



Arbeitsmarktservice
Oberösterreich

Evaluierung der Angebote 2007 des AMS OÖ zur Berufsqualifizierung von MigrantInnen

Projektleitung AMS:
Mag.^a Eva Fischlmayr

Projektleitung IBE:
Mag.^a Martina Stadlmayr



Linz, September 2008

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Arbeitsmarktservice Oberösterreich

Landesgeschäftsstelle

A-4021 Linz, Europaplatz 9

Tel: (+43 732) 6963 0



**EVALUIERUNG
der Angebote 2007 des AMS OÖ zur
Berufsqualifizierung von MigrantInnen**

ENDBERICHT

AutorInnen

Martina Stadlmayr

Marlene Lentner

Karl Niederberger

Mitarbeitende

Banu Ciftci

Tugba Ciftci

Ulrike Retschitzegger

Sanela Sahat

Mario Stankovic

Wolfgang Stockinger

Gerald Weichselbaum

Linz, September 2008



Zusammenfassung

Personen mit Migrationshintergrund sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Personen österreichischer Herkunft. Statistisches Zahlenmaterial zur Untermauerung dieses Befunds stellt vielfach nur auf die Staatsbürgerschaft ab und erfasst daher nur einen Teil der Betroffenen. Im 1. Quartal 2008 liefert der Vergleich der österreichischen Arbeitslosenquoten ein eindrucksvolles Bild der höheren Betroffenheit von AusländerInnen (Statistik Austria, 2008): Die Gesamtarbeitslosenquote von 4,2% (nach dem Labour Force-Konzept) zeigt nach Staatsangehörigkeit differenziert eine Betroffenheit von 3,3% ÖsterreicherInnen und von 8,8% bei Nicht-ÖsterreicherInnen auf.

Oberösterreich weist im Vergleich zu Gesamtösterreich im 1. Quartal 2008 mit 3,3% eine deutlich geringere Arbeitslosenquote auf. Im Juni 2008 war ein Gesamtbestand von 16.210 arbeitslosen Personen in Oberösterreich erfasst, davon waren 2.362 nicht österreichische StaatsbürgerInnen. (AMS, 2008)

Zahlreiche Studien kommen zu dem Befund, dass mit dem Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft nicht der gewünschte Integrationseffekt am Arbeitsmarkt einhergeht, vielmehr zeigt sich eine Verstetigung der Problematiken: Unabhängig von der Staatsbürgerschaft kristallisieren sich ähnliche Problemlagen heraus, mit Erlangen des österreichischen Passes erleichtert sich oft wenig.

Seit dem Jahr 2007 finanziert das AMS OÖ eigene Kurse zur Berufsqualifikation für Personen mit Migrationshintergrund. Diese speziellen Qualifizierungskurse werden unterstützt durch einen Dolmetsch abgehalten und begleitend mit Deutschunterricht durchgeführt, da Sprachbarrieren oft ein wesentliches Erwerbshemmnis darstellen.

Zielgruppe für die angebotenen Kurse sind demnach Personen mit Migrationshintergrund, unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft oder Generationenzugehörigkeit. Im Kursjahr 2007/2008 haben 337 Personen mit Migrationshintergrund an derartigen Maßnahmen teilgenommen, an Förderfällen sind 382 in Anspruch genommene Leistungen erfasst.

Die TeilnehmerInnen sind vorwiegend männlichen Geschlechts, jedoch stark nach Angebot segregiert: Der Großteil der Kurse ist technischen Berufen zuzurechnen (Metall, Elektro, CNC) und spricht somit auch verstärkt männliche MigrantInnen an. In der Kurssparte Gebäudereinigung finden sich hingegen ausschließlich Frauen. Das Alter der in der AMS-Datenbank erfassten Personen streut von 15 bis 57 Jahre, wobei Kumulationspunkte um das 30. sowie um das 40. Lebensjahr festzustellen sind. 28% der erfassten Personen mit Migrationshintergrund besitzen bereits die österreichische Staatsbürgerschaft. Weitere 21% halten einen türkischen Pass, 10% sind Staatenangehörige diverser Regionen in Ex-Jugoslawien, 9% der Russischen Föderation.

Der Stellenwert dieser Berufsqualifizierungskurse ist sehr hoch anzusetzen, höher als jener eines „gewöhnlichen“ AMS-Kurses. MigrantIn zu sein, ist ein „schlechtes Risiko“, das Personen oftmals in illegale Beschäftigung oder Out of Labour Force, gerade in Verbindung mit Erwerbslosigkeit auch noch verstärkt ins gesellschaftliche Abseits drängt. Die Kursmaßnahme stellt somit neben der beabsichtigten Aktivierung und Erhöhung der Beschäftigungschancen auch einen wesentlichen Schritt zur gesellschaft-

lichen Teilhabe dar. Der Vermittlungserfolg 3 Monate nach Ende der Kurslaufzeit liegt bei 55% der KursteilnehmerInnen im Vergleich zu 49% bei allen AMS-Kursen erstaunlich hoch, erfolgt aber hauptsächlich durch Männer und eher selten in Berufsfelder, die inhaltlich mit dem Kurs in Verbindung zu bringen sind.

Die Kurszuweisung der TeilnehmerInnen erfolgt überwiegend freiwillig, wenn in einigen Fällen auch auf starkes Anraten durch das Arbeitsmarktservice. Als Zwang – unter Androhung einer vorübergehenden Sperre des Arbeitslosengeldbezugs – wird der Kursbesuch von einem Viertel der 20 im Zuge vorliegender Studie qualitativ befragten KursteilnehmerInnen empfunden.

Die Erwartungen und Motive an den Kursbesuch seitens der TeilnehmerInnen sind vielfältig. Vor allem verbesserte Deutschkenntnisse und höhere Sprachgewandtheit sowie berufliche Weiterentwicklung mit gesteigerten Jobchancen stehen als Hauptmotive im Vordergrund.

Die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit den Kursen ist hoch. Am meisten zeigen sich die TeilnehmerInnen mit der Kursgruppe zufrieden (85%; 17 aus 20). Die multikulturelle Zusammensetzung der Kurse wird als Bereicherung erlebt, Freundschaften und Kontakte konnten entstehen, obgleich auch von einzelnen „Störenfrieden“ die Rede ist. Daneben wird das unterschiedliche Sprachniveau der TeilnehmerInnen in den Kursen teilweise als Hemmschuh für das Vorankommen im Kurs beschrieben.

Dieses Bild deckt sich mit der Einschätzung der 37 telefonisch befragten TrainerInnen. 81% der TrainerInnen zeigen sich mit dem Verlauf der Kurse zufrieden. Die unterschiedlichen Sprachniveaus der TeilnehmerInnen haben aber allen Beteiligten eine sehr hohe Flexibilität abverlangt. Trotz Gegensteuerns und Strukturierungsversuchen wird der Anteil der Überforderten bei 40% eingeschätzt, der Anteil der Unterforderten bei 12%. Zudem wird von TrainerInnen auch die Herausforderung beschrieben, die MigrantInnen als Zielgruppe ganz speziell „abholen“ zu müssen, ihnen im Vorfeld viel Zeit widmen zu müssen, um Ängste ab- und Vertrauen aufzubauen. Schwierig gestaltete sich vor allem auch das sensible Motivationsniveau der TeilnehmerInnen im Kurs, geprägt durch Abbrüche, Nachbesetzungen von TeilnehmerInnen und der sich auf die gesamte Gruppe übertragenden Resignation, wenn Vermittlungserfolge ausbleiben.

Mit den eigenen Fortschritten im Erlernen der deutschen Sprache zeigen sich 80% (16 von 20) der TeilnehmerInnen zufrieden. Folgende konkrete Nutzen aus der gesteigerten Sprachkompetenz werden beschrieben: Die Anwendung von Deutsch wird im Alltag besser beherrscht, mit der Abmilderung der bisher erlebten „Sprachlosigkeit“ geht ein gesteigertes Lebensgefühl einher. Die TeilnehmerInnen schildern eine höhere Unabhängigkeit/ Selbstständigkeit und fühlen sich sicherer im Umgang mit Behörden und in Bewerbungssituationen. Vereinzelt wird auch die Wirkung beschrieben, dass die Scheu, Deutsch als Sprache anzuwenden und in Kontakt mit Einheimischen zu treten abgelegt bzw. abgemildert werden konnte. Somit können die Kurse einen aktiven Beitrag zur Integration leisten, denn Teilnahme an der Kommunikation ist ein wichtiger Schritt zur Teilhabe an der Gesellschaft.

Drei Viertel (15 aus 20) der befragten TeilnehmerInnen zeigen sich auch mit den TrainerInnen zufrieden – hier beschreiben die TeilnehmerInnen: Verständnis und Respekt

zeigen, auf besondere Bedürfnisse der MigrantInnen eingehen und sie ganzheitlich wahrnehmen, Fehler zulassen, viel Geduld haben und persönliches Lob aussprechen, sich ehrlich um Hilfestellung bemühen und einen gut strukturierten Rahmen im Kurs vorzugeben sind kritische Erfolgsfaktoren. Emotionale Barrieren zwischen TrainerInnen und TeilnehmerInnen werden von 15% der TeilnehmerInnen (3 von 20) beschrieben und beziehen sich auf Ungleichbehandlungen von TeilnehmerInnen, einer gefühlten Hierarchie zwischen TrainerInnen und TeilnehmerInnen sowie auf Unzulänglichkeiten (z.B. Ungeduld, Schreien) in der Person einzelner TrainerInnen.

Auch die befragten TrainerInnen halten Erfolgsfaktoren für eine gelungene Lehr-Lern-Beziehung fest: Es gilt, ein gutes sozioemotionales Klima im Kurs herstellen und zu pflegen. Dies gelingt dadurch, eine hohe Kontakt- und Beziehungsqualität aller Beteiligten untereinander herzustellen, auch wenn dies seine Zeit in Anspruch nimmt. Wichtig ist auch die Entwicklung eines Zusammengehörigkeitsgefühls, das möglichst wenig durch Abbrüche und Neubesetzungen beeinträchtigt werden sollte. Bei Streit oder Diskriminierungen sind TrainerInnen gefordert, steuernd und vermittelnd einzugreifen.

In einem guten sozioemotionalen Klima fühlen sich TeilnehmerInnen in der Gruppe respektiert und angenommen, können Ängste ab- und Vertrauen aufbauen sowie ihren Selbstwert steigern. Vereinzelt kann in der Kursgruppe auch Rückhalt gefunden werden, teilweise bilden sich Freundschaften und Netzwerke heran.

