chancen und Risiken der Neuorientierung des österreichischen Bildungssystems. Frankfurt am Main.

Biffl, G. (2010b): Die ökonomische Situation der Frauen in Österreich. In Frauenbericht 2010, Kapitel 3: S 465 -502. Bundeskanzleramt Österreich, Wien 2010.

Biffl, G (2011a): Entwicklung der Migrationen in Österreich aus historischer Perspektive. In: Biffl, G./Dimmel, N. (Hg.): Migrationsmanagement – Grundzüge des Managements von Migration und Integration, Verlag omninum.Bad Vöslau. S. 51-66.

Biffl, G. (2011b): Die Rolle der Sprache in der Evaluationsforschung. In: Biffl, G./Rössl, L. (Hg.): Migration & Integration 2: Dialog zwischen Politik, Wissenschaft und Praxis. Reihe Dialogforum. Verlag omninum. Bad Vöslau. S 13-24.

Biffl, G. (2012): Frauen und die Wirtschaftskrise – Vernetzung sozialer Dienstleistungen zur Sicherung der sozialen Wohlfahrt und Förderung des Wirtschaftswachstums. Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien.

Biffl, G./Aigner, P./Rössl, L./Skrivanek, I. (2010): Vielfalt schätzen, Vielfalt nutzen! Studie im Auftrag des gleichnamigen Projekts der AKOÖ, WKOÖ, RMOÖ. Linz. http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/departement/migrationglobalisierung/forschung/akooe_vielfalt_schaetzen_vielfalt_nutzen.pdf

Biffl, G./Bock-Schappelwein, J./Steinmayr, A./Riesenfelder, A. (2008): Migrantinnen und Migranten auf dem Wiener Arbeitsmarkt. Studie des WIFO und Lechner, Reiter & Riesenfelder Sozialforschung OEG im Auftrag des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF). Wien.

Biffl, G./Faustmann, A./Gabriel, D./Leoni, T./Mayrhuber, Ch./Rückert, E. (2011): Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen. Gemeinsame Studie der DUK und des WIFO im Auftrag der AK_Wien, Wien.

Biffl, G./Faustmann, A./Skrivanek, I. (2011a): Frauen und die Wirtschaftskrise – Vernetzung sozialer Dienstleistungen als Antwort auf Konjunktur- und Strukturkrise. Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien.

Biffl, G., Faustmann, A., Skrivaneck, I. (2011b): Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Migration in Österreich. Studie des Nationalen Kontaktpunktes Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk, IOM/emn. http://www.emn.at/images/stories/labour_study_DE_01.pdf

Biffl, G./Skrivanek, I. (2011): Schule-Migration-Gender, Studie im Auftrag des bm:ukk, http://www.bmukk.gv.at/schulen/sb/schule_migration_gender.xml

Biffl, G./Pfeffer, T./Skrivanek, I. (2012): Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Inneres. Krems. <http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/departement/migrationglobalisierung/forschung/biffl-erkennung-validierung-2012.pdf>

Bmukk (Hg.) (2011): Der Nationale Qualifikationsrahmen in Österreich – Hintergrund, Ziele und aktueller Implementierungsstand. In: Bmukk (Hg.) (2011): AEN – Austrian Education News 66. Juli 2011. Wien.

Boal, F. (1976): Ethnic residential segregation, in: Hebert, T. D./Johnston, R. J. (Eds.) Spatial Processes and Form, Vol. II. London. S. 41-79.

Borgatti, S. P./Everett, M.G./Freeman L.C. (2002): Ucinet for Windows: Software for Social Network Analysis. Harvard, MA: Analytic Technologies.

Breith, I./Leuther, V. (2007): 50plus und arbeitslos – ohne Arbeit leben lernen? Berlin.

Brimicombe, A. J. (2007): "Ethnicity, religion and residential segregation in London: evidence from a computational typology of minority communities." Environment & Planning B, Planning & Design, 34, S. 904-924. <http://www.uel.ac.uk/geo-information/r-abstract.htm#AllanYr07b>, zuletzt abgerufen am 30. 3. 2012.

BZPP (Bundeszentrale für politische Bildung) (2000): Aussiedler, Informationen zur politischen Bildung, Heft 267. Bonn.

Carrington, W. J./Troske, K. R. (1997): "On Measuring Segregation in Samples with Small Units". In: Journal of Business & Economic Statistics 15(4). 1997. S. 402-409.

Chiswick, B. R./Miller, P. W. (2009): Educational Mismatch: Are High-Skilled Immigrants Really Working at High-Skilled Jobs and the Price They Pay If They Aren't? Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. Bonn.

Crul, M./Heering, L. (2008): The Position of the Turkish and Moroccan Second Generation in Amsterdam and Rotterdam. The TIES Study in the Netherlands. IMISCOE.

Das Land Steiermark (Hg.) (2011): Raumplanung Steiermark. Die Steiermark im Profil. Abteilung 16, Landes- und Gemeindeentwicklung, Referat für Regionalentwicklung, Regionalplanung und Raum. Graz.

Del Mar Castro Varela, M./Vogelmann, S. (1998): Zwischen Allmacht und Ohnmacht – Überlegungen zur psychosozialen Beratung mit weiblichen Flüchtlingen. In: Del Mar Castro Varela, M./Schulze, S./Vogelmann, S./Weiß, A. (Hg.): Interkulturelle Beratung und Therapie. Tübingen. S. 233-245.

Dirim, I. (2010): Die Rolle der Sprache(n) in der schulischen Migrations- und Integrationspolitik. In: Biffel, G. (Hg.): Migration & Integration. Dialog zwischen Politik, Wissenschaft und Praxis. Bad Vöslau.

Dirim, I./Mecheril, P. (2011): Bildungsbeteiligung und Bildungschancen – Sprachkompetenzen. In: Biffel, G./Dimmel, N. (Hg.): Migrationsmanagement, Grundzüge des Managements von Migration und Integration. Bad Vöslau.

Dornmayr, H./Wieser, R. (2011): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008-2009. Endbericht. Wien.

Eigelsreiter-Jashari, G. (2004): Frauenwelten – Frauensolidarität. Reflexionen über Nord-Süd-Begegnungsreisen. Frankfurt.

ERfA: http://www.erfa-graz.at/index.php?option=com_content&view=article&id=59&Itemid=73, zuletzt abgerufen am 23. 03. 2012

Esser, H. (2008): Spracherwerb und Einreisalter: Die schwierigen Bedingungen der Bilingualität. In: Kalter, F. (2008): Migration und Integration. Wiesbaden. S. 202-229.

Esser, H. (2006): Sprache und Integration Konzeptionelle Grundlagen und empirische Zusammenhänge. In: ÖAW (Hg.): KMI Working Paper Series. Working Paper Number 7. Wien.

Fischer, G./Riedesser, P. (2009): Lehrbuch der Psychotraumatologie. München.

Fleck, E. (2010): Migration und Sprachförderung an österreichischen Schulen. In: Muhr, R./Biffel, G. (Hg.): Sprache-Bildung-Bildungsstandards-Migration. Chancen und Risiken der Neuorientierung des österreichischen Bildungssystems. Wien. S. 139-156.

Frey, V. (2010): Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Leitbilder. In: Wladatsch, K./Liegler, B. (Hg.): Vielfalt und Chancengleichheit im Betrieb. Ein Leitfaden für den Umgang mit Vielfalt und die Herstellung von Chancengleichheit in österreichischen Unternehmen. S. 38.

Gächter, A. (2006): Qualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer in Österreich und ihre berufliche Stellung. ZSI. Wien.

Gapp, P. (2007): Konflikte zwischen den Generationen? Familiäre Beziehungen in Migrantenfamilien. In: Weiss, H. (Hg.): Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation. Wiesbaden. S. 131-153.

Giffinger, R./Wimmer, H. (2003): Kleinräumige Segregation und Integration. In: Fassmann, H./Stacher, I. (Hrsg.), Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Wien.

Grundversorgungsgesetz – Bund 2005:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10005762>, zuletzt abgerufen am 28. 03. 2012.

Güngör, K. (2008): Integration im ländlichen Raum. In: Leibetseder, B./ Weidenholzer, J. (2008) (Hg.): Integration ist gestaltbar. Wien. S. 135-148.

Haberfellner, R. (2012): Ethnische Ökonomien als (potenzielle) Arbeitgeberbetriebe – Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich. AMS info 200.

Hanika, A. (2009): Bevölkerungsvorausschätzung 2009-2050 sowie Modellrechnung bis 2075 für Österreich. Schnellbericht 8.2. Statistik Austria. Wien.

Hartog, J. (2000): "Over-education and earnings: where are we, where should we go?" In: Economics of Education Review, 19, S. 131–147. Retrieved from <http://www1.fee.uva.nl/pp/bin/594fulltext.pdf>, zuletzt abgerufen am 30. 3. 2012.

Heckhausen, J./ Heckhausen, H. (Hg.) (2010): Motivation und Handeln. Springer Verlag. Berlin.

Heckmann, F. (1998): Ethnische Kolonien: Schonraum für Integration oder Verstärker der Ausgrenzung? In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Ghettos oder ethnische Kolonien? Entwicklungschancen von Stadtteilen mit hohem Zuwandereranteil. Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 85. Bonn. S. 29-41.

Herzog-Punzenberger, B./Gapp, P. (2009): Sozialisationsbedingungen von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund. In: Suchan/Wallner-Paschon/Schreiner (Hg.): PIRLS 2006. Die Lesekompetenz am Ende der Volksschule – Österreichischer Expertenbericht. Graz. <https://www.bifie.at/buch/875/5/1>, zuletzt abgerufen am 30. 3. 2012.

Hollederer, A. (Hg.) (2008): Psychische Gesundheit im Fall von Arbeitslosigkeit. In: Praktische Arbeitsmedizin Nr. 12. S. 29-32.

Huber, P. (2010): Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Österreich, WIFO Working Paper Nr. 365/2010. Wien.

Hurrelmann, K. (2003): Gesundheitssoziologie – Eine Einführung in sozialwissenschaftliche Theorien von Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung. Juventa Verlag. Weinheim/München.

Jahoda, M./ Lazarsfeld, P./ Zeisel, H. (1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkung langandauernder Arbeitslosigkeit. Berlin.

Kamleitner, D./Kernbeißl, G./Prammer-Waldhör, M./Städtner, K./Timar, P./Wagner-Pinter, M. (2009): Die Stellung des AMS am Arbeitsmarkt für höhere Bildungsabschlüsse, Studie der Synthesis Forschung im Auftrag des AMS, Wien, http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_Endbericht_gehobene%20Positionen_synthesis_2009_wien.pdf, zuletzt abgerufen am 14. 3. 2012.

Kasinitz, P./Mollenkopf, J. H./Waters, M. C./Holdaway, J. (2008): Inheriting the City: The Children of Immigrants Come of Age. Harvard University Press and the Russell Sage Foundation.