70% zufriedene TeilnehmerInnen (14 aus 20) finden sich in Hinblick auf die Rahmenbedingungen des Kurses (Raum, Zeit etc.) und die fachlich-theoretischen Inhalte. Die Zufriedenheit mit den praktischen Inhalten und Praxiskontakten im Kurs liegt mit 65% (13 aus 20) am niedrigsten. Hier würden sich TeilnehmerInnen mehr Möglichkeiten wünschen, mit Unternehmen in Kontakt zu kommen, um die eigenen Vermittlungschancen zu erhöhen. Unternehmen stärker in die Pflicht zu nehmen wird auch von TrainerInnen als Ansatzpunkt für Verbesserungen genannt.

Neben der gesteigerten Sprachkompetenz und damit einhergehenden Alltagserleichterungen zeigen sich die TeilnehmerInnen besonders glücklich darüber, überhaupt als spezielle Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik wahrgenommen zu werden und überhaupt eine Chance der beruflichen Weiterentwicklung zu erhalten. Die Anschlussfähigkeit der im Kurs erworbenen Inhalte an eine adäquate Berufstätigkeit ist jedoch stark eingeschränkt. Nur ein Teilnehmer aus 20 interviewten KursteilnehmerInnen hat eine zur im Kurs gebotenen Qualifizierung passende Anstellung finden und sich entsprechend im beruflichen Status und finanziell verbessern können. So zeigt sich – obgleich die Weiterempfehlungsquote bei 75% (15 aus 20) liegt – bei TeilnehmerInnen aus Kursen, die bereits länger als 3 Monate zurückliegen eine starke Resignation und das Muster, wiederum „irgendeine Beschäftigung“ aufzunehmen.

TrainerInnen beschreiben die Nutzen und Erfolge der TeilnehmerInnen im beruflichen Bereich vor allem in der Aktivierung, Perspektiventwicklung und Horizonterweiterung (berufliche Stärkung und Empowerment), weniger in der konkreten fachlichen Umsetzung des Gelernten im Beruf.

Trotz der eingeschränkten Anschlussfähigkeit erzielen die Kursmaßnahmen unbestreitbar eine aktivierende Wirkung bei den befragten TeilnehmerInnen. Aus den Aus-

sagen der TeilnehmerInnen lässt sich ableiten, dass die strukturierende Wirkung des Kursbesuchs auf das eigene Leben als positiv empfunden wird. 60% der MigrantInnen (12 aus 20) besuchen die Kursmaßnahme freiwillig und sind froh, dass ein derartiges Angebot besteht, um etwa die Zeit der Arbeitslosigkeit sinnvoll und produktiv zu überbrücken.

Zur Optimierung der Berufsqualifizierungskurse für MigrantInnen kristallisieren sich 5 zentrale Ansatzpunkte heraus:

1. Angleichung der Sprachniveaus der TeilnehmerInnen
2. verlängerte Laufzeit der Maßnahme
3. stärkerer Praxiskontakt
4. Pflege des Kursklimas
5. Kompetenz der TrainerInnen

Eine Angleichung der Sprachniveaus der TeilnehmerInnen in den Berufsqualifizierungskursen ist dringend notwendig – erst, wenn Inhalte sprachlich erfasst werden können, kann diesen auch gefolgt werden. Als Form der Umsetzung empfehlen TrainerInnen einen modularen Aufbau der Kurse. Information, Orientierung und Erwartungsabgleich sollte in der Muttersprache vorgeschaltet werden. Anschließend erfolgen eine Feststellung der Deutschkenntnisse und gegebenenfalls eine Aufschulung auf das für die Fachqualifizierung erforderliche Sprachniveau. Dringend abzuraten ist von einer Leistungsgruppendifferenzierung, da zahlreiche Studien belegen, dass gerade schlechter eingestufte Personen in derartigen Gruppen einen deutlich geringeren Lernfortschritt erzielen als in Gruppen mit mittlerer Kompetenzstreuung.

TeilnehmerInnen wie TrainerInnen wünschen sich eine längere Kurslaufzeit, um eine intensivere Fachqualifikation erzielen zu können. Besonderes Gewicht kommt hierbei auch den Praxiskontakten zu, etwa in Form von Unternehmensbesuchen, Schnuppermöglichkeiten oder Praktika gegen Ende der Kurslaufzeit. Die Kurse sowie das Können der TeilnehmerInnen werden hierbei für die Unternehmen sichtbar, TeilnehmerInnen können als potenzielle spätere ArbeitnehmerInnen in einem geschützten Rahmen „abgecheckt“ werden und ihr Können und Wollen unter Beweis stellen.

Der erfolgreiche Verlauf einer Kursmaßnahme hängt wesentlich an der Kursgruppe und dem vorherrschenden Lernklima. Gerade in Kursen für MigrantInnen ist eine noch bewusstere Wertschätzung, Anerkennung und TeilnehmerInnenorientierung notwendig. Die Chance liegt darin, als TrainerIn mit positiven Erwartungen in die Kursmaßnahme zu starten, das kulturelle Kapital und die Qualifikationen der durchmischten Gruppe wahrzunehmen und anzuerkennen, sowie die integrative Komponente der Kurse bewusst zu pflegen.

Dies erfordert nicht nur fachlich, sondern auch interkulturell-sozial kompetente TrainerInnen mit Erfahrung und Wissen in den Bereichen Kulturen/ Ethnien und Konfliktma-

nagement. Ausgehend von einer empathischen Grundeinstellung der TrainerInnen gegenüber den TeilnehmerInnen erfordert die Steuerung derartiger Kursgruppen neben dem Wissen um mögliche Konfliktlinien vor allem Geduld, Durchsetzungsvermögen sowie die Fähigkeit zu vermitteln. Um derartige Kompetenzen (weiter-) zu entwickeln empfiehlt es sich, TrainerInnen auf ihre besonderen Aufgaben in den Kursen für MigrantInnen nicht nur vorzubereiten, sondern ihnen während der Kurszeit auch die Möglichkeit zu bieten, das Erlebte mit anderen TrainerInnen zu reflektieren.

Resümierend lässt sich somit festhalten, dass die Berufsqualifizierungskurse für MigrantInnen einen wichtigen Schritt zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund – nicht nur im Erwerbsleben, sondern speziell durch die gesteigerte Sprachkompetenz und das gewonnene (Selbst-) Vertrauen auch in die Gesellschaft an sich – darstellen. MigrantInnen fühlen sich durch das spezielle Angebot als Zielgruppe wahrgenommen und setzen hohe Erwartungen in die Kurse, die zu einem Gutteil nach Absolvieren der Maßnahme auch als erfüllt wahrgenommen werden. Dass die Vermittlung in adäquate Beschäftigungsverhältnisse trotzdem schwer gelingt, hat vielschichtige Ursachen, als zentrale Stichworte seien hier etwa Dequalifizierung, geschlechter-spezifische Segregation und Diskriminierung genannt. So gilt es neben der Optimierung der Kursgestaltung auch gesellschaftspolitisch verstärkt anzusetzen, um die Handlungsspielräume von Personen mit Migrationshintergrund zu erweitern und ihnen eine echte Teilhabe zu ermöglichen.



Abstract

Persons with migration-background are stronger hit by unemployment than Austrian citizens. In the 1st quarter of 2008 the Austrian unemployment rate verified quiet impressive that migrants do have a much higher risk to become unemployed. (Statistik Austria, 2008): The total unemployment rate was 4.2% (according to the labour-force-concept). Differed by nationality it turns out that only 3.3% of the Austrian citizens are affected by unemployment, but 8.8% of the foreign citizens.

Upper Austria had compared to the entire country with 3.3% a lower unemployment rate. In June 2008, 16.210 persons have been registered as being jobless. 2.362 of these have not been Austrian citizens. (AMS, 2008)

Numerous studies showed that with the acquisition of the Austrian citizenship does not go the wished integration effect along. Rather become the difficulties stronger: Independent of the citizenship similar problems appear. The holding of the Austrian passport does often change little.

Since the year 2007 the AMS OÖ is financing special course/ trainings for vocational qualification for persons with migration background. These special qualification-courses are supported by an interpreter as well as the German skills are trained. Language barriers are often a major obstacle for occupational integration.

Target group for that offered training program are persons with migration background independent of their citizenship or generation. In the training course year 2007/ 08 such measures were attended by 337 persons with migration background and in 382 cases benefits were received.

The participants are mainly male and strongly segregated by the offers: Most of the training programs are in the field of technical professions (metal, electronic, CNC), that's why male migrants feel more attached. The course of housekeeping/ -cleaning on the other hand is only attended by women. The age of the persons registered in the AMS database spreads from 15 to 57 years. The cumulation-points can be found around the age of 30 and 40 years. 28% of the registered persons with migration background do already have the Austrian citizenship. Further 21% are Turkish, 10% are citizens of one of the different regions of Ex-Yugoslavia and 9% do have the passport of the Russian federation.

The value of these training programs is much higher than "usual" AMS-courses. Being a migrant holds several risks: Those persons are often Out of Labour Force or in illegal engagements and being jobless also means being pushed to societies' borders. So these courses are, besides the attended activation and the increased employment chances, an essential step towards social participation. 55% of the migrants have been registered as employed 3 months after the course in comparison to 49% overall

AMS-courses. Most of the employed migrants were men and many of them did any kind of job with no connection to the issues on the attended course-class.

The assignment of the participations occurs mainly voluntary. In some case, even though the assignment is strongly recommended by the AMS. A quarter of the interviewed persons felt forced – threat that the unemployment benefit is cut – to attend such a measure.

The expectations and motives towards the training program are multifarious. Particularly the improvement of the German skills and fluency are major goals, as well as increased job chances through advanced vocational training.

The participants are very content with the courses. It turned out that they were most satisfied with the class (85%; 17 out of 20). The multicultural composition of the class brings enrichment, as well as friendships and contacts may grow. On the other hand also single harassers are reported in the courses and the unequal language skills hinder to some extent the learning progress.

These results go along with appraisements of the interviewed (on the phone) trainers. 81% of the trainers are content with the training program run. The diverse language skill levels of the participants meant a very high flexibility to everybody involved. In despite of attempts to balance those problems out or to pre-structure the group, 40% of the participants felt overstrained and 12% felt not challenged. It was also a challenge for the trainers that the target group “migrants” has special needs and it is necessary to invest a lot of time in advance to make the people loss their fears and build up trust. Another difficulty is the motivation of the participants because of drop outs and replacements boost resignation in the group, why success in jobplacement is reduced.

80% of the participants (16 out of 20) are satisfied with their progress concerning the language skills. Following advantages because of an increased fluency are reported:

- Better use of German in daily life
- Enhanced attitude towards life through abolished or alleviated “speechlessness”
- Improvement of the independency/ autonomy
- Contacts with public authorities or interviews for a job are easier to handle
- Cutback of dreads concerning language use and contact to the natives

So these training programs do have the capability to enhance integration, because the ability to communicate is a major parameter concerning social participation.

Three quarter (15 out of 20) of the interviewed participants are content with the trainers: the trainers showed respect and understanding, they responded to the needs of the migrants, failures had been allowed, the trainers were very patient and compli-

mented on personal improvements, they tried to help and structure the course properly (critical factor of success). Another 15% (3 out of 20) announced that there have been emotional barriers between trainers and participants because of unequal treatment of the participants and a feeling of hierarchy between trainers and participants as well as deficiencies (e.g. screaming, impatience) on the side of trainers.

Also the trainers announce factors for successful teach-learn-relationship. First of all a good socio-emotional climate in course must be established and cultivated. This is working out through the focus on high quality of contacts and relationships between everybody involved, even though this takes time. Another important thing is the development of a feeling of togetherness, which should not be disturbed by drop outs or replacements. In case of conflicts or discrimination, it is the trainers, who are required to find a solution.

In a good socio-emotional climate, participants feel respected and accepted by the group. So fears can be reduced and trust can be increased as well as the self-esteem can be improved. In single cases support by the course group was found and friendships and networks established.

70% of the participants (14 out of 20) were comfortable with the surrounding conditions of the course (e.g. room, time) and the professional-theoretical content. The satisfaction with practical content and experience on the other hand was lower (65%; 13 out of 20) stated. In this context participants would be happy about getting in contact with companies to upgrade the personal placement chances. The Trainers would see the involvement of companies as a field where improvements are necessary.

Besides the increased fluency, which results in an easier handling of daily life, the participants count themselves lucky that they are seen as a special target group of the labour market policy and they get the chance to do an advanced vocational training. But still, the connectivity of the course contents to the workplace is only limited. Only one participant out of 20 found a job which fit to the passed qualification and could improve his vocational and financial status. It showed up that participants of courses more than three months ago, were strongly resigned and again just looking for “any” job. Nevertheless, 75% of the interviewed participants (15 out of 20) would recommend these training programs.

The trainers would agree that the success and benefit of these courses are the vocational activation, chances of perspectives and to broaden the participants’ horizon (empowerment), but not necessarily the transformation of professional know-how into a job.

Although the annexation to the labour market through these measures is not realized, the participants felt the activating effects. The participants report that the structured training program execution does have a positive influence on their lives. 60% of the migrants (12 out of 20) attended the course voluntarily and are happy that those kinds of offers are provided in order to use the time of unemployment expediently and pro-

ductively. 5 starting points concerning the improvement of the vocational qualification courses for migrants emerge:

1. adjustment of the participants' language skill levels
2. extended duration of the measures
3. more contact to the praxis
4. fostering of the course climate
5. competences of the trainers

Especially the adjustment of the participants' language skill levels would be necessary. Linguistically understanding is the condition precedent to learning success. For that reason, trainers would recommend a modular design of the courses. Information, orientation and expectations should be clarified in the mother tongue. Next step should be an assessment of the participants' German skills and in case a pre-language-qualification should be run through. It should be taken care that the skill levels show a middle differentiation. Several studies showed that in that in this kind of learning groups progress is best.

Participants as well as trainers are arguing for a longer duration of the courses to intensify the professional qualification. Importance should be attached to strengthen the contact to the praxis, for example through internships, company visits or "working rehearsals". Like that, the skills of the participants would become visible for the companies, as well as they could be checked out as potential future employees and they could show/ prove their motivation and skills.

A successful training program run depends on the composite of class and the learning climate. Especially in courses for migrants a conscious appraisal, acceptance and participant orientation is necessary. The chance is to recognize and acclaim the cultural capital and the qualifications of a mixed group as well as to care consciously about the integrative components of the course. Trainers should be looking forward to starting such a training program.

For that reason it is essential that the trainers do have intercultural-social competences as well as knowledge and experience in the field of culture/ ethnic groups and conflict management. Besides an emphatic attitude of the trainers towards the participants, it is necessary to know the potential conflicts and to be patient in order to control/ manage the group. For developing such skills it would make sense to prepare the trainers for their work with migrants and organized reflection with other trainers should be provided.

Summing up it appears that the vocational qualification programs for migrants are an important step towards the integration of persons with migration background - not only for working life but also through an increased fluency and an elevated (self-) confidence also concerning social life/ society. The migrants feel themselves perceived as special target group of the measures and do have high expectations of the course. These expectations can be fulfilled to a quiet big extent. There are several causes that the job placement is still not working. Central keywords are downgrading, segregation and discrimination. For that reason it is essential that not only the training programs are optimized, but also socio-political measures must be taken, to make sure that persons with migration background are truly social participating and receiving bigger latitudes.



Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsmarktservice
SV	Sozialversicherung
IBE	Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz
BFI	Berufsförderungsinstitut
Wifi	Wirtschaftsförderungsinstitut
LI	Linz
PE	Perg
SC	Schärding
WE	Wels
ST	Steyr
TR	Traun



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	15
2	Projektverlauf	16
2.1	Ausgangslage, Projektziel und Forschungsfrage	17
2.2	Studiendesign und Methodenwahl.....	17
2.2.1	Quantitative Analyse	17
2.2.2	Persönliche Befragung der KursteilnehmerInnen.....	18
2.2.3	Telefonische Befragung der KurstrainerInnen.....	19
3	Strukturmerkmale der KursteilnehmerInnen	20
3.1	Geschlecht	20
3.2	Alter	21
3.3	Nationalität	22
3.4	Formal erfasste Bildungsabschlüsse	23
3.5	Kurs, Kursveranstalter und Kursregion	24
3.6	Kurserfolg	25
3.7	Verbleib nach dem Kurs.....	26
4	Persönliche Befragung der KursteilnehmerInnen	37
4.1	Strukturmerkmale der BefragungsteilnehmerInnen	37
4.2	Inhalte und Fragestellungen der persönlichen Interviews	38
4.3	Ergebnisübersicht TeilnehmerInnenbefragung	38
4.4	Soziodemografische Merkmale der BefragungsteilnehmerInnen	52
4.5	Ausbildung, Beschäftigung, Dequalifizierung.....	53
4.6	Kurszuweisung und Motivlage der TeilnehmerInnen	55
4.7	Zufriedenheit mit relevanten Aspekten der Kursgestaltung und -umsetzung	57
4.7.1	Rahmenbedingungen des Kurses (räumlich-zeitliche und organisatorische Bedingungen).....	58
4.7.2	Fachliche Inhalte.....	58
4.7.3	Theorie und Theorievermittlung	60
4.7.4	Praxis und Praxisvermittlung.....	61
4.7.5	Erlernen von Deutsch.....	62
4.7.6	Kursgruppe	63
4.7.7	TrainerInnen.....	65
4.8	Kursergebnis und Verwertbarkeit des Gelernten	69
4.9	Arbeitsmarktstatus der BefragungsteilnehmerInnen.....	71
4.10	Zusammenschau der Stärken und Schwächen	74
5	Telefonische Befragung der KurstrainerInnen	76
5.1	Inhalte und Fragestellungen der Telefoninterviews	76
5.2	Ergebnisübersicht TrainerInnenbefragung.....	77
5.3	Angebotscharakterisierung und Rahmenbedingungen der Kurse für MigrantInnen	85
5.4	Adäquanz der Kursinhalte.....	87
5.5	Kursklima und Kurszusammensetzung.....	89
5.6	Kursergebnis	92
5.7	Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen nach dem Kurs.....	94
5.8	Verbesserungsvorschläge zu den Kursen für MigrantInnen.....	96
5.9	Soziodemografisches TrainerInnenprofil	99
6	Reflexion und Empfehlungen	100
6.1	Zielgruppe MigrantInnen: Einflussfaktoren und Herausforderungen	100
6.2	Kursmaßnahmen des AMS: Stellenwert und Bedeutung	101
6.3	Erfolge und Wirkungen der Berufsqualifizierungskurse für MigrantInnen des AMS OÖ	103
6.4	Verbesserungsvorschläge in Konzeption und Umsetzung von Kursen für MigrantInnen	105
6.5	Berufs(wieder)einstieg bzw. die Schnittstelle zu den Unternehmen.....	109
7	Literaturverzeichnis	112
8	Abbildungsverzeichnis.....	114
9	Tabellenverzeichnis.....	115
10	AutorInnen	116
11	Anhang	117
11.1	Leitfaden persönliche TeilnehmerInnenbefragung	117
11.2	Leitfaden telefonische TrainerInnenbefragung	121



1 Einleitung

Personen mit Migrationshintergrund sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Personen österreichischer Herkunft. Statistisches Zahlenmaterial zur Untermauerung dieses Befunds stellt vielfach nur auf die Staatsbürgerschaft ab und erfassen daher nur einen Teil der Betroffenen. Im 1. Quartal 2008 liefert der Vergleich der österreichischen Arbeitslosenquoten ein eindrucksvolles Bild der höheren Betroffenheit von AusländerInnen (Statistik Austria, 2008): Die Gesamtarbeitslosenquote von 4,2% (nach dem Labour Force-Konzept) zeigt nach Staatsangehörigkeit differenziert eine Betroffenheit von 3,3% ÖsterreicherInnen und von 8,8% bei Nicht-ÖsterreicherInnen auf. Zahlreiche Studien kommen jedoch zu dem Befund, dass mit dem Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft nicht der gewünschte Integrationseffekt am Arbeitsmarkt einhergeht, vielmehr zeigt sich eine Verstetigung der Problematiken: Unabhängig von der Staatsbürgerschaft kristallisieren sich ähnliche Problemlagen heraus, mit Erlangen des österreichischen Passes verändert sich oft wenig.

Oberösterreich weist im Vergleich zu Gesamtösterreich im 1. Quartal 2008 mit 3,3% eine deutlich geringere Arbeitslosenquote auf. Im Juni 2008 war ein Gesamtbestand von 16.210 arbeitslosen Personen in Oberösterreich erfasst, davon waren 2.362 nicht österreichische StaatsbürgerInnen. (AMS, 2008)

Seit dem Jahr 2007 finanziert das AMS OÖ eigene Kurse zur Berufsqualifikation von Personen mit Migrationshintergrund. Diese speziellen Qualifizierungskurse werden teilweise in der Muttersprache oder unterstützt durch DolmetscherInnen abgehalten und begleitend mit Deutschunterricht durchgeführt, da Sprachbarrieren oft ein wesentliches Erwerbshemmnis darstellen.