Knox, P. (1990): Urban Social Geography. Longman. London.

Korpi, T./Tahlin M. (2009): "Educational mismatch, wages, and wage growth: overeducation in Sweden, 1974-2000". Labour Economics, 16/2009. S. 183-193.

Kostera, D. (2012): Der Stellenmarkt in Österreich 2011 – Analyse der Personalnachfrage in Medieninseraten. GfK Austria.

Krause, K./Liebig, T. (2011): The labour market integration of immigrants and their children in Austria. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 127. Directorate for Employment, Labour and Social Affairs. OECD Publishing.

Kurs, O. Ingria (1994): The broken landbridge between Estonia and Finland, GeoJournal 33.1. S. 107-113.

Lampert, T. et al. (2005): Armut, soziale Ungleichheit und Gesundheit. Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Robert Koch-Institut Berlin.

Land Steiermark (2009): Antrag auf Fördermittel aus dem Operationellen Programm Beschäftigung Österreich 2007-2013. Schwerpunkt 3b „Integration arbeitsmarktferner Personen“. Dezember 2009.

Lichtenberger, E./Fassmann, H./Mühlgassner, D. (1987): Stadtentwicklung und dynamische Faktorialökologie. Beiträge zur Stadt- und Regionalforschung, Band 8. Wien.

Lindley, J. (2009): "The over-education of UK immigrants and minority ethnic groups: Evidence from the Labour-Force-Survey". Economics of Education Review 28/2009. S. 80-89.

Lorber, J. (2003): Die Nacht zu seinem Tag: Die soziale Konstruktion von Gender. In: Gender-Paradoxien, 2. Auflage. Opladen. S. 55-83.

Ludwig, A./Frey, V. (2010): Rechtlicher Rahmen. In: Wladatsch, K./Liegl, B. (Hg.): Vielfalt und Chancengleichheit im Betrieb. Ein Leitfaden für den Umgang mit Vielfalt und die Herstellung von Chancengleichheit in österreichischen Unternehmen. S. 61-72.

Martikainen, T. (2005): Religion, immigrants and integration. AMID Working Paper Series, 43. http://www.amid.dk/pub/papers/AMID_43-2005_Martikainen.pdf, zuletzt abgerufen am 30. 3. 2012.

Nestvogel, R. (1996): Konfliktregelungen in der Flüchtlingsarbeit. Übungen zum interkulturellen Lernen. Frankfurt/Main.

- Nusche, D./Shewbridge, C./Lamhauge Rasmussen, C. (2010): OECD-Länderprüfungen Migration und Bildung. Österreich. Deutsche Ausgabe veröffentlicht vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur mit Genehmigung der OECD-Paris.
- ÖRK (Österreichische Rektorenkonferenz) Hrsg. (1989): Lage und Perspektiven der Volksgruppen in Österreich. Wien.
- Paierl, S./Stoppacher, P. (2009): Evaluierung des steirischen Programms – Integration arbeitsmarktferner Personen – ESF Schwerpunkt 3b 2008-2009.
- Pauser, N. (2011): Grundlagen des Diversity Managements, in: Pauser, N./Wondrak, M. (Hg.): Praxisbuch Diversity Management. Wien. S. 27-48.
- Poschalko, A. (2011): Qualität in der Erwachsenenbildung – ein Thema mit vielen Facetten. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, Ausgabe Nr. 12, Februar 2011.
- Poulsen, M./Johnston, R./Forrest, J. (2001): Intraurban ethnic enclaves: Introducing a Knowledge-based Classification Method. Environment and Planning, 19. S. 2071-2082.
- Quintini, G. (2011). "Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature". OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 121. OECD Publishing. <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/fulltext/5kg58j9d7b6d.pdf?expires=1333100473&id=id&accname=guest&checksum=AA1EDB1391AA81BEC49FA836DA614AEA>, zuletzt abgerufen am 30. 3. 2012.
- Riesenfelder, A./Schelepa, S./Wetzel, P. (2011): Geringfügige Beschäftigung in Österreich. Sozialpolitische Studienreihe Band 9. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Roche, J. (2011): Mehrsprachigkeit als Herausforderung für das Bildungssystem. In: Biffl, G./Rössl, L. (2011) HG.: Migration & Integration 2. Dialog zwischen Politik, Wissenschaft und Praxis. Bad Vöslau.
- Sen, A. (1999): Development as Freedom, Oxford University Press, Oxford.
- Sen, A. (2000): Social exclusion: concept, application and srutiny. Social Development Papers. Manila Asian Development Bank:54.
- Schaner-Wolles, C. (2010): Mehrsprachigkeit und Sprachförderung in der frühen Kindheit. In: Muhr, R./Biffl, G. (Hg.): Sprache-Bildung-Bildungsstandards-Migration. Chancen und Risiken der Neuorientierung des österreichischen Bildungssystems. Wien. S. 175-200.
- Schmid, G. (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt/Main.
- Simons, M./ Herpertz-Dahlmann, B. (2008): Traumata und Traumafolgestörungen bei Kindern und Jugendlichen – eine kritische Übersicht zu Klassifikation und diagnostischen Kriterien. Zeitschrift für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie. Bern. Nr. 36 (3). S. 151–161.
- Sprung, A. (2011): Diskriminierung, Rassismus und Weiterbildung. In: Holzer, D./Schröttner, B./ Sprung, A. (Hg.) (2011): Reflexionen und Perspektiven der Weiterbildungsforschung. Münster. S. 77-92.
- Sprung, A. (2011): Zwischen Diskriminierung und Anerkennung. Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft. Interkulturelle Bildungsforschung Bd. 19. Münster.

Stanzinger, T. (2011): Beratungserfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit am Arbeitsmarkt. Tagungsunterlage der Fachtagung „Anspruch und Wirklichkeit am Beispiel ethnischer Diskriminierung“, veranstaltet von der Arbeiterkammer Wien, ZARA, Ludwig-Boltzmann-Institut für Menschenrechte, Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich und Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern, am 8. November 2011 in Wien.

Statistik Austria (2010): Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt – Modul der Arbeitskräfteerhebung 2009. Wien.

Statistik Austria (Hg.) (2008): Sozio-demographische und sozio-ökonomische Determinanten von Gesundheit. Auswertungen der Daten aus der Österreichischen Gesundheitsbefragung 2006/2007. Wien.

Statistik Austria (Hg.) (2009): Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2009. Wien.

Statistik Austria (Hg.) (2011): 2010 Arbeitskräfteerhebung. Ergebnisse des Mikrozensus. Wien.

Statistik Austria (Hg.) (2011): migration & integration. zahlen.daten.indikatoren 2011. Wien.

Süß, S./Kleiner, M. (2005): Diversity-Management in Deutschland, Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. Arbeitsbericht Nr. 15 des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Organisation und Planung, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der FernUniversität in Hagen.

Thim-Mabrey, Ch. (2003): Sprachidentität – Identität durch Sprache. Ein Problemaufriss aus sprachwissenschaftlicher Sicht. In: Thim-Mabrey, Ch./ Janich, N. (Hg.): Sprachidentität – Identität durch Sprache. Tübingen.

Ullram, P. (2009): INTEGRATION IN ÖSTERREICH. Einstellungen, Orientierungen und Erfahrungen von MigrantInnen und Angehörigen der Mehrheitsbevölkerung. GfK-Austria GmbH und bmi, Wien.

UNECE (2007): Recommendations for the 2010 censuses of population and housing.

Von Heinz, A. (2003): Verzahnung von Integrationskursen und Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt. In: Friedrich-Ebert-Stiftung: Berufliche Qualifizierung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt: Aufgaben der Aussiedler- und Integrationspolitik. Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung, Gesprächskreis Migration und Integration, am 13. März 2003 in Berlin. S. 15-19.

Wieser, R./Dornmayr, H./Neubauer, B./Rothmüller, B. (2008): Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht, Studie des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung/Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft im Auftrag des AMS Österreich. Wien.

Wladasch, K./Liegler, B. (Hg.) (2010): Vielfalt und Chancengleichheit im Betrieb. Ein Leitfaden für den Umgang mit Vielfalt und die Herstellung von Chancengleichheit in österreichischen Unternehmen. <http://www.chancen-gleichheit.at/NR/rdonlyres/71B31BD1-7452-4D6D-8BDE-33BB00761695/0/VielfaltUndChancengleichheitImBetrieb1.pdf>, zuletzt abgerufen am 19. 3. 2012.

Statistischer und methodischer Anhang

Dokumentation der Erhebungen im Rahmen der Studie

TeilnehmerInnendokumentationssystem der ArgeData

ArgeData (fb_list_f.php) - Mozilla Firefox
 https://db.argedata.at/fb_list_f.php

TeilnehmerInnendokumentation ESF Schwerpunkt 3b

Informationen für das richtige Ausfüllen	
Seite 1 - Projektteilnahme und sozio-demografische Merkmale	●
Seite 2 - Ausgangssituation, Betreuungsausmaß und Perspektiven	●
Seite 3 - Migrationshintergrund	●
Seite 4 - Modellprojekte und Standort	●
Erläuterungsseite zu den CEFR-Definitionen	●

TAN-Code: F0DU CLTX
 TAN-Gruppe: Faustmann

<< zurück vor >>

Speichern Senden



Das Land Steiermark
→ Soziales und Arbeit



AMS
Arbeitsmarktservice Steiermark



Staat GRAZ Sozialamt



STEBEP
Steirischer Beschäftigungsplan



esf



bmask
BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ

Herzlich willkommen im ArgeData Online-Tool zur Erfassung der TeilnehmerInnendokumentation ESF Schwerpunkt 3b

Bitte füllen Sie den Fragebogen vollständig aus!

Symbole im Kopfbereich

- Grünes Symbol: Alle Fragen der Seite sind vollständig beantwortet.
- Oranges Symbol: Fragen der Seite sind teilweise beantwortet.
- Graues Symbol: Die Fragen der Seite sind noch nicht beantwortet.

Navigation

Für die Navigation durch den Fragebogen stehen Ihnen folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

- Blättern durch direktes Anklicken der **blau markierten Abschnittsbezeichnungen** im Kopfbereich
- Blättern durch Anklicken der Buttons "vor >>" und "<< zurück"
- Seitennavigation innerhalb des Fragebogens über die "Bild aufwärts / Bild abwärts" - Tasten, sowie die "Pfeiltasten"

Begriffserklärungen

- Die **blau markierten Begriffe** werden bei Berührung mit dem Mauszeiger in einem pop-up-Fenster erklärt.