Vorliegende Evaluierung soll zeigen,

- welchen Erfolg die betreffenden Kurse hervorbringen,
- wie die Kurse in Bezug auf die Zielgruppe noch verbessert werden könnten,
- welche Einstellungshemmnisse in Unternehmen gegenüber der Zielgruppe vorhanden sind und wie diese seitens des AMS gemindert werden können.

Der methodische Zugang der Evaluierung folgt dabei einem multidimensionalen Ansatz: Neben einer möglichst repräsentativ ausgewählten Gruppe von TeilnehmerInnen selbst wurden auch die betreffenden KurstrainerInnen befragt und ausgewählte Aspekte des Gesamtdatensatzes aller MigrantInnen in derartigen Kursen in Oberösterreich im Kursjahr 2007/2008 analysiert.

Im inhaltlich-organisatorischen Zusammenhang ist den MitarbeiterInnen der Abteilungen Fördermanagement und Statistik des Arbeitsmarktservice Oberösterreich, den Verantwortlichen in den tragenden Bildungseinrichtungen, den KurstrainerInnen und nicht zuletzt den TeilnehmerInnen zu danken, die maßgeblich an der Durchführbarkeit dieses Projektes beteiligt waren.

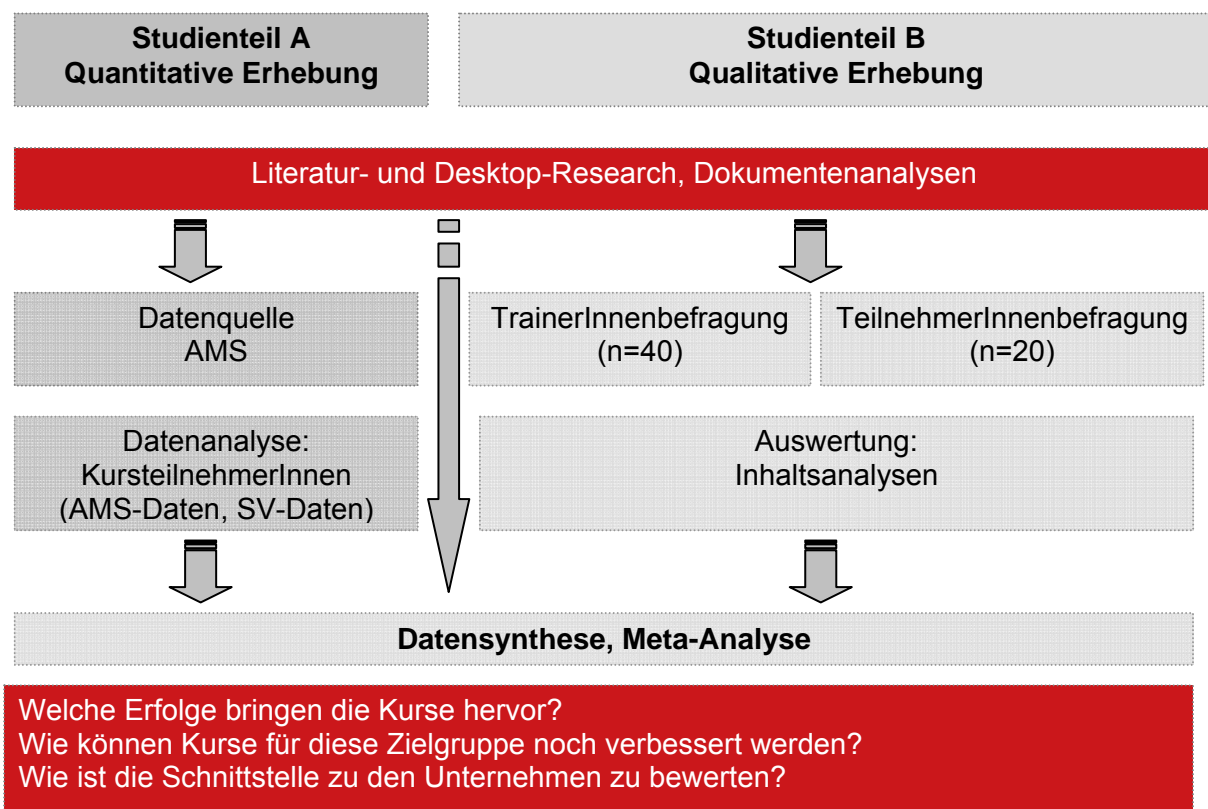
2 Projektverlauf

Das Studiendesign erfolgte nach Maßgabe der Forschungsfragen der Ausschreibung in Form eines vom IBE vorgeschlagenen alternativen Evaluierungskonzepts, das der Auftraggeber akzeptiert hat. Dieses besteht aus einem kurz gehaltenen quantitativen (Strukturmerkmale der Zielgruppe) und einem ausführlichen qualitativen Teil. Der stärker qualitativ orientierte Ansatz bietet sich zur gewünschten Generierung von Tiefenwissen (Gründe für gewisse Gegebenheiten, „heikle“ Informationen wie etwa Einkommen) an und führt erfahrungsgemäß in Kombination mit den quantitativen Elementen zu einer optimalen Ergebnisdichte. Auch unmittelbar ableitbare Handlungsfelder für den Auftraggeber können somit aufgezeigt werden.

Eine kleine Steuergruppe, die sich aus VertreterInnen des Auftraggebers (AMS OÖ) zusammensetzte, ermöglichte eine inhaltliche Abstimmung der Untersuchung, aber auch die Klärung von organisatorischen Notwendigkeiten. Der Projektstart wurde mit April 2008 festgelegt und eine Projektdauer von sechs Monaten veranschlagt.

Die Datengewinnung dieser empirischen Untersuchung setzt sich aus einer quantitativen Analyse der Struktur aller KursteilnehmerInnen zur Berufsqualifizierung von MigrantInnen in OÖ im Kursjahr 2007/08, der telefonischen Befragung aller TrainerInnen dieser Kurse und der persönlichen Befragung von 20 KursteilnehmerInnen - repräsentativ ausgewählt nach den entsprechenden Hauptmerkmalen des Gesamtdatensatzes - zusammen.

Abbildung 2-1: Studiendesign



Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte in Kooperation mit dem Auftraggeber. Bei den TrainerInnen wurde eine Vollerhebung aller TrainerInnen der entsprechenden Kurse verfolgt. Die Auswahl der persönlich befragten KursteilnehmerInnen erfolgte laut Maßgabe des Gesamtdatensatzes für OÖ nach Geschlecht, Kurs, Herkunft und Kurserfolg.

In einer abschließenden Phase der Datensynthese wird der Versuch unternommen, Faktoren abzuleiten, die bei der Konzeption von Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden sollen, um die Beschäftigungsfähigkeit der Zielgruppe zu erhöhen und den Berufs(wieder)einstieg adäquat zu unterstützen.

2.1 Ausgangslage, Projektziel und Forschungsfrage

Personen mit Migrationshintergrund – unabhängig davon, ob sie selbst Migrationserfahrungen gemacht haben und somit der ersten Generation MigrantInnen zuzurechnen sind oder bereits in Österreich geboren sind und damit zur „zweiten Generation“ zählen – rücken immer mehr in den Fokus der Arbeitsvermittlung. MigrantInnen wurden in den letzten Jahren als besondere Zielgruppe erkannt und eigene Kurse zur Deckung der „augenscheinlich“ als speziell erkannten Bedürfnisse (z.B. Dolmetsch im Kurs, begleitender Deutschunterricht) ins Leben gerufen.

Das AMS OÖ will nun durch vorliegende Evaluierung den Erfolg dieser Kurse messen, „blinde Flecken“ im Sinne ungedeckter Bedürfnisse festhalten, um Verbesserungsvorschläge daraus abzuleiten und auch Hemmnisse aufdecken, die den „Kernprozess Vermittlung“ dieser Zielgruppe negativ beeinflussen. Oberziel der Evaluierung ist es somit, Ansatzpunkte für das AMS OÖ aufzuzeigen, die eine effektivere Bearbeitung dieser Zielgruppe (von der Qualifizierung im Kurs bis hin zur Vermittlung) begünstigen.

Es ergibt sich folgende Forschungsfrage:

Welche Wirkungen bzw. Erfolge können durch die angebotenen Kurse erreicht werden und welche Verbesserungen können bei der Konzeption von Weiterbildungsmaßnahmen für die Zielgruppen berücksichtigt werden, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und den Berufseinstieg zu unterstützen?

2.2 Studiendesign und Methodenwahl

2.2.1 Quantitative Analyse

In einem ersten Schritt wird anhand der bestehenden Daten in der AMS-Datenbank die Struktur der KursteilnehmerInnen nach Geschlecht, Alter, Nationalität, Bildungsabschluss, Kursregion, Kurs, Kursveranstalter und Kurserfolg (Kursabschluss bzw. Kursabbruch) analysiert. Identifiziert werden sollen Zusammenhänge innerhalb dieser soziostrukturellen Variablen, um eine Identifikation von TeilnehmerInnenprofilen herauszuarbeiten. Die dadurch gewonnene Antwort auf die Frage: Wer sind die typischen KursteilnehmerInnen? wird in der Folge zur Auswahl der persönlich befragten TeilnehmerInnen genützt.

Das dem IBE für die Analyse zur Verfügung gestellte Datenmaterial aus der internen TeilnehmerInnendatenbank besteht aus 382 Förderfälle-Datensätzen von 337 Personen, die im Zeitraum vom 05.03.2007 bis 25.07.2008 an einem Kurs zur Berufsqualifizierung von MigrantInnen teilgenommen haben.

Darüber hinaus wurden die Beschäftigungsdaten der TeilnehmerInnen aus der AMS-BG, die den Kurs zum Zeitpunkt der Evaluierung bereits mindestens 3 Monate abgeschlossen hatten, analysiert. Ziel der Analyse ist es, Befunde zum nachhaltigen Vermittlungserfolg der Kurse bzw. dem sonstigen Verbleib nach dem Kurs zu gewinnen.

2.2.2 Persönliche Befragung der KursteilnehmerInnen

Die Befragung von 20 ausgewählten KursteilnehmerInnen wurde persönlich und leitfadengestützt in der Muttersprache vorgenommen. Die Durchführung der Gespräche in der Muttersprache und face-to-face ist nicht nur eine hohe Wertschätzungsbekundung des AMS OÖ den TeilnehmerInnen gegenüber, sondern stellt auch die Gewinnung von Tiefeninformation sicher.

Die Auswahl der Befragten erfolgte dabei in zwei Schritten: Zunächst wurde das statistische Verfahren des „Random Sampling“ zur Hilfe genommen. Dabei wird eine Liste erstellt, die alle in den vordefinierten Sprachen befragbaren KursteilnehmerInnen nach Kursen und innerhalb der Kursgruppe alphabetisch anführt. Aus dieser Liste wird entsprechend der Teilungsziffer (Gesamtkontakte geteilt durch Befragtenanzahl) jede x. Person aus der Liste kontaktiert und anschließend aus der Liste gestrichen. Ist das Ende der Liste erreicht und die Zahl an zur Befragung bereiten Personen noch nicht erreicht, beginnt die Zählung erneut mit der nun um die bereits Kontaktierten gekürzten Liste. Dieses statische Verfahren hat den Vorteil, dass jede/r Kontakt auf der Liste dieselben Chancen hat, kontaktiert zu werden und stellt in der Regel eine ausgewogene Auswahl über die Kriterien des Gesamtdatensatzes her.

Bei der Anzahl von 20 Befragten muss die „Treffsicherheit“ dieses Samplings jedoch „nachgeprüft“ werden, insbesondere da im vorliegenden Fall auch „Befragungsverweigerungen“ die Verteilung verzerren können. Die letzten BefragungsteilnehmerInnen wurden somit „händisch“ ausgewählt, um der Verteilung der Gesamtdatenbank nach Geschlecht, Herkunft und Kurserfolg möglichst genau zu entsprechen bzw. der gewünschten Verteilung des Auftraggebers gerecht zu werden. Darüber hinaus ist es methodisch notwendig, pro Merkmalsgruppe mindestens 3 Befragte zu definieren, um valide Aussagen ableiten zu können.

Die Kontaktaufnahme mit den potenziellen InterviewpartnerInnen erfolgte dabei bereits in der Muttersprache, um die Gesprächsbereitschaft positiv zu beeinflussen. Die Gespräche wurden zu Datensicherungszwecken vorerst auf Band aufgezeichnet, anschließend in strukturierten Transkripten festgehalten und die Bänder hernach aus Anonymitätsgründen vernichtet.

Hauptdimensionen der Befragung der KursteilnehmerInnen waren Fragen der Kursumsetzung und Verbesserungspotenziale, Ausbildungsstand und mögliche Dequalifi-



zierung, vertiefende Fragen zum Kursergebnis, soziodemografische Daten. Der Leitfaden ist in der Anlage beigeschlossen.

2.2.3 Telefonische Befragung der KurstrainerInnen

Die TrainerInnen aller betreffenden Kurse (Vollerhebung) wurden telefonisch und leitfadengestützt parallel zu den TeilnehmerInnen befragt, um nach Darlegung der Einschätzung der beiden Gruppen ein „Gesamtbild“ der Kurse gewinnen zu können. Dabei wurden 40 von den Bildungseinrichtungen nominierte TrainerInnen bis zu 5 Mal kontaktiert. Alle TrainerInnen konnten erreicht werden, 37 der 40 waren zum Gespräch bereit.

Die Antworten und Einschätzungen der TrainerInnen wurden ebenfalls in strukturierten Transkripten festgehalten. Nach einer Charakterisierung des speziellen Angebots der Kurse für MigrantInnen, sollten TrainerInnen die Adäquanz der Kursinhalte, das sozioemotionale Klima im Kurs und die Kursergebnisse einschätzen. Daneben wurden TrainerInnen nach Verbesserungspotenzialen gefragt und soziodemografische Merkmale erfasst. Der Leitfaden zu den Gesprächen ist als Anlage beigeschlossen.

3 Strukturmerkmale der KursteilnehmerInnen

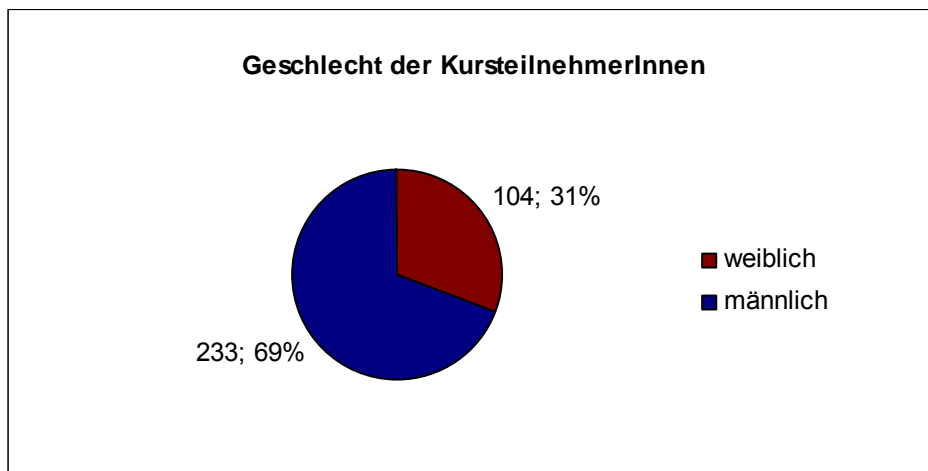
Das aus der AMS-Datenbank im Mai 2008 für die Analyse zur Verfügung gestellte Datenmaterial besteht aus 382 Förderfälle-Datensätzen von 337 Personen, die im Zeitraum vom 05.03.2007 bis 25.07.2008 an mindestens einem Kurs zur Berufsqualifizierung von MigrantInnen teilgenommen haben.

Der Kurserfolg wurde für die zum Zeitpunkt der Evaluierung bereits abgeschlossenen Kurse (alle außer das bis Juli 2008 laufende Projekt Metall/ Elektro) auch auf Nachhaltigkeit untersucht. Dazu wurden Hauptverbandsdaten zum Zeitpunkt 3 bzw. wo möglich auch 6 Monate nach Abschluss des Kurses herangezogen.

3.1 Geschlecht

An den Kursen nehmen überwiegend Männer teil, obgleich dies in Abhängigkeit zum Kurs steht. So nahmen etwa am Kurs „Gebäudereinigung“ in Perg ausschließlich Frauen teil.

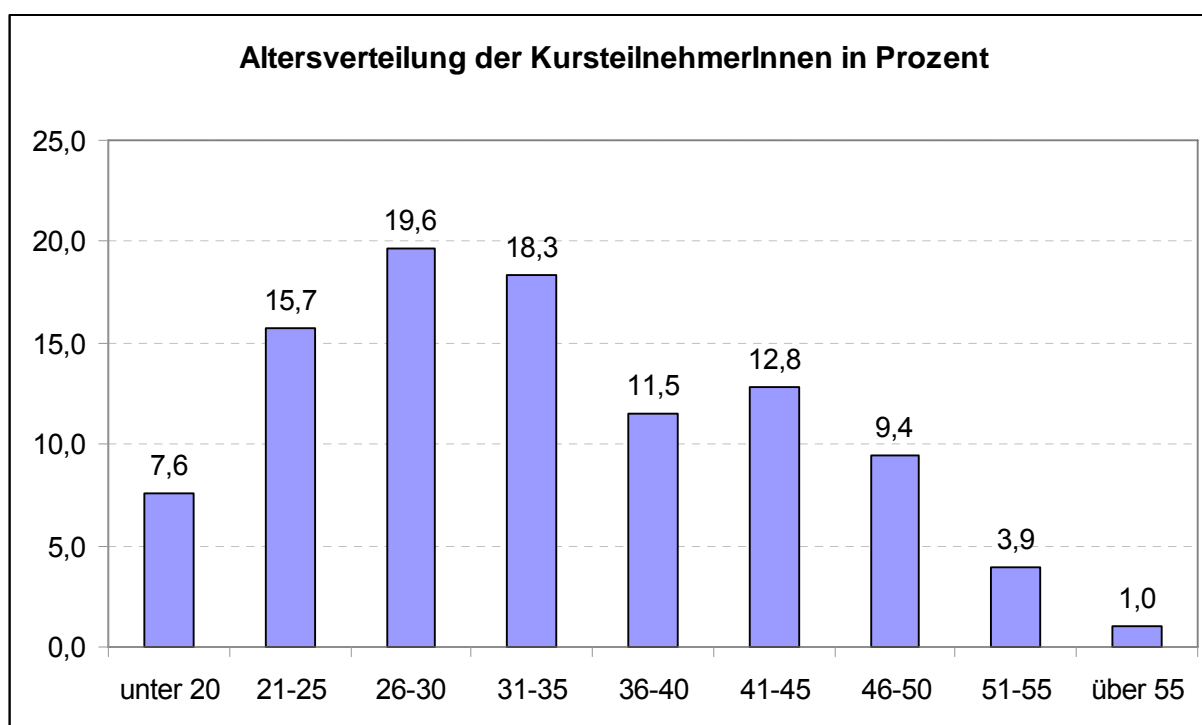
Abbildung 3-1: Geschlecht der KursteilnehmerInnen (n=337)



3.2 Alter

Das Alter der TeilnehmerInnen streut sehr stark über alle Altersstufen im erwerbsfähigen Alter. Der Minimalwert liegt bei 15 Jahren. Die/ Der älteste TeilnehmerIn ist 57 Jahre alt. Im Durchschnitt sind TeilnehmerInnen 34 Jahre alt, wobei sich die typischen Altersgruppen um das 30. Lebensjahr (28 bis 33) sowie um das 40. Lebensjahr (38 bis 44) bewegen.