Buttons

- **"Speichern"**: Mit Klick des Buttons "Speichern" können Sie Ihre Eingaben jederzeit speichern.
- **"Schließen"**: Wenn Sie die Beantwortung des Fragebogens unterbrechen wollen, klicken Sie bitte auf "Schließen". Sie können jederzeit wieder in den Fragebogen einsteigen und ihn weiter bearbeiten (die bereits erfassten Antworten werden für Sie gespeichert).
- **"Senden"**: Der Button "Senden" befindet sich auf der letzten Seite. Nach Beantwortung aller Fragen können Sie den Fragebogen durch Anklicken des Buttons "Senden" abschicken.

Hier geht's zum Online-Fragebogen!

Betreffend inhaltlicher Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

Mag.^a Anna Faustmann
 Donau-Universität Krems / Universität für Weiterbildung
 Department für Migration und Globalisierung
 Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30
 3500 Krems
 T: 02732 893 - 2418
 E-Mail: anna.faustmann@donau-uni.ac.at

oder

Mag.^a Silvia Paierl
 Amt der Steiermärkischen Landesregierung
 FA 11A | Referat Qualifizierung und Beschäftigung
 Dietrichsteinplatz 15
 8010 Graz
 T: 0316/877 - 5996
 E-Mail: silvia.paierl@stmk.gv.at

Betreffend Rückfragen zum Online-Tool wenden Sie sich bitte an:

Sandra Stix
 ArgeData GmbH
 Dreihackengasse 1
 8020 Graz
 T: 0316 / 712309
 E-Mail: stix@argedata.at

<< zurück vor >>

Speichern Senden

ArgeData (fb_list_f.php) - Mozilla Firefox
 argedata.at https://db.argedata.at/fb_list_f.php

TeilnehmerInnendokumentation ESF Schwerpunkt 3b

Informationen für das richtige Ausfüllen

Seite 1 - Projektteilnahme und sozio-demografische Merkmale	●
Seite 2 - Ausgangssituation, Betreuungsausmaß und Perspektiven	●
Seite 3 - Migrationshintergrund	●
Seite 4 - Modellprojekte und Standort	●
Erläuterungsseite zu den CEFR-Definitionen	●

"Vorzeitiger Abbruch":
 Falls es keinen expliziten vorzeitigen Abbruch gibt, aber eine Person länger als 3 Monate kein Angebot mehr genutzt hat, so ist dies auch als vorzeitiger Abbruch zu werten.

Projektteilnahme und sozio-demografische Merkmale

1) Projektteilnahme

Eintrittsdatum (TT.MM.JJJJ):

a. Wie ist der/die TeilnehmerIn zum Projekt gekommen?

- aufgrund einer Zuweisung vom AMS
- aufgrund von Information über das Projekt seitens der die Sozialhilfe abwickelnden Stelle
- aktive Rekrutierung seitens des Projektes über andere Einrichtungen (Vernetzungspartner, z.B. NGOs)
- aktive Rekrutierung seitens des Projektes über „ethnic communities“ (z.B. Religionsgemeinschaften)
- der/die TeilnehmerIn ist von sich aus an das Projekt herangetreten (aufgrund von Werbung)
- über Mundpropaganda
- über Schulen
- sonstiges, und zwar

Austrittsdatum (TT.MM.JJJJ):

b. Vorzeitiger Austritt bzw. vorzeitiger Abbruch

- Ja - wenn ja, Grund:
- Nein
- nicht relevant

2) Geschlecht:

weiblich männlich

3) Erwerbsstatus bei Projekteintritt:

- ArbeitnehmerInnen (einschließlich Selbstständige)
- Arbeitslose** (einschließlich Langzeitarbeitslose)
- Nichterwerbstätige** (einschließlich Nichterwerbstätige in Ausbildung)
- ohne Angaben zum Erwerbsstatus

4) Zuletzt ausgeübte Erwerbstätigkeit

a. Berufliche Stellung

- Angestellter (auch Beamter und Vertragsbediensteter)
- Lehrling
- Freier Dienstnehmer/in, Werkvertragsnehmer/in
- Arbeiterin: angelernte Tätigkeit
- Arbeiterin: Hilfstätigkeit
- Arbeiterin: Facharbeiter/in
- Arbeiterin: Vorarbeiter/in
- Selbstständige/r in der Land- und Forstwirtschaft
- Andere Selbstständige/r (mit oder ohne Arbeitnehmer(n))
- Mithelfende/r Familienangehörige/r
- Sonstiges, und zwar
- Bisher nie erwerbstätig

b. Ausmaß der zuletzt ausgeübten Erwerbstätigkeit

- Vollzeit (35 und mehr Stunden pro Woche)
- Teilzeit (12 bis 34 Stunden pro Woche)
- Teilzeit/Geringfügig beschäftigt (12 oder weniger Stunden pro Woche)
- Bisher nie erwerbstätig

c. In welchem Jahr wurde die zuletzt ausgeübte Erwerbstätigkeit beendet?

- Zuletzt ausgeübte Erwerbstätigkeit beendet im Jahr (JJJJ):
- Bisher nie erwerbstätig

5) Berufserfahrung in Jahren:

Berufserfahrung in Jahren: davon im Ausland: keine Berufserfahrung

Fortsetzung Seite Projektteilnahme und sozio-demografische Merkmale

5) Berufserfahrung in Jahren:
 Berufserfahrung in Jahren: davon im Ausland: keine Berufserfahrung

6) Geburtsjahr (JJJJ)

7) Alter bei Projekteintritt:
 unter 15 Jahre
 15 bis 24 Jahre
 25 bis 34 Jahre
 35 bis 54 Jahre
 55 bis 64 Jahre
 65 oder älter

8) Zugehörigkeit zu einer sozial schwachen Bevölkerungsgruppe (Mehrfachantworten möglich)
 MigrantInnen
 Minderheiten
 Menschen mit Behinderung
 sonstige benachteiligte Menschen
 ohne Zuordnung zu einer der angeführten Gruppen

Fertig  

ArgeData (fb_list_f.php) - Mozilla Firefox
 https://db.argedata.at/fb_list_f.php

TeilnehmerInnendokumentation ESF Schwerpunkt 3b

Informationen für das richtige Ausfüllen	
Seite 1 - Projektteilnahme und sozio-demografische Merkmale	<input checked="" type="radio"/>
Seite 2 - Ausgangssituation, Betreuungsausmaß und Perspektiven	<input checked="" type="radio"/>
Seite 3 - Migrationshintergrund	<input type="radio"/>
Seite 4 - Modellprojekte und Standort	<input type="radio"/>
Erläuterungsseite zu den CEFR-Definitionen	

TAN-Code: F0DU CLTX
 TAN-Gruppe: Faustmann

<< zurück vor >>
 Speichern Senden

Ausgangssituation, Betreuungsausmaß und Perspektiven

9) **Höchste abgeschlossene Ausbildung:**

- nie eine Schule besucht
- Primarbereich – ISCED 1
- Sekundarbereich – ISCED 2
- Oberer Sekundarbereich – ISCED 3
- Nicht-tertiäre Bildung nach dem Sekundarbereich – ISCED 4
- Tertiäre Bildung – ISCED 5+6
- ohne Angabe zum Bildungsstand

10) **Höchste abgeschlossene Ausbildung der Eltern:**

a) **Mutter:**

- nie eine Schule besucht
- Primarbereich – ISCED 1
- Sekundarbereich – ISCED 2
- Oberer Sekundarbereich – ISCED 3
- Nicht-tertiäre Bildung nach dem Sekundarbereich – ISCED 4
- Tertiäre Bildung – ISCED 5+6
- ohne Angabe zum Bildungsstand

b) **Vater:**

- nie eine Schule besucht
- Primarbereich – ISCED 1
- Sekundarbereich – ISCED 2
- Oberer Sekundarbereich – ISCED 3
- Nicht-tertiäre Bildung nach dem Sekundarbereich – ISCED 4
- Tertiäre Bildung – ISCED 5+6
- ohne Angabe zum Bildungsstand

11) **Einkommen bei Projekteintritt**

- ausschließlich AMS-Leistung (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Pensionsvorschuss etc.)
- AMS-Leistung + Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung
- ausschließlich Sozialhilfe
- AMS-Leistung + Sozialhilfe
- Unterhalt/sonstiges Einkommen + Sozialhilfe
- Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung
- kein regelmäßiges Einkommen
- Sonstiges, und zwar:

12) **Betreuungspflichten**
 Hat der/die TeilnehmerIn Betreuungspflichten gegenüber Kindern oder Älteren zu erfüllen?
 Ja Nein

13) **Beschäftigungs- bzw. Betreuungsausmaß im Projekt:**

a) **Durchschnittliches Beschäftigungsausmaß im Projekt:**
 Stunden pro Woche Ist für dieses Projekt nicht relevant

b) **Durchschnittliches Betreuungsausmaß im Projekt (Case Management):**
 Stunden pro Woche Ist für dieses Projekt nicht relevant

14) **Arbeitsmarktsituation der Teilnehmerin/des Teilnehmers nach Projektaustritt:**

a. **Erwerbsstatus nach Projektaustritt (voraussichtlich)**

- Normalarbeitsverhältnis in Vollzeit (35 und mehr Stunden pro Woche)
- Normalarbeitsverhältnis in Teilzeit (12 bis 34 Stunden pro Woche)
- Normalarbeitsverhältnis in Teilzeit (12 oder weniger Stunden pro Woche)
- Atypische Beschäftigung (geringfügig, WerkvertragsnehmerIn, freie/r DienstnehmerIn)
- Selbständig
- Lehre
- Arbeitslos
- Beschäftigung im zweiten Arbeitsmarkt (Transitarbeitsplatz)
- Teilnahme an weiterführender Maßnahme (Qualifizierung, Bewerbungstraining...)
- In schulischer Ausbildung
- Sonstiges, und zwar:

b. **Würden mit der Teilnehmerin/dem Teilnehmer die weiteren Perspektiven nach Projektaustritt schriftlich abgeklärt (nächste Schritte)?**
 Ja Nein Ist für dieses Projekt nicht relevant.

15) **TeilnehmerIn mit Migrationshintergrund:**
 Ja Nein

<< zurück vor >>
 Speichern Senden

ArgeData (fb_list_f.php) - Mozilla Firefox
 https://db.argedata.at/fb_list_f.php

TeilnehmerInnendokumentation ESF Schwerpunkt 3b

Informationen für das richtige Ausfüllen	
Seite 1 - Projektteilnahme und sozio-demografische Merkmale	<input type="radio"/>
Seite 2 - Ausgangssituation, Betreuungsausmaß und Perspektiven	<input type="radio"/>
Seite 3 - Migrationshintergrund	<input checked="" type="radio"/>
Seite 4 - Modellprojekte und Standort	<input type="radio"/>
Erläuterungsseite zu den CEFR-Definitionen	

TAN-Code: F0DU CLTX
 TAN-Gruppe: Faustmann

<< zurück vor >>
 Speichern Senden

Migrationshintergrund - nur ausfüllen, wenn zutreffend

Die folgenden weiteren Fragen des Fragebogens müssen nur beantwortet werden, wenn die/der TeilnehmerIn Migrationshintergrund aufweist!