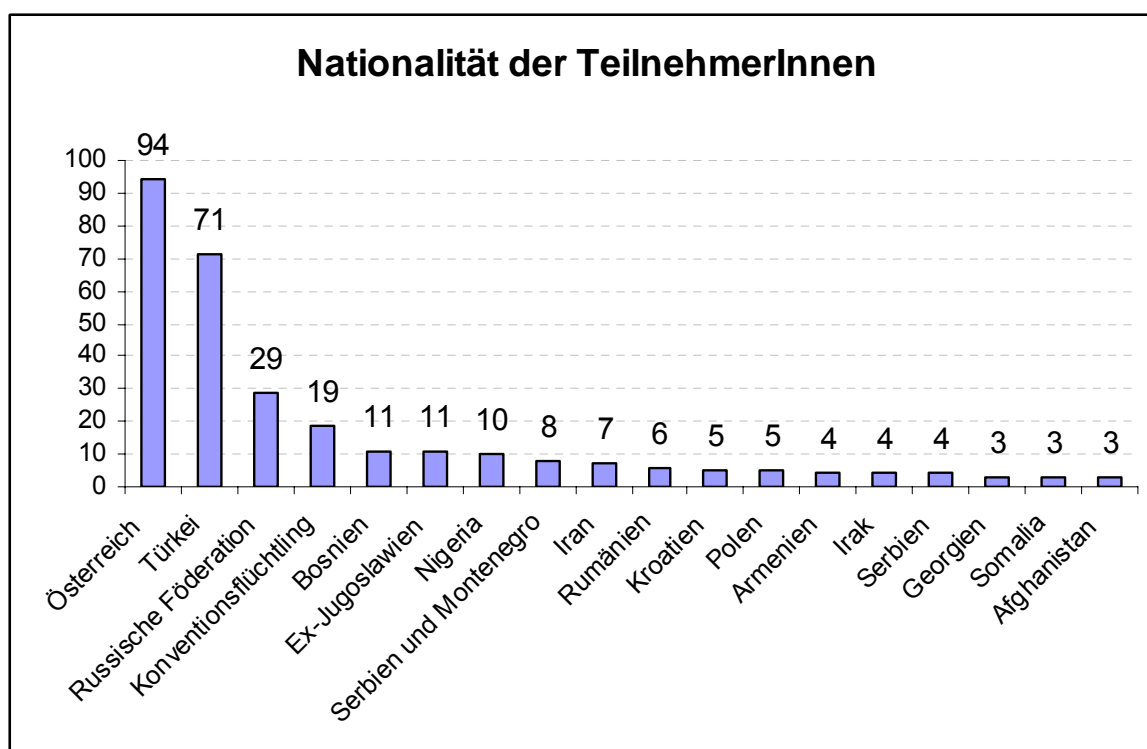
Abbildung 3-2: Altersverteilung der KursteilnehmerInnen (n=337)



3.3 Nationalität

27,9% der TeilnehmerInnen verfügen bereits über die österreichische Staatsbürgerschaft. Unter ihnen finden sich viele Personen ex-jugoslawischer Herkunft. Die nächststärkste Gruppe stellen Personen aus der Türkei dar, gefolgt von RussInnen und Konventionsflüchtlingen. Insgesamt streut die Nationalität der KursteilnehmerInnen sehr stark auf insgesamt 52 verschiedene Herkunftsnationen.

Abbildung 3-3: Nationalität der KursteilnehmerInnen (n=337)

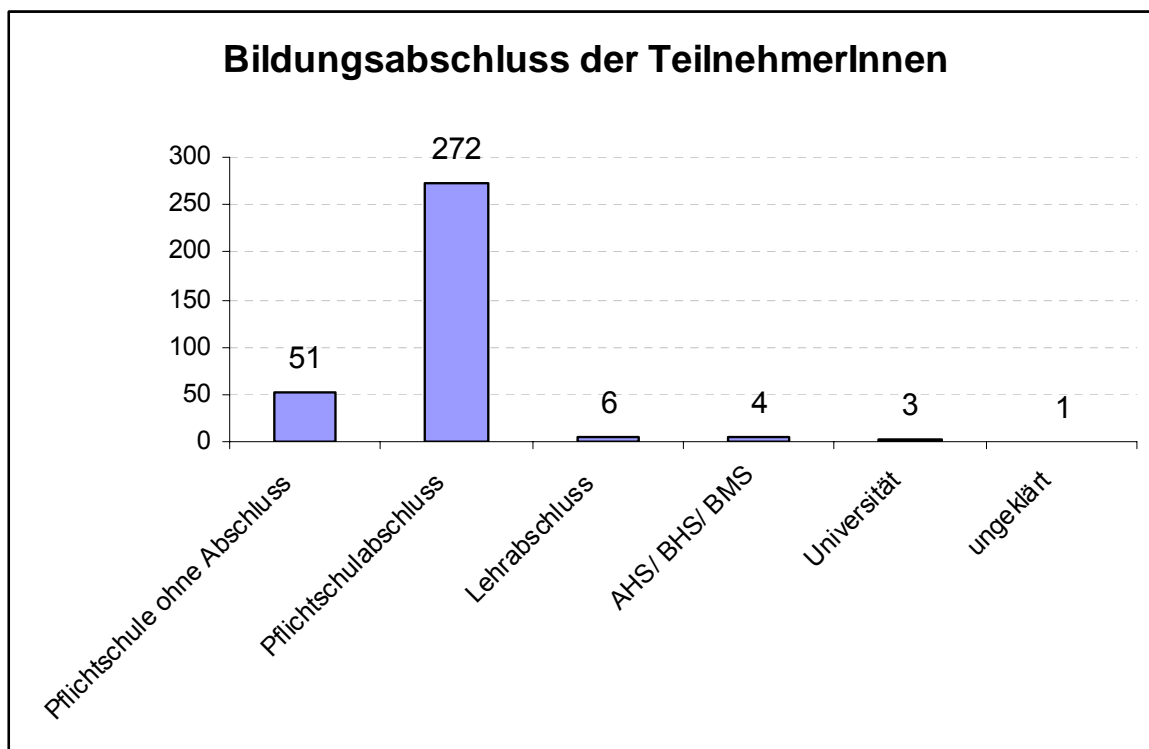




3.4 Formal erfasste Bildungsabschlüsse

Die geförderten KursteilnehmerInnen zählen eindeutig zu bildungsfernen Gruppen: 80,7% der TeilnehmerInnen haben nur einen Pflichtschulabschluss, weitere 15,1% nicht einmal den Abschluss dieser. Knapp 2% haben eine Lehre abgeschlossen, eine mittlere, höhere Schule oder der Besuch einer Universität kommt nur in je rund 1% der Förderfälle vor.

Abbildung 3-4: Bildungsabschlüsse der KursteilnehmerInnen (n=337)





3.5 Kurs, Kursveranstalter und Kursregion

Als KursveranstalterIn ist vorwiegend das BFI bzw. die Bietergemeinschaft BFI-Wifi unter Leitung des BFI aufgetreten. Lediglich die Kurse Integration III und Metallgrundausbildung III wurden vom Wifi, Integration I sowie Metallgrundausbildung I von der Arbeitsgemeinschaft ibis acam/ Mentor angeboten. Untenstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Kurse und deren Durchführungsregionen, sowie der Anzahl an TeilnehmerInnen.

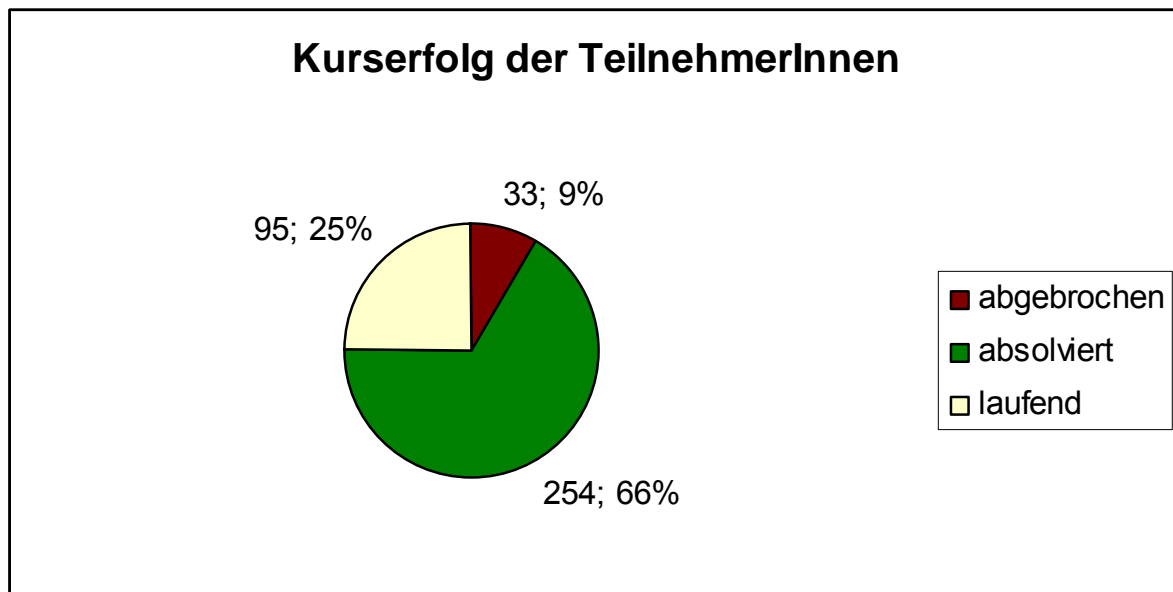
Tabelle 3-1: Kurse und Kursregion nach Förderfällen (n=382)

Kurstitel (Maßnahmenbezeichnung)	LI	PE	SC	WE	ST	TR	Gesamt
Ausbildung CNC-Fachmann/-frau					8		8
Ausbildung zum/r CNC-Fachmann/frau				21			21
Ausbildung zum/r CNC-MaschinenbedienerIn	15						15
Deutsch mit Zusatzqualifikation - 2 Kurse			20				20
Integrationskurs I für MigrantInnen	50						50
Integrationskurs II für MigrantInnen	40						40
Integrationskurs III für MigrantInnen	39						39
Integrationsprojekt mit Metall- od. Elektroausbildung	124						124
Metallgrundausbildung I für MigrantInnen	13						13
Metallgrundausbildung II für MigrantInnen	7						7
Metallgrundausbildung III für MigrantInnen	7						7
Qualifizierung zur Gebäudereinigungskraft		12					12
Qualifizierung zur Gebäudereinigungskraft		12					12
Schweißer Ausbildung für MigrantInnen						14	14
Gesamtergebnis	295	24	20	21	8	14	382

3.6 Kurserfolg

66% haben den Kurs in voller Länge absolviert oder abgebrochen aufgrund einer Beschäftigungsaufnahme. 9% haben die Kurse – meist aus individuellen Gründen heraus – abgebrochen. 25% der TeilnehmerInnen sind im bis Juli 2008 laufenden Integrationsprojekt Metall und Elektroausbildung.

Abbildung 3-5: Kurserfolg nach Förderfällen (n=382)





3.7 Verbleib nach dem Kurs

Um den Vermittlungserfolg festzustellen und dessen Nachhaltigkeit zu hinterfragen, wurden Daten der KursteilnehmerInnen aller zum Zeitpunkt der Datenanforderung (Mai 2008) bereits abgeschlossenen Kurse über das Arbeitsmarktservice beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger angefordert.