16) Spezifikation Migrationshintergrund:

MigrantIn der 1. Generation - Herkunftsland:
 MigrantIn der 2. Generation

16b) Nur ausfüllen, wenn bei der obenstehenden Frage 16) "MigrantIn der 2. Generation" angegeben wurde. Bitte beachten Sie, dass dabei entweder nur ein Elternteil oder beide Elternteile zugewandert sein können.

die Mutter ist aus dem Ausland immigriert ---- Herkunftsland:
 der Vater ist aus dem Ausland immigriert ---- Herkunftsland:

17) Dauer des Aufenthalts: In Österreich seit:

18) Staatsbürgerschaft:

Österreich
 EU15 (+ Malta und Zypern) / EWR
 neue EU-Mitgliedsstaaten
 Drittstaat

18a. Gibt es noch weitere Staatsbürgerschaften?
 nein ja

19) Aufenthaltstitel bei Drittstaatsangehörigen (Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz):

Aufenthaltsbewilligung
 Niederlassungsbewilligung – Schlüsselkraft
 Niederlassungsbewilligung – unbeschränkt
 Niederlassungsbewilligung – beschränkt
 Niederlassungsbewilligung - Angehörige/r
 Familienangehörige/r
 Daueraufenthalt – EG
 Daueraufenthalt – Familienangehörige/r
 Sonstiges, und zwar:
 Asylberechtigte/r und subsidiär Schutzberechtigte/r, die/der keinen Aufenthaltstitel nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz einnimmt

20) Sprachen und Sprachkompetenz:

20a. Sprachkompetenz bei PROJEKTEINTRITT

Deutsch – Sprachkompetenz gemäß CEFR:
 A1 A2 B1 B2 C1 C2 keine Deutschkenntnisse

Weitere Sprache 1

Weitere Sprache 1 – Sprachkompetenz gemäß CEFR:
 A1 A2 B1 B2 C1 C2

Weitere Sprache 2

Weitere Sprache 2 – Sprachkompetenz gemäß CEFR:
 A1 A2 B1 B2 C1 C2

20b. Welche Sprachen werden im Alltag gesprochen (Umgangssprache/n) ?

20c. Deutsch-Sprachkompetenz bei PROJEKTAUSTRITT

Deutsch – Sprachkompetenz gemäß CEFR:
 A1 A2 B1 B2 C1 C2

21) Hat der/die TeilnehmerIn Bildungsabschlüsse, die in Österreich nicht anerkannt wurden:
 Ja, folgende: Nein

22) Sonstige „informelle“ Kompetenzen:

Spezifische beruflich verwertbare Kenntnisse und Fertigkeiten:

<< zurück vor >>
 Speichern Senden

ArgeData (fb_list_f.php) - Mozilla Firefox
 https://db.argedata.at/fb_list_f.php

TeilnehmerInnendokumentation ESF Schwerpunkt 3b

Informationen für das richtige Ausfüllen	
Seite 1 - Projektteilnahme und sozio-demografische Merkmale	●
Seite 2 - Ausgangssituation, Betreuungsausmaß und Perspektiven	●
Seite 3 - Migrationshintergrund	●
Seite 4 - Modellprojekte und Standort	●
Erläuterungsseite zu den CEFR-Definitionen	

TAN-Code: F0DU CLTX
 TAN-Gruppe: Faustmann

<< zurück vor >>
 Speichern Senden

Modellprojekte und Standort

23a. Bitte Modellprojekt und Standort auswählen

BFB Migration - Östliche Obersteiermark (LE, BM, MZ)

- BFB Migration - Östliche Obersteiermark (LE, BM, MZ)
- BFB Migration - Süd-West Steiermark (LB, VO, DL)
- BFB Migration - Liezen
- BFB Migration - Graz Umgebung (ausgenommen Graz)
- Erfahrung durch Arbeit - Integrationsmodell für MigrantInnen
- Graz-Jobs MIGRA
- Interkulturelles Mentoring
- Kompetenzprofilhebung - Graz
- Kompetenzprofilhebung - Bruck/Mur
- Kompetenzprofilhebung - Leibnitz
- Kompetenzprofilhebung - Feldbach
- Lernfabrik - Graz
- Lernfabrik - Leibnitz
- Mia san
- Produktionsschule - Graz**
- Produktionsschule - Kapfenberg
- Produktionsschule - Wien
- Produktionsschule - Steiermark/Steierland/Steierberg

<< zurück vor >>
 Speichern Senden

ArgeData (fb_list_f.php) - Mozilla Firefox
 https://db.argedata.at/fb_list_f.php

TeilnehmerInnendokumentation ESF Schwerpunkt 3b

Informationen für das richtige Ausfüllen	
Seite 1 - Projektteilnahme und sozio-demografische Merkmale	●
Seite 2 - Ausgangssituation, Betreuungsausmaß und Perspektiven	●
Seite 3 - Migrationshintergrund	●
Seite 4 - Modellprojekte und Standort	●
Erläuterungsseite zu den CEFR-Definitionen	

TAN-Code: F0DU CLTX
 TAN-Gruppe: Faustmann

<< zurück vor >>
 Drucken Schließen
 Speichern Senden

Erläuterungsseite

Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen: Lernen, lehren, beurteilen (Common European Framework of Reference for Languages CEFR) des Europarats, legt eine für Sprachlernende und -lehrende umfangreiche Empfehlung vor, die den Spracherwerb, die Sprachanwendung und die Sprachkompetenz von Lernenden bedarfsorientiert, transparent und vergleichbar machen soll.

- A – Elementare Sprachverwendung (A1 und A2)
- B – Selbstständige Sprachverwendung (B1 und B2)
- C – Kompetente Sprachverwendung (C1: fortgeschrittenes Kompetenzniveau; C2: nahezu muttersprachliche Sprachbeherrschung)

A1

Kann vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze verstehen und verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. Kann sich und andere vorstellen und anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen – z. B. wo sie wohnen, was für Leute sie kennen oder was für Dinge sie haben – und kann auf Fragen dieser Art Antwort geben. Kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind zu helfen.

A2

Kann Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Kann sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Kann mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben.

B1

Kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Kann die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Kann sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Kann über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben.

B2

Kann die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen verstehen; versteht im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen. Kann sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Kann sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben.

C1

Kann ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte verstehen und auch implizite Bedeutungen erfassen. Kann sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Kann die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Kann sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden.

C2

Kann praktisch alles, was er/sie liest oder hört, mühelos verstehen. Kann Informationen aus verschiedenen schriftlichen und mündlichen Quellen zusammenfassen und dabei Begründungen und Erklärungen in einer zusammenhängenden Darstellung wiedergeben. Kann sich spontan, sehr flüssig und genau ausdrücken und auch bei komplexeren Sachverhalten feinere Bedeutungsnuancen deutlich machen.

<< zurück vor >>
 Drucken Schließen
 Speichern Senden

Leitfadengestützte Interviewerhebung

Leitfaden für Interviews mit TeilnehmerInnen während der Projektteilnahme

Donau-Universität Krems
Universität für Weiterbildung



STEPS_2 – begleitende Evaluierung

Leitfaden für qualitative, semi-strukturierte Interviews mit TeilnehmerInnen

Interviewdokumentation:

Ort: _____

Datum: _____

Uhrzeit: _____

InterviewerIn: _____

Informationen zum/r InterviewpartnerIn:

Modellprojekt: _____

Im Projekt seit: _____

Wohnort: _____

Geburtsjahr: _____

Familienstand: _____

Wohnsituation: _____ (allein lebend, mit Eltern/Familie, WG, mit PartnerIn, sonstiges)

Anzahl der Personen im Haushalt: _____

Kinder: _____ (Betreuungssituation?)

Geschwister:

Sonstige: _____

In Österreich seit: _____ (falls nicht in Österreich geboren)

Geburtsland: _____ (falls nicht Österreich)

Geburtsland der Eltern, Mutter: _____, Vater: _____

Staatsbürgerschaft: Ö EU-26 Drittstaat

1. Motive und handlungsleitende Faktoren für die Teilnahme am Projekt

1.1 Wie sind Sie (bist du) zum Projekt gekommen? Wie haben Sie (hast Du) vom Projekt erfahren? (Mundpropaganda, Brückenmenschen, Netzwerke etc.)

Erwerbsbiografie, Schule

(Aus-)Bildung: in Österreich oder im Herkunftsland

Schuleinstieg in Ö? Schuleinstufung? Förderunterricht?

Anerkennung der (Aus-)Bildung in Österreich

Sprache(n) – Sprachprobleme

1.2 Warum haben Sie sich (hast du dich) dazu entschlossen, am Projekt teilzunehmen?

Was haben Sie (hast du) bisher versucht, am (steirischen) Arbeitsmarkt Fuß zu fassen?

Wo sehen Sie (siehst du) die größten Schwierigkeiten, am (steirischen) Arbeitsmarkt Fuß zu fassen?

Wer hat Sie (dich) dabei unterstützt?

Haben Sie (du) Erfahrungen mit dem AMS gemacht?

Wie haben Sie (du) die AMS-Beratung erlebt?

1.3 Könnten Sie (Kannst du) uns kurz (in 3-4 Sätzen) beschreiben, was Ihnen (dir) am Projekt am besten gefällt?

Wie oft besuchen Sie (besuchst du) das Projekt? Welche Angebote nutzen Sie (nutzt du) im Projekt konkret?

Haben Sie (Hast du) durch das Projekt schon eine Idee bekommen, in welchem Bereich Sie (du) zukünftig arbeiten möchtest?

Was im Projekt hat Sie (dich) darauf gebracht?

2. Individuelle Erwartungshaltungen und Zufriedenheit bezüglich der Projektteilnahme

2.1 Was haben Sie sich gedacht hast du dir gedacht, als du von deiner Projektteilnahme erfahren hast?

Hat sich das inzwischen verändert? Wie denken Sie (du) jetzt?

2.2 Wie war dein erster Tag?

Gespräche/ Kennenlernen/ Einstieg in Arbeitsprozesse etc.

2.3 Wie ging es dann weiter?

Was haben Sie (hast du) seit im Projekt bereits gelernt? Von wem?

Wie arbeitet es sich in der Gruppe? Kommen Sie (Kommst du) mit den anderen TeilnehmerInnen gut zurecht?

Wie ist die Zusammensetzung der Gruppe?

In welcher Sprache redet ihr miteinander?

Kommen Sie (Kommst du) gut mit den TrainerInnen/MentorInnen/etc. zurecht?

Haben die TrainerInnen/ MentorInnen etc. ausreichend Zeit für Sie (dich) gehabt/ aufgewendet?

2.3 Wie ist es jetzt für Sie (dich)?

Wie haben Ihnen Ihre (dir deine) bisherigen Job-Erfahrungen gefallen?

Hat Ihnen (Hat dir) etwas im Projekt nicht gefallen? Gab es Probleme?

Gibt es etwas, was Ihnen (dir) fehlt? Würden Sie sich (Würdest du dir) etwas wünschen?

Was möchten Sie (möchtest du) gerne noch im Projekt lernen? Gibt es einen Bereich im Projekt, in den Sie (du) gerne noch reinschnuppern würden (würdest)?

Wer unterstützt Sie (dich) in dieser Zeit?

2.3 Was hat sich seit Beginn der Projektteilnahme für Sie (dich) verändert?

Haben Sie (Hast du) das Gefühl, dass sich Ihre (deine) Sprachkenntnisse verbessert haben?

Sprachkenntnisse vor Projekteintritt:

1 (sehr schlecht) 10 (sehr gut)

Sprachkenntnisse jetzt:

1 (sehr schlecht) 10 (sehr gut)

Wie wirkt sich das im Alltag aus?

2.4 Wie stellen Sie sich Ihre (stellst du dir deine) Lebenssituation nach dem Projekt vor?

Was soll sich durch die Projektteilnahme ändern? Wie lange werden Sie (wirst du) im Projekt bleiben (können)?

Berufswunsch

(Aus-)Bildungswunsch

Sprachkenntnisse

Optional: (Status nach dem NAG: _____))

Kontakt (evt. für 2. Interviewrunde und Rückfragen):

E-Mail: _____

Telefon: _____

Einschätzung der Sprachkenntnisse: _____



STEPS_2 – begleitende Evaluierung

Leitfaden für qualitative, semi-strukturierte Interviews mit TeilnehmerInnen

Interviewdokumentation:

Ort: _____

Datum: _____

Uhrzeit: _____

InterviewerIn: _____

Einleitung

Danke, dass Sie bereit waren uns noch einmal zu treffen. Sie unterstützen uns damit sehr. Sie waren in einem Projekt [Name], das Sie dabei unterstützen sollte, Arbeit zu finden bzw. allgemeiner gesprochen ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern (durch Arbeitserfahrung im Projekt, Orientierung, Information etc.) Deshalb waren sie schon so nett, im November/Februar mit uns zu sprechen. Das hat uns geholfen, einen Eindruck vom Projekt zu bekommen und wie es Ihnen im Projekt [Name] geht. Für uns ist aber auch sehr interessant zu erfahren, was sie seitdem gemacht haben, wie es Ihnen jetzt geht und wie Ihnen das Projekt [Name] geholfen hat, Ihre Wünsche und Ziele zu erreichen.

Informationen zum/r InterviewpartnerIn:

Modellprojekt: _____

Im Projekt seit/Projektstart: _____

Projektausstieg: _____

Wohnort: _____

Veränderung Wohnort: _____

Familienstand: _____ Veränderung Familienstand: _____

Wohnsituation: _____ (allein lebend, mit Eltern/Familie, WG, mit PartnerIn/eigener Familie, sonstiges)

Veränderung Wohnsituation: _____

Anzahl der Personen im Haushalt: _____

Kinder: _____ Geschwister: _____ Sonstige:

Staatsbürgerschaft: _____

Veränderung Staatsbürgerschaft: Ö EU-26 Drittstaat

4. Weiterer Bezug/ Kontakt zum Projekt und unterstützenden Einrichtungen

4.1 Haben Sie noch Kontakt zu KollegInnen, die sie bei [XX] kennen gelernt haben? (Wie? Wie oft?)

4.2 Haben Sie noch Kontakt zu Betreuern/..., die Sie bei [XX] hatten?

5. Zielerreichung d. TN

5.1 Spezifische Fragen zu Erwartungen/Zielen/Wünschen, die IP im ersten Interview angegeben hat (konnte das verwirklicht werden?)

6. Perspektive (Frage in Abhängigkeit von der derzeitigen Situation)

6.1 Welche Pläne/Erwartungen/Ziele haben Sie?

Optional: (Status nach dem NAG: _____))

Kontakt (evt. für Rückfragen):

E-Mail: _____

Telefon: _____

Einschätzung der Sprachkenntnisse im Vergleich zum 1. Gespräch:

Dokumentation der Interviews mit TeilnehmerInnen während der Projektteilnahme

Tabelle 0.1: Dokumentation der Projektbesuche

Projekt und Standort	Datum des Projektbesuchs, 1. Erhebungsrunde	Datum des Projektbesuchs, 2. Erhebungsrunde
BFB Migration Graz-Umgebung	31.1.2011	
BFB Migration Bruck an der Mur	2.2.2011	
BFB Migration Liezen		7.7.2011
ERfA-Integrationsmodell	16.11.2010	5.7.2011
Graz-Jobs MIGRA Caritas	16.11.2010	
Graz-Jobs MIGRA Bicycle	16.11.2010	
Graz-Jobs heidenspaß		5.7.2011
Interkulturelles Mentoring Oststeiermark	3.2.2011	
Kompetenzprofilerhebung Graz	19.11.2010	
Kompetenzprofilerhebung Leibnitz	1.2.2011	
Kompetenzprofilerhebung Feldbach	4.2.2011	
Kompetenzprofilerhebung Bruck an der Mur		4.7.2011
Lernfabrik Graz	17.11.2010	4.7.2011
Lernfabrik Leibnitz	1.2.2011	
Mia_san	17.11.2010	4.7.2011
Produktionsschule Graz	18.11.2010	6.7.2011
Produktionsschule Leoben	31.1.2011	
Produktionsschule Deutschlandsberg	2.2.2011	
Produktionsschule Kapfenberg	3.2.2011	

Quelle: DUK-Darstellung.

Fokusgruppen unter ProjektmitarbeiterInnen und ExpertInnen

Tabelle 0.2 zeigt die vier Fokusgruppen mit den verschiedenen TeilnehmerInnenkreisen und den jeweiligen inhaltlichen Schwerpunkten sowie Datum und Ort der Durchführung.

Tabelle 0.2: Datum, Ort und inhaltlicher Schwerpunkt der durchgeführten Fokusgruppen

	Datum	Ort	Inhaltlicher Schwerpunkt
1. Fokusgruppe mit ExpertInnen	12.05.2011	Steiermärkische Landesregierung, Graz	Arbeitsmarktintegration von (arbeitsmarktfernen) MigrantInnen
Fokusgruppe mit TrainerInnen bzw. BetreuerInnen	13.05.2011	ISOP, Graz	Herausforderungen der Sozialarbeit: Die Praxis der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen
Fokusgruppe mit Projektträgern	7.11.2011	Caritas, Graz	Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktintegration in der Steiermark: Organisationsformen der Projektarbeit
2. Fokusgruppe mit ExpertInnen	15.12.2011	Integrationszentrum Steiermark, Graz	Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktintegration von (arbeitsmarktfernen) MigrantInnen in der Steiermark

Quelle: DUK-Darstellung.

Folgende Personen haben an einer der Fokusgruppen teilgenommen:

Tabelle 0.3: Personen, die an einer der Fokusgruppen teilgenommen haben

Name der Person	Einrichtung
Auner-Michelitsch Alexandra	Mafalda
Ba Cornelia	ERfA-Integrationsmodell
Berger Anna	
Bischof Karin	Sinnfabrik
Bock Marion	Chance B
Breitenfelder Viktor	Kompetenzprofilerhebung, ISOP
Dimitrijevic Ivana	Kompetenzprofilerhebung, ISOP
Ebner Bettina	BFB Migration
Eigl Adolf	Arbeiterkammer Steiermark
Fidlschuster Horst	Regionalmanagement Oststeiermark
Göhring Silvia	ISOP
Grasser Helene	Produktionsschulen Deutschlandsberg und Leoben, JAW
Hamoud Muna	AMS RGS Graz
Jantscher-Schwarz Elke	Wirtschaftskammer Steiermark
Jung Corinne	BFB Migration
Kerschbaumer Gottfried	Landesschulrat Steiermark
Köck Alexandra	Verein Zebra - Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum
Kocsar Simone	Lernfabrik, ISOP
Kohlroser Gerlinde	ERfA-Integrationsmodell
Krizanic Christian	Graz-Jobs MIGRA Ökoservice
Kronheim Gerd	Graz-Jobs MIGRA, Bicycle
Lang Günter	Graz-Jobs MIGRA Bicycle
Leitner Christine	Verein Ikemba
Löscher David	Produktionsschule Deutschlandsberg, JAW
Lovis Cäcilia	Lernfabrik, alea + partner GmbH
Miesmer Claudia	Lernfabrik, ISOP
Mohadjer Jasmin	Produktionsschule Graz, FAB
Pichler Sonja	Graz-Jobs MIGRA Ökoservice
Platzer Nina	BFB Migration
Ploteny-Legat Elisabeth	Lernfabrik, alea + partner GmbH
Pongratz Vera	Graz-Jobs MIGRA Caritas
Puhl Bibiane	Regionalmanagement Obersteiermark West
Rauchlahner Gerlinde	Produktionsschule Leoben, JAW
Scharler Walter	AMS RGS Bruck/Mur
Scherounigg Melitta	Interkulturelles Mentoring Oststeiermark
Schuster Romana	Österreichischer Integrationsfonds Integrationszentrum Steiermark
Shadman Kheder	MigrantInnenbeirat der Stadt Graz
Slamanig Kerstin	Land Steiermark/Referat Integration – Diversität
Starl Klaus	Europäisches Trainings- und Forschungszentrum für Menschenrechte und Demokratie
Sundl Bernhard	Caritas Steiermark
Süntinger Corina	BBS Netzwerk
Surma Eva	Verein Freiraum – Frauenberatungsstelle Leibnitz
Taucar Gerrit	Land Steiermark/Landesjugendreferat
Theussl Hermann	Produktionsschule Graz Kapfenberg, FAB
Uhl Sarah	Gleichbehandlungsanwaltschaft
Valentek Elisabeth	Verein Pasch
Waltenberger Birgit	Mia_san, Mafalda
Weinberger Philipp	Produktionsschule Graz, FAB
Wohlfahrt Ute	Graz-Jobs MIGRA BAN
Zeintlinger Marlene	BBS Netzwerk
Zenz Anton	Produktionsschule Deutschlandsberg, JAW
Zurl-Meyer Susanne	ÖSB Consulting

Quelle: DUK-Darstellung.