Überprüft wurde der Vermittlungserfolg sowohl stichtags- als auch zeitraumbezogen für den Zeitpunkt bzw. -raum 3 Monate nach Kursabschluss. Für alle 14 Kurse wurde auch die zeitliche Dimension 6 Monate nach Kursabschluss berücksichtigt. Für den Beobachtungszeitraum von 6 Monaten nach dem Kurs liegt allerdings nur eine reduzierte Zahl an zu analysierenden TeilnehmerInnen vor, da einige Kurse weniger als 6 Monaten vor der letzten AMS-Datawarehouse-Systemaktualisierung endeten.

Die dem IBE zur Verfügung gestellten Daten liegen in aggregierter Form, differenziert nach Kurs und Geschlecht, vor. Der Verbleib der TeilnehmerInnen nach Absolvierung des Kurses bzw. nach Abbruch des Kurses ist in folgende Verbleibskategorien unterteilt:

- Ungeförderte Beschäftigung (BE)
- Geförderte Beschäftigung (GB)
- AMS-Schulung (SC)
- Arbeitslosigkeit (AL)
- Out of Labour Force (OLF)¹

Der Verbleibsstatus der TeilnehmerInnen liegt sowohl zum Stichtag 3 und 6 Monate nach individuellem Kursaustritt als auch als Verbleibszeiten innerhalb des Beobachtungszeitraumes je Verbleibskategorie vor. Die Verbleibszeiten werden in Tagen gemessen. Das heißt, dass bei zeitraumbezogenen Verbleibsstatusanteilen als Berechnungsbasis Tage herangezogen wurden und bei stichtagsbezogenen Verbleibsstatusanteilen Personen als Berechnungsbasis gelten.

Als Vergleichswerte werden die Ergebnisse zu allen AMS-Qualifizierungskursen in Oberösterreich desselben Zeitraums (März 2007 bis März 2008) herangezogen.

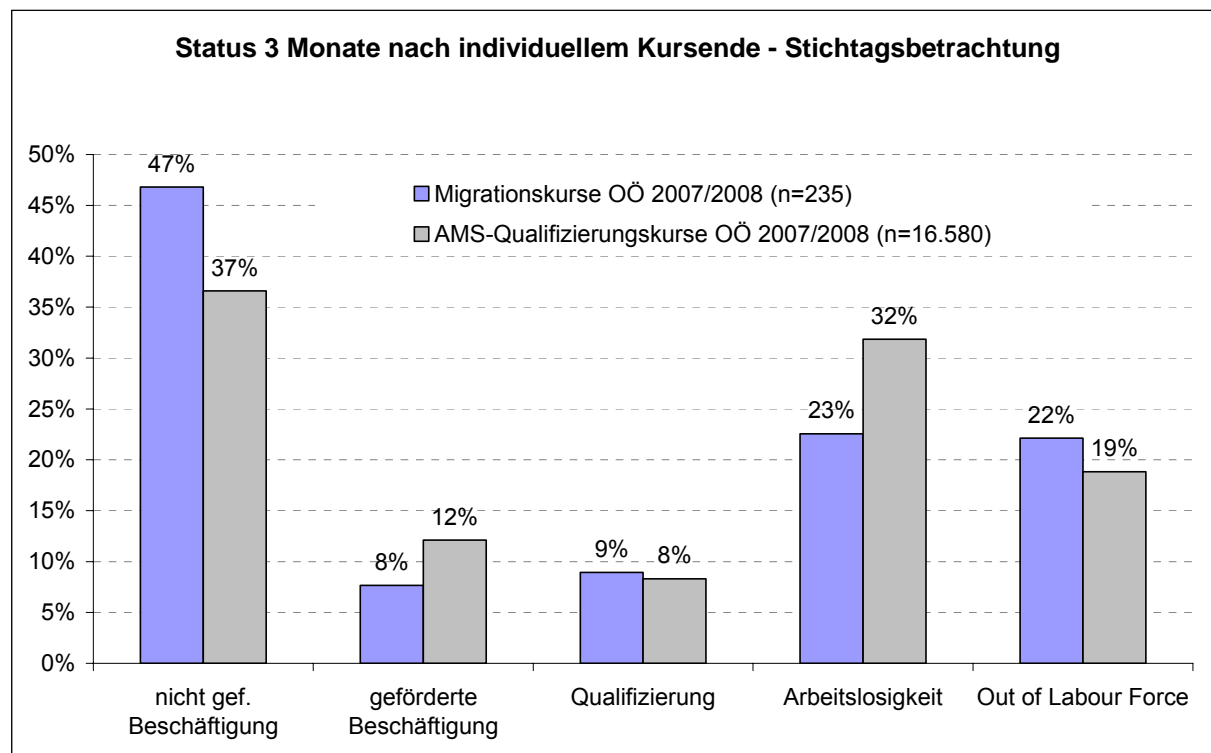
Die vom AMS Oberösterreich zur Verfügung gestellten Daten beschreiben 14 Kurse mit insgesamt 235 KursteilnehmerInnen für die Betrachtung innerhalb der ersten 3 Monate nach Kursende. Es werden also alle Kurse berücksichtigt, die bis 31. März 2008 beendet wurden oder deren TeilnehmerInnen bis zu diesem Datum ausgetreten sind.

Abbildung 3-6 zeigt, dass 3 Monate nach Migrationskursen die TeilnehmerInnen sich zu 47% in nicht geförderten und zu 8% in geförderten Beschäftigungsverhältnissen befinden (also insgesamt zu 55% in Beschäftigung). Der Vergleich zeigt, dass 37% aller TeilnehmerInnen von allen AMS-Qualifizierungskursen nicht gefördert und 12% gefördert beschäftigt sind (also insgesamt zu 49% in Beschäftigung). Im Gegenzug

¹ Nicht-Erwerbspersonen bzw. erwerbsferne Personen, jedoch nicht arbeitslos, wie z.B. SchülerInnen, StudentInnen, Präsenz- bzw. Zivildienstler, PensionistInnen, Betreuende von Angehörigen, Hausfrauen und -männer, dauerhaft Kranke oder Arbeitsunfähige. Inkludiert sind auch ungesicherte erwerbsferne Positionen, wie fehlende Versicherungszeiten, unbekannt, verstorben und unbekannt geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

tritt 3 Monate nach Migrationskursen Arbeitslosigkeit seltener auf als bei der Vergleichsgruppe aller Qualifizierungskursen (23% vs. 32%). Allerdings nehmen TeilnehmerInnen nach Migrationskursen häufiger den Status Out of Labour Force ein (22% vs. 14%).

Abbildung 3-6: Vergleich Migrationskurse vs. alle Qualifizierungskurse 1



Insgesamt erscheint der Vergleich zwischen Migrationskursen und allen AMS-Qualifizierungskursen hinsichtlich Verbleibsstatus 3 Monate nach der Maßnahme für TeilnehmerInnen von Migrationskursen günstiger. Inwieweit kursspezifischen Inhalte in den Beschäftigungsverhältnissen zur Anwendung kommen, lässt sich mit den zur Verfügung stehenden Daten nicht eruieren. Auch sei an dieser Stelle erwähnt, dass ca. 8% der KursteilnehmerInnen an mehr als einem der Kurse im Beobachtungszeitraum teilnahmen und daher mindestens zweimal in die Berechnungen Eingang fanden, daher auch mehr als einen Verbleibsstatus einnehmen. Als Basis der Prozentuierungen wurden jedoch nicht Kursteilnahmen sondern KursteilnehmerInnen gewählt. Dies ist der Grund, warum die Prozentsummen je Kurstyp (Migrationskurse vs. alle AMS-Qualifizierungskurse) 109% bzw. 108% betragen. Laut Rücksprache mit Hrn. Mag. Christian Pesendorfer vom AMS OÖ ist diese Betrachtungsweise am AMS üblich, da es sich um einen eindeutigen Personenzähler handelt und wird daher auch in dieser Studie angewandt.

Abbildung 3-7 zeigt, dass Männer 3 Monate nach Ende des Migrationskurses sich bei Weitem häufiger in Beschäftigungsverhältnissen finden als Frauen (62% vs. 38%). Dies trifft sowohl auf nicht geförderte (53% vs. 34%) als auch auf geförderte Beschäftigungsverhältnisse (9% vs. 4%) zu. Von Arbeitslosigkeit betroffen sind beide Gruppen in etwa in gleichem Ausmaß (22% vs. 23%). Frauen nehmen allerdings den Status Out of Labour Force nahezu doppelt so häufig ein wie Männer (32% vs. 17%). Die Migrationskurse scheinen also arbeitsmarktpolitisch bei Männern stärker zu fruchten



als bei Frauen. Hier schlägt sich die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes besonders stark nieder: Männer nehmen die technisch orientierten Angebote gern wahr und können dadurch eine Höherqualifizierung erreichen. Frauenspezifische Angebote (Reinigungskraftkurse) erzielen diesen Effekt nicht. Zudem haben Frauen trotz der Möglichkeit, alle Kurse zu belegen, Hemmungen, sich in technisch orientierte Kurse zu begeben und finden daher bedeutend schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt vor.