Verwendete Sekundärdaten

Volkszählung 2001

Die Volkszählung 2001 ist die letzte Bevölkerungsbefragung, die mit Zählorganen und Fragebögen durchgeführt wurde. Fortan wird es in Österreich nur mehr Registerzählungen geben, wobei das Zentrale Melderegister um Informationen aus anderen Basisregistern ergänzt wird. 2011 wurde die erste umfassende Registerzählung durchgeführt – 2006 gab es die erste ‚Proberegisterzählung‘.

Die Daten aus der Volkszählung 2001 stellen somit die umfangreichsten und aktuellsten Informationen zur Bevölkerungs- und Haushaltsstruktur in Österreich dar. Darüber hinaus erlauben es die Daten aus der Volkszählung, eine Differenzierung nach Bezirken und teilweise auch nach Zählbezirken vorzunehmen, sowie eine Differenzierung der Bevölkerung nach Herkunft.

Definition und Abgrenzung von Personen mit " Migrationshintergrund" in der VZ 2001

Bei der Analyse der Volkszählungsdaten wurde ein erweiterter Migrationsbegriff verwendet. Neben MigrantInnen der ersten Generation, welche über ihren nicht-österreichischen Geburtsort identifiziert werden konnten, wurde auch die zweite Generation, also die Nachkommen von selbst zugewanderten Personen, anhand ihrer Staatsangehörigkeit und Umgangssprache erfasst. Dabei wurde schrittweise vorgegangen:

In einem ersten Schritt wird zwischen **ÖsterreicherInnen (Host**, in Österreich geboren und österreichische StaatsbürgerInnen) und **MigrantInnen** unterschieden. Zur zweiten Gruppe werden Personen gezählt, die nach Österreich zugewandert sind (1. Generation MigrantInnen), sowie Personen, die in Österreich geboren wurden aber eine ausländische Staatsbürgerschaft haben (ein Teil der zweiten Generation). Diese Unterscheidung ermöglicht eine Aussage über die Rolle der Staatsbürgerschaft für die Integration von MigrantInnen ins Erwerbsleben. Die Erfassung des Migrationshintergrundes über **Geburtsland** und **Staatsangehörigkeit** entspricht jener von Statistik Austria. In der vorliegenden Studie wird für diese Abgrenzung der Begriff "Herkunft" verwendet. In einem zweiten Schritt wird versucht, einen weiteren Kreis der zweiten Generation zu erfassen, indem die **Umgangssprache** berücksichtigt wird. Wenn die Umgangssprache einer fremden Herkunftsregion zugeordnet werden kann, so werden jene Personen, die ansonsten in die Hostgruppe gefallen wären, der Herkunftsregion zugeordnet. Damit kann die Zahl der Personen der **2. Generation** näherungsweise erfasst werden. In dieser Studie wird im Fall der Nutzung der Daten der VZ 2001 ein um die Umgangssprache erweiterter Migrationsbegriff als Migrationshintergrund bezeichnet. Beispiel: Eine in Österreich geborene Person, welche auch die österreichische Staatsbürgerschaft hat, gibt als Umgangssprache "Türkisch" oder "Türkisch und Deutsch" an. Da es sich hierbei mit hoher Wahrscheinlichkeit um die so genannte zweite Generation handelt, kann diese Person der Herkunftsregion "Türkei" zugeordnet werden. Zur **Hostbevölkerung** werden Personen gezählt, die in Österreich geboren wurden, österreichische Staatsangehörige sind und keinen über die Umgangssprache identifizierbaren Migrationshintergrund aufweisen.

Im Folgenden wird die Zuordnung der Sprache zu Herkunftsregionen vorgenommen, und zwar in den Bereichen, in denen es vergleichsweise leicht möglich ist und die für die österreichische Zuwanderungspopulation von Bedeutung sind:

- Slowakisch, Slowenisch, Tschechisch, Ungarisch, Polnisch EU-NMS10
- Albanisch, Bosnisch, Kroatisch, Mazedonisch, Serbisch ehem. Jugoslawien
- Türkisch Türkei
- Italienisch, Dänisch, Finnisch, Griechisch, Holländisch, Norwegisch, Schwedisch EU 14 + EFTA
- Bulgarisch, Rumänisch, Russisch, Ukrainisch sonstiges Europa
- Hebräisch, Arabisch, sonstige afrikanische Sprachen Afrika + Naher Osten
- Chinesisch, Indisch, Indonesisch, Japanisch, Koreanisch, Persisch, Philippinisch, Thailändisch, Vietnamesisch, sonstige asiatische Sprachen Asien

Nicht alle mit nicht-deutscher Umgangssprache können einer Herkunftsregion eindeutig zugeordnet werden. Einerseits können einige Sprachen keinem einzelnen Herkunftsland eindeutig zugeordnet werden – etwa Englisch oder Spanisch. Andererseits ist anzunehmen, dass gewisse Sprachen (Englisch) auch von Personen ohne Migrationshintergrund als Umgangssprache verwendet werden. In diesen Fällen wurde eine Zuordnung unterlassen. Anzumerken ist, dass die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund einerseits etwas überschätzt wird, da Personen, die einer österreichischen Volksgruppe angehören, etwa Kroaten, Slowenen, Sinti und Roma, und die zu Hause deutsch und ihre eigene Sprache sprechen, den Personen mit Migrationshintergrund gezählt werden. Andererseits wird die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund unterschätzt, da Personen, die in der zweiten Generation Deutsche, Spanier, Franzosen, Engländer etc. sind, nicht berücksichtigt werden. Der Nettoeffekt dürfte allerdings eine nicht unbeträchtliche Unterschätzung der Zahl der Personen mit Migrationshintergrund sein.

Typologie der räumlichen und sozio-ökonomischen Konzentration

Um den sozioökonomischen Hintergrund räumlicher Konzentrationen von Kulturen feststellen zu können, muss über einfache räumliche Segregationsindikatoren hinausgegangen werden. Dafür wird die von Brimicombe (2007) für London entwickelte Typologie auf Österreich angewendet. Brimicombe weist darauf hin, dass herkömmliche Maße der Segregation mit einer Reihe von Problemen verbunden sind. So sind beispielsweise für die gängigen Maßzahlen des 'Index of Segregation' und des 'Index of Dissimilarity' die Größe der einzelnen Gruppen sowie die Größe der Gebiets-einheiten von großer Bedeutung. Ergebnisse werden dadurch unvergleichbar und es besteht die Gefahr, eine zufällige Verteilung als eine systematische zu beschreiben (vgl. Carrington/Troske, 1997). Des Weiteren kann es mitunter schwierig sein, einen Zusammenhang zwischen ethnischer Segregation und sozioökonomischen Faktoren systematisch herzustellen. Mit der von Brimicombe entwickelten Typologie wird versucht, diese Schwächen herkömmlicher Maßzahlen und Typologien zu überwinden.

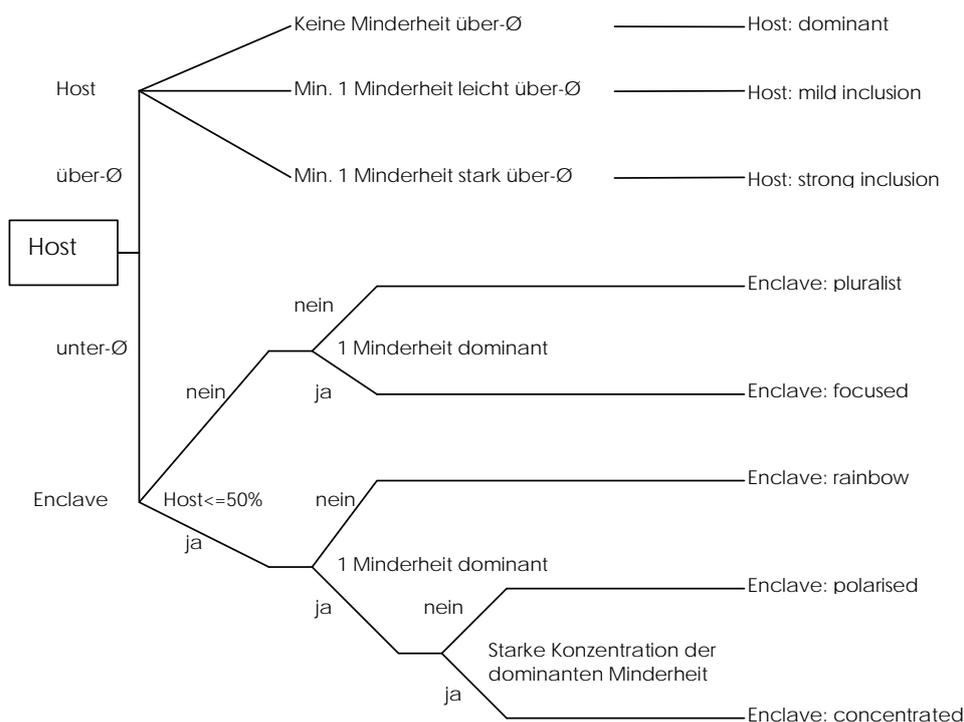
Beim Umlegen der Typologie von Brimicombe (2007) für London auf einzelne Bundesländer Österreichs ist zu bedenken, dass die Abgrenzung der Host-Population von der Migrationspopulation immer etwas arbiträr bleiben muss, da es keinen eindeutigen Indikator für die Zugehörigkeit zur

Aufnahmepopulation gibt (Generation der Zuwanderung, Heimatvertriebene, Zugehörigkeit zu einem Volksstamm wie z.B. KroatInnen im Burgenland, oder Deutschstämmige AussiedlerInnen in Deutschland, pontische GriechInnen in Griechenland und Ingrier aus dem Baltikum in Finnland), (ÖRK 1989, BZPP 2000, Kurs 1994).

Nach Poulsen et al. (2001, S. 2072) versteht man unter Host: "... the most powerful group . . . whose members have the greatest influence, through a variety of economic, social, cultural and political processes, on its residential pattern". Die Hostgruppe muss aber keine homogene Gruppe sein (Martikainen, 2005, S. 4) und auch nicht die Mehrheit auf lokaler Ebene stellen.

Der Grundgedanke von Brimicombe ist, dass Segregation nach mehreren Dimensionen zu messen ist. Dabei ist etwa die Relation zwischen Minderheits- und Mehrheitsbevölkerung ebenso relevant wie die Anteile der einzelnen Minderheitengruppen in einem Gebiet. Darüber hinaus finden auch die Verteilung einer Minderheitengruppe und eventuelle lokale Konzentrationen dieser Gruppe Eingang in die Typologie. Dadurch wird auf kleinräumiger Ebene ersichtlich, wo es über- und unterdurchschnittliche Anteile von Minderheiten gibt und wie stark die Durchmischung innerhalb eines Gebietes ist.

Abbildung 0.1: Entscheidungsbaum nach Brimicombe



In einem ersten Schritt wird für jede Gebietseinheit gemessen, ob die Hostbevölkerung im Vergleich zum gesamten Stadtgebiet über- oder unterdurchschnittlich vertreten ist. Ist sie überdurchschnittlich vertreten, handelt es sich um ein sogenanntes **Host** Gebiet. Für diese Gebiete wird dann in einem zweiten Schritt ermittelt, ob einzelne Minderheitengruppen überdurchschnittlich vertreten sind. Ist dem nicht so, handelt es sich um ein **Host: dominant** Gebiet. Ist mindestens eine Minderheit leicht überdurchschnittlich in diesem Gebiet vertreten, handelt es sich um ein

Host: mild inclusion Gebiet. Ist mindestens eine Minderheit stark überdurchschnittlich in diesem Gebiet vertreten, so wird von einem **Host: strong inclusion** Gebiet gesprochen.

Ist die Hostbevölkerung unterdurchschnittlich vertreten, so spricht man von **Enclave** Gebieten. Hier wird weiters geprüft, ob der Anteil der Hostbevölkerung über oder unter 50 % der Bevölkerung in diesem Gebiet ausmacht. Ist ihr Anteil über 50 %, so wird getestet, ob eine Minderheit in diesem Gebiet "dominant" ist, ob sie mindestens 50 % der Minderheitenbevölkerung ausmacht. Gebiete, in denen keine Minderheit "dominant" ist, werden als **Enclave: pluralist** Gebiete bezeichnet. Gebiete, in denen es eine "dominante" Minderheit gibt, werden **Enclave: focused** Gebiete genannt. Sind weniger als 50 % der Bevölkerung in einem Gebiet der Hostbevölkerung zuzurechnen, so handelt es sich entweder um ein **Enclave: rainbow**, ein **Enclave: polarised** oder um ein **Enclave: concentrated** Gebiet. Um ein **Enclave: rainbow** Gebiet handelt es sich, wenn keine Minderheit mehr als die Hälfte der gesamten Minderheitenbevölkerung ausmacht. Gibt es eine "dominante" Minderheit, so wird weiters geprüft, ob die "dominante" Minderheit besonders stark auf dieses Gebiet konzentriert ist. Ist dies der Fall, so handelt es sich um ein **Enclave: concentrated** Gebiet, wenn nicht, dann wird von einem **Enclave: polarised** Gebiet gesprochen.

Die folgende Aufzählung gibt einen Überblick über die Charakteristika der Gebiete gemäß der Typologie. Eine formale Erklärung dazu folgt im Anschluss. Für eine ausführliche Diskussion dieses Ansatzes ist auf die Originalpublikation von Brimicombe zu verweisen.

- **Host: dominant:** Die Hostgruppe ist stärker vertreten als es der nationale Durchschnitt erwarten ließe. Alle Minderheitengruppen sind schwächer vertreten als im nationalen Durchschnitt.
- **Host: mild inclusion:** Die Hostgruppe ist stärker vertreten als es der nationale Durchschnitt erwarten ließe. Mindestens eine Minderheitengruppe ist stärker vertreten als im nationalen Durchschnitt. Diese Minderheit weist hier eine schwache Konzentration auf (unterhalb des Medians).
- **Host: strong inclusion:** Die Hostgruppe ist stärker vertreten als es der nationale Durchschnitt erwarten ließe. Mindestens eine Gruppe ist stärker vertreten als im nationalen Durchschnitt. Diese Minderheit weist hier eine starke Konzentration auf (oberhalb des Medians).
- **Enclave: pluralist:** Die Hostgruppe ist schwächer vertreten als im nationalen Durchschnitt, macht aber über 50% der Bevölkerung aus. Keine Minderheit ist so dominant, dass ihr Anteil über 50% der gesamten Minderheitenbevölkerung in dem Gebiet ausmacht.
- **Enclave: focused:** Die Hostgruppe ist schwächer vertreten als im nationalen Durchschnitt, macht aber über 50% der Bevölkerung aus. Eine Minderheit ist so dominant, dass ihr Anteil über 50% der gesamten Minderheitenbevölkerung im Gebiet ausmacht. Diese Minderheit weist hier eine starke Konzentration auf (oberhalb des Medians).
- **Enclave: rainbow:** Die Hostgruppe ist schwächer vertreten als der nationale Durchschnitt und macht weniger als 50% der Bevölkerung aus. Keine Minderheit ist so dominant, dass ihr Anteil über 50% der gesamten Minderheitenbevölkerung in dem Gebiet ausmacht.
- **Enclave: polarised:** Die Hostgruppe ist schwächer vertreten als der nationale Durchschnitt und macht weniger als 50% der Bevölkerung aus. Eine Minderheit ist so dominant, dass ihr Anteil über 50% der gesamten Minderheitenbevölkerung in dem Gebiet ausmacht. Diese Minderheit weist hier eine starke Konzentration auf (im oberen Quartil).

- **Enclave: concentrated:** Die Hostgruppe ist schwächer vertreten als der nationale Durchschnitt und macht weniger als 50% der Bevölkerung aus. Eine Minderheit ist so dominant, dass ihr Anteil über 50% der gesamten Minderheitenbevölkerung in dem Gebiet ausmacht. Diese Minderheit weist hier eine ausgesprochen starke Konzentration auf.

Anmerkungen zur Anwendung der Typologie auf dem Aggregationsniveau "Zählbezirke"

Die Analyse beruht auf Daten der Volkszählung nach Zählbezirken. Die Ebene der Zählbezirke ist insofern sinnvoll, da sie zum "größeren Teil mit historisch-topographischen Stadtvierteln bzw. Verbauungsgebieten identisch" sind und daher nicht nur rein "statistische Räume" darstellen (Lichtenberger et al., 1987, S. 144). Ein Zählbezirk entspricht von der Größe her in etwa dem einer 'Nachbarschaft', und dürfte daher auch dem Wahrnehmungsradius der BewohnerInnen entsprechen. Weiters ist dies auch eine relevante Ebene für verschiedene Aspekte der Infrastruktur (Geschäfte, Lokale, Schulen). Auch eine Ghettobildung wäre auf dieser Ebene sichtbar zu machen.

Problematisch, weil immer noch zu hoch aggregiert, ist diese Ebene jedoch, wenn es darum geht, lokale Konzentrationen von zahlenmäßig kleinen Minderheiten zu untersuchen. Nur die größeren Minderheiten können in einem Gebiet dominant (im Sinne der Brimicombe-Typologie *Enclave: focused, polarised, concentrated*) sein. Selbst die hohe Konzentration von IsraelitInnen im zweiten Wiener Gemeindebezirk kann aufgrund der kleinen absoluten Zahl in der Typologie nicht dargestellt werden. Ob dies auf noch niedrigerer Ebene anders wäre, ist unklar, da unbekannt ist, wie sich die Aufteilung auf Baublockebene gestaltet.

Arbeitsmarktdatenbank (AMDB)

Die Längsschnittdaten der Arbeitsmarktdatenbank (kurz: AMDB) beruhen auf Rohdaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger sowie des Arbeitsmarktservices Österreich. Es handelt sich dabei um (anonymisierte) personen- und betriebsbezogene Daten zum österreichischen Arbeitsmarktgeschehen. In der Arbeitsmarktdatenbank werden die Rohdaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger mit den AMS-internen Vormerk-, Förder- und Leistungsbezugsdaten verknüpft.

Mit diesen Daten kann für alle Personen, die Versicherungszeiten aufweisen, eine durchgehende „Erwerbskarriere“ gebildet werden, das sogenannte „Erwerbskarrierenmonitoring“ (EKM). Diese weist jeder Person zu einem Stichtag einen Erwerbsstatus zu (überschneidungsfreie Episoden). Für Personen mit zeitlich überlappenden Versicherungsperioden wird für jeden Zeitpunkt ein Erwerbsstatus ermittelt. Gemäß festgelegter Datenhierarchie wird bei Personen, die zum gleichen Zeitpunkt unselbständig und selbständig erwerbstätig waren, ausschließlich der Status unselbständig gezählt. Im Unterschied zur offiziellen Beschäftigtenstatistik des Hauptverbands, bei der Beschäftigungsverhältnisse gezählt werden, werden im AMDB-Erwerbskarrierenmonitoring Personen gezählt. Im Unterschied zu anderen Datenbasen werden in der AMDB die Daten nicht zu einem bestimmten Stichtag eingefroren sondern laufend aktualisiert. Bedingt dadurch sowie aufgrund definitorischer Unterschiede weichen AMDB-Auswertungen, etwa zum Bestand der Arbeitslosen oder unselbständig Beschäftigten, von den offiziell veröffentlichten Statistiken ab.

Die Gruppe der unselbständig Beschäftigten umfasst all jene, die die jährliche Versicherungsgrenze überschritten haben und als Angestellte, ArbeiterInnen, freie DienstnehmerInnen oder WerkvertragsnehmerInnen bzw. im öffentlichen Dienst beschäftigt waren. Geringfügig Beschäftigte sind somit nicht enthalten, Präsenz- und Zivildienstleistende sowie Kindergeld-/KarenzgeldbezieherInnen mit aufrechtem Dienstverhältnis werden nicht mitgezählt. Wie skizziert, zeichnet sich die AMDB durch laufendes Monitoring aus, d.h. während die offiziellen Arbeitslosen- und Beschäftigtenzahlen mit dem Stichtag eingefroren werden, werden in der AMDB auch der Status während des Monats sowie Nachmeldungen berücksichtigt. Dieser grundlegende Unterschied zur offiziellen Arbeitslosenstatistik führt dazu, dass der monatliche österreichische Arbeitslosenbestand gemäß AMDB um jeweils ca. 10.000 über der offiziellen Statistik liegt.

Arbeitsort/Wohnort: Grundsätzlich werden in der Arbeitsmarktstatistik die Beschäftigten am Arbeitsort gezählt, die Arbeitslosen dahingegen am Wohnort. AuspendlerInnen zählen somit nicht zu den Beschäftigten ihres Wohnorts. Sollten sie arbeitslos werden, werden sie in der Arbeitslosenstatistik des für ihren Wohnsitz zuständigen AMS erfasst. Bei den EinpendlerInnen gilt der umgekehrte Zusammenhang.

Für die Bundesländer-Ebene der Auswertungen ist festzuhalten, dass die über die BVA („Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter“) versicherten Beschäftigten nicht regional den Bundesländern zugeordnet werden können. Damit Bundesländer-Auswertungen mit dem Österreich-Gesamtdurchschnitt vergleichbar sind, wurden die Österreich-Auswertungen ohne die bei der BVA versicherten Beschäftigten durchgeführt und näherungsweise als „Österreich Privatwirtschaft“ bezeichnet. Gleiches gilt für Auswertungen auf Bezirksebene – die bei der BVA versicherten Beschäftigten sind darin nicht enthalten. Weiters ist hier zu beachten, dass nicht alle einem Bundesland zugeordneten unselbständig Beschäftigten einem Arbeitsmarktbezirk zugeordnet werden können. Die unselbständig Beschäftigten wurden daher auf Bezirksebene nach Wohnort ausgewertet und für die Berechnung der Arbeitslosenquote auf Bezirksebene herangezogen.

Migrationshintergrund

In den Auswertungen wird zwischen Personen ohne und mit Migrationshintergrund differenziert. Zur Gruppe der „Personen mit Migrationshintergrund“ zählen dabei all jene, die entweder ausländische StaatsbürgerInnen sind oder eingebürgert wurden.

Die in der AMDB verfügbare Migrationshintergrunds-Variable basiert auf den Personendaten des Hauptverbands, die mit den Informationen des AMS und den Daten zur Ausländerbeschäftigung verknüpft werden (Staatsbürgerschaft, Einbürgerungen). In der Datenbank ist nur die Staatsangehörigkeit, nicht jedoch das Geburtsland einer Person erfasst. Mithilfe der ‚historischen‘ Informationen zu den erfassten Personen können Personen identifiziert werden, die früher einmal eine andere Staatsbürgerschaft als die österreichische hatten. Damit ist es möglich, Einbürgerungsprozesse abzubilden bzw. „Personen mit Migrationshintergrund“ zu erfassen und ihren Integrationspfad auf dem Arbeitsmarkt zu verfolgen.

Glossar und Abkürzungsverzeichnis

Das Glossar beinhaltet Fachausdrücke großteils aus dem Bereich der Migration und Integration und die jeweiligen Definitionen.

Europäischer Sozialfonds (ESF): ein Strukturfonds der Europäische Union, der die Verringerung der sozio-ökonomischen Ungleichgewichte in den Mitgliedstaaten zum Ziel hat. Damit soll ein Beitrag zum wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt geleistet werden. Der ESF ist das wichtigste beschäftigungspolitische Finanzierungsinstrument und ein Kernstück der EU-Strategie für Wachstum und Beschäftigung. Weiterführende Infos zum Esf finden sie auf: www.esf.at

BFB Migration: Berufsfindungsbegleitung für MigrantInnen; das bestehende Angebot an Berufsorientierung von Jugendlichen an Schulen in der Steiermark wurde im Rahmen der Umsetzung des ESF SP3b 2010-2011 um Jugendliche mit Migrationshintergrund erweitert. (<http://www.pakte.at/projekte/2932/5112.html>)

Dequalifikation: Wird eine Person für Tätigkeiten eingesetzt, die unterhalb des erreichten Qualifikationsniveaus liegen, wird dies als Dequalifikation bezeichnet. (Statistik Austria 2010)

Diskriminierung: Mittelbare oder auch indirekte Diskriminierung beinhaltet eine Ungleichbehandlung aufgrund „(...) der Anwendung anderer Unterscheidungsmerkmale als desjenigen, auf das sich das Diskriminierungsverbot ausdrücklich bezieht, die aber faktisch zum gleichen Ergebnis führen.“ Unmittelbare oder direkte Diskriminierung bezieht sich auf unsachliche Differenzierungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit, ethnisch-kultureller Hintergrund, sexuelle Ausrichtung usw. (Lachmayer, Bauer (Hg.) 2008: 196f.)

Diversitätsmanagement: ist eine Top down Management-Strategie, die die Wahrnehmung, Anerkennung und Nutzbarmachung von Vielfalt (Diversität) in Unternehmen und anderen Organisationseinheiten unterstützt. Diversitätsmassnahmen werden im Idealfall auf allen Ebenen einer Organisation umgesetzt.

Drittstaatsangehörige: Personen, die nicht aus der EU, der Schweiz oder den EWR-Ländern kommen und somit nicht unter die Bestimmungen der Personenfreizügigkeit fallen. (Statistik Austria 2010)

Emigration: Auswanderung

ERfA-Integrationsmodell: Erfahrung für Alle; stundenweise Beschäftigung für arbeitsmarktferne Personen wendet sich vor allem an MigrantInnen. (<http://www.pakte.at/projekte/2932/5115.html?template=print>)

Gender Mainstreaming: Das Ziel von Gender Mainstreaming besteht in der Förderung und Gleichstellung von Männern und Frauen und der Sichtbarmachung und dem Hinterfragen von geschlechtspezifischen Rollenmustern. Die Geschlechterperspektive wird im Sinne von Gender Mainstreaming in sämtliche Prozesse miteinbezogen.⁷⁹

⁷⁹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=421&langId=de>, am 12.12.2010

GERS = Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen
<http://www.goethe.de/z/50/commeuro/deindex.htm>

Graz-Jobs MIGRA: Arbeitsplatzbezogener Sprach- und Kulturerwerb für Asylberechtigte, MigrantInnen, SozialhilfebezieherInnen, Langzeitarbeitslose bzw. –beschäftigungslose Personen (<http://www.pakte.at/projekte/2932/5117.html>)

Human Resource Management (HR): steht für modernes Personalmanagement in Unternehmen, das Aspekte der Sozial- und Umweltverträglichkeit im Konzept inkludiert.

Immigration: Einwanderung

Integration: Integration ist ein kontroverser Begriff, dem unterschiedliche Bedeutungen je nach Kontext zugeschrieben wird. Integration kann als gegenseitiges Aufeinanderzugehen von Zugewanderten und der Aufnahmebevölkerung mit dem Ziel des friedlichen Zusammenlebens verstanden werden. Bei einer einseitigen Anpassung der MigrantInnen wird von Assimilation gesprochen. (Six-Hohenbalken, Tosic´2009: 23f.)

Internationale Migration: Grenzüberschreitende Wanderung mit dem Ziel der Wohnsitzverlagerung. (Statistik Austria 2010)

Interkulturelles Mentoring Oststeiermark: Frauen mit Migrationshintergrund erhalten die Möglichkeit, ihre sozialen Netzwerke zu erweitern, ihre Sprachkompetenz zu erhöhen, ihr Kompetenzprofil zu erweitern mit dem Ziel der Verbesserung der Beschäftigungschancen (<http://www.pakte.at/projekte/2932/5119.html>).

Kompetenzprofilerhebung und Bildungsberatung: Bei Personen mit Migrationshintergrund wird eine Kompetenzprofilerhebung durchgeführt. Erhoben werden fachliche, methodische Kompetenzen, sozial-kommunikative und personale Kompetenzen mit dem Ziel der Verbesserung der Beschäftigungschancen (<http://www.pakte.at/projekte/2932/5121.html>).

Lernfabrik: Die primäre Zielsetzung der Lernfabrik ist die (Re-)Integration von arbeitsmarktfernen Personen in den Arbeitsmarkt oder die Aufnahme einer (Höher-)qualifizierung (<http://www.pakte.at/projekte/2932/5124.html>)

Migrationshintergrund (MH): Personen, die entweder selbst im Ausland geboren wurden oder deren Eltern (beide Elternteile). (Statistik Austria 2010)

Mia_san: ein innovatives Trainingsprogramm für Mädchen und junge Frauen (<http://www.pakte.at/projekte/2932/5128.html>)

MigrantInnen der ersten Generation: sind Personen, die selber im Ausland geboren wurden. (Statistik Austria 2010)

MigrantInnen der zweiten Generation: sind im Inland geboren worden und beide Elternteile sind zugewandert (Statistik Austria 2010).

Produktionsschulen Steiermark: In Produktionsschulen wird Jugendlichen durch eine Kombination aus praktischer Arbeit, Fachunterricht und sozialer Hilfestellung der Übergang in die Erwerbstätigkeit

keit bzw. die Weiterführung der Ausbildung erleichtert.
(<http://www.soziales.steiermark.at/cms/beitrag/11303521/54867022/>)

Die folgenden Abkürzungen geben einen kleinen Überblick über Bezeichnungen, die in der Studie genannt werden, ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

AK	Arbeiterkammer
AMS	Arbeitsmarktservice
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz
BBRZ	Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum (http://www.bbrz.at/cps/rde/xchg/)
BFI	Berufsförderungsinstitut
bmukk	Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
BMWF	Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung
CEFR	Common European Framework of Reference for Languages
DGKS	Diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester
DLU	„Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts“ (wird vom AMS während der Teilnahme an „arbeitsmarktpolitisch sinnvollen“ Qualifizierungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen gewährt)
EFG	Fokusgruppe mit ExpertInnen (im Rahmen der Evaluierung wurden zwei Fokusgruppen mit ExpertInnen durchgeführt, am 12. Mai 2011 und am 15. Dezember 2011)
ESF	Europäischer Sozialfonds
EQUAL	EU Förderung von innovativen Beschäftigungsprogrammen im Rahmen des ESF im Zeitraum 2000-2008 (http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/)
EU	Europäische Union
DUK	Donau-Universität Krems
FAB	Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung
FH	Fachhochschule
HGA	Hotel- und Gastgewerbe-AssistentIn
HS	Hauptschule

IKM	Interkulturelles Mentoring Oststeiermark
ISOP	Innovative Sozialprojekte GmbH (Verein, siehe: http://www.isop.at/)
KMU	Klein- und Mittelbetriebe
KPE	Kompetenzprofilerhebung
LAP	Lehrabschlussprüfung
MTA	Medizinisch-technische Assistenz
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ÖSD	Österreichisches Sprachdiplom
RGS	Regionale Geschäftsstelle des AMS
SFG	Fokusgruppe mit MitarbeiterInnen (SozialarbeiterInnen, TrainerInnen) der Modellprojekte (im Rahmen der Evaluierung am 13. Mai 2011 durchgeführt) bzw. VertreterInnen der Projektträger der Modellprojekte (durchgeführt am 7. November 2011)
SOMM	SelbstOrganisation von und für Migrantinnen und Musliminnen (Verein, siehe: http://www.somm.at/)
STEBEP	Steirischer Beschäftigungspakt; eine Plattform für partnerschaftliche Aktivitäten der Beschäftigungspolitik in der Steiermark. http://www.euregionalmanagement.at/index.php?/beschaeftigungspakt/beschaeftigungspakt.html
SZF	Schulungszentrum Fohnsdorf
TEP	Territorial Employment Pact = eine vertragliche Vereinbarung zwischen den Kernpartnern Arbeitsmarktservice (AMS) und Bundesland mit dem Ziel, beschäftigungspolitische Aktivitäten abzustimmen, gemeinsam zu planen und partnerschaftlich umzusetzen. Territorialer Beschäftigungspakt in Österreich http://www.pakte.at/teps/kurz.html
TN	TeilnehmerIn, TeilnehmerInnen
VS	Volksschule
wba	Weiterbildungsakademie Österreich (http://www.wba.or.at/)
WKO	Wirtschaftskammer Österreich
WIFI	Wirtschaftsförderungsinstitut