Abbildung 3-7: Vergleich Frauen vs. Männer 1

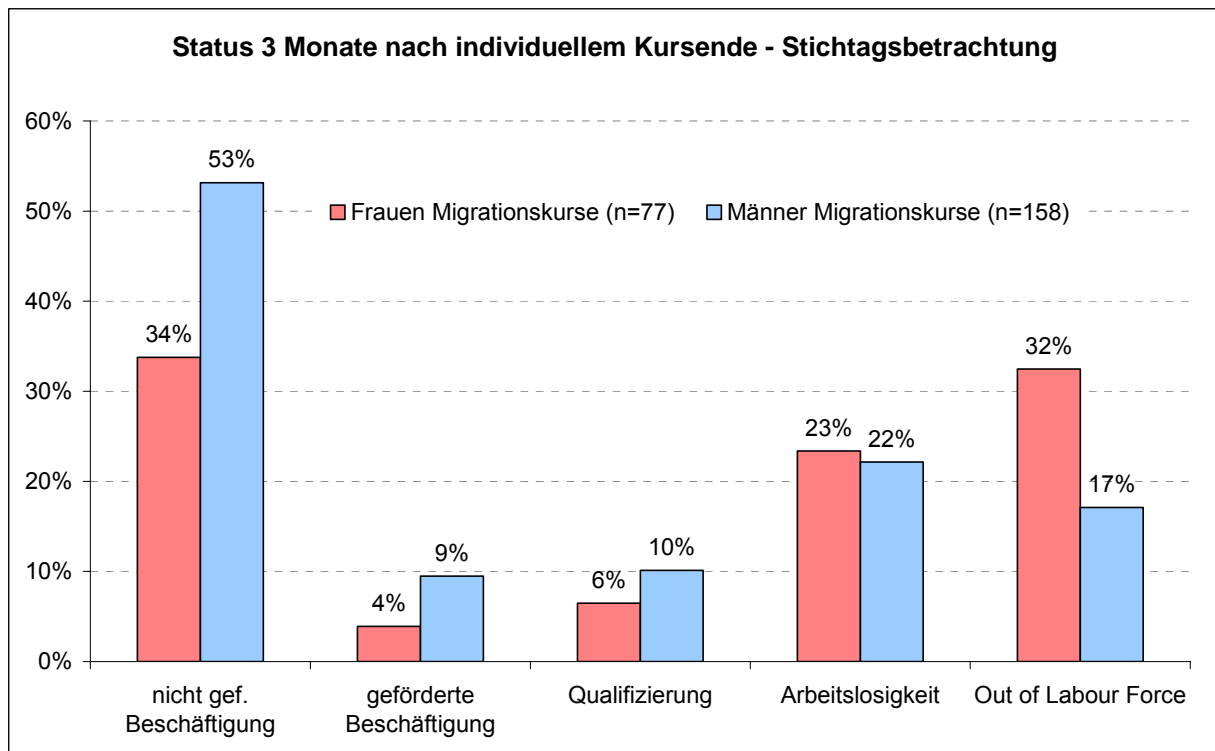
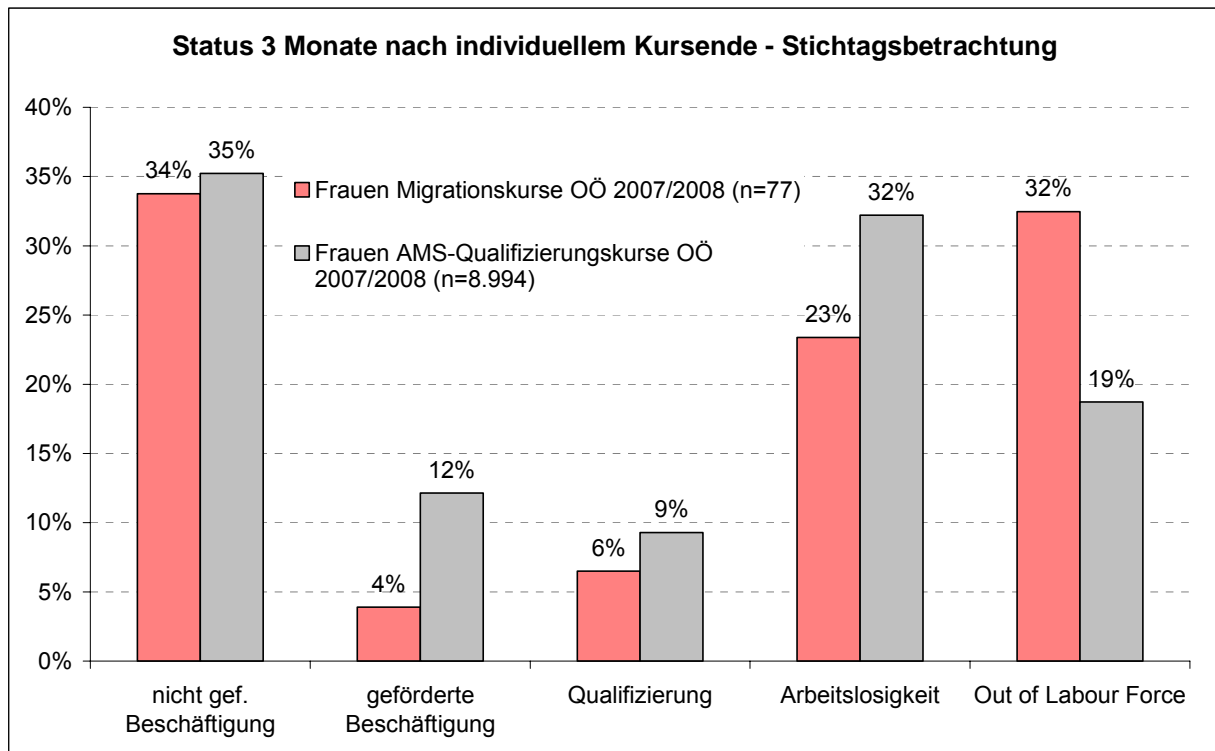


Abbildung 3-8 zeigt, dass Frauen 3 Monate nach Migrationskursen in ähnlichem Ausmaß nicht geförderte Beschäftigungsverhältnisse aufnehmen als Frauen aus der Vergleichsgruppe aller AMS-Qualifizierungskurse (35% vs. 34%).

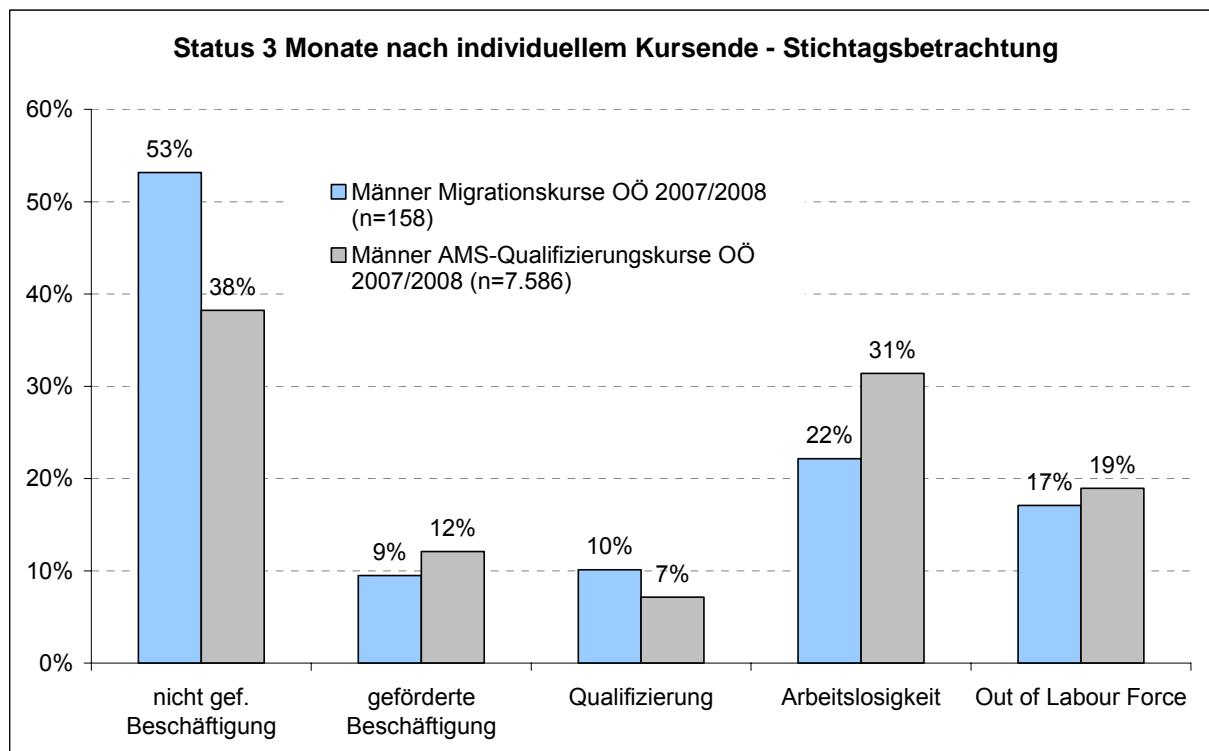
Abbildung 3-8: Vergleich Migrationskurse vs. alle Qualifizierungskurse - Frauen



Allerdings befinden sich 3-mal mehr Frauen aus der Grundgesamtheit aller AMS-Qualifizierungsmaßnahmen in geförderten Beschäftigungen als Frauen nach Migrationskursen (12% vs. 4%). Während die Stati Qualifizierung (6% vs. 9%) und Arbeitslosigkeit (23% vs. 32%) bei weitem seltener bei Frauen nach Migrationskursen auftreten, findet sich diese Beobachtungsgruppe überdurchschnittlich häufig im Status Out of Labour Force. Ein Verdrängungsprozess aus dem Arbeitsmarkt findet also bei Frauen mit Migrationshintergrund in viel höherem Ausmaß statt, obwohl sie 3 Monate nach Maßnahmenende sich ebenso zu ca. einem Drittel in nicht geförderten Beschäftigungsverhältnissen befinden.

Abbildung 3-9 zeigt, dass der vergleichsweise arbeitsmarktpolitische Erfolg von Migrationskursen vor allem bei den männlichen TeilnehmerInnen erzielt werden konnte: Die Unterschiede zwischen Migrationskursen und allen AMS-Qualifizierungen bei den relativen Häufigkeiten von Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitslosigkeit, die in der Gesamtbetrachtung von Abbildung 3-6 dargestellt wurden, finden sich bei der Bezugnahme auf Männer wieder.

Abbildung 3-9: Vergleich Migrationskurse vs. alle Qualifizierungskurse - Männer



Auch die Einzelbetrachtung der Kurse in Tabelle 3-2 zeigt, dass die höchsten Vermittlungsquoten zum Stichtag 3 Monate nach der Maßnahme in mänderspezifischen Kursbereichen erzielt wurden, auch wenn die Differenzen der relativen Häufigkeiten bezüglich der Beschäftigungsquoten zwischen den einzelnen Kursen erheblich sind. Diese Schwankungen sind auf die zum Teil kleinen TeilnehmerInnenzahlen zurückzuführen, wodurch „Erfolgsquoten“ sehr von der individuellen Zusammensetzung des TeilnehmerInnenkreises abhängen.

Tabelle 3-2: Status je Migrationskurs

Status zum Stichtag 3 Monate nach Kursaustritt nach Geschlecht und Kurs 2007/2008 (Bestand Pers., Zeilenprozent, Austritte von März 07 bis März 08)									
Bestand Personen in Prozent		nicht gef. Beschäftigung	geförderte Beschäftigung	Beschäftigung	Qualifizierung	Arbeitslosigkeit	Arbeitslosigkeit/Qualifiz.	OLF	n=
M: 41627 - Qualifizierung zur Gebäudereinigungskraft m. Deutschkurs	Frauen	55%	0%	55%	0%	0%	0%	45%	11
	Männer	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	1
	Gesamt	58%	0%	58%	0%	0%	0%	42%	12
M: 41639 - Qualifizierung zur Gebäudereinigungskraft m. Deutschkurs	Frauen	17%	0%	17%	17%	42%	58%	25%	12
	Männer	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0
	Gesamt	17%	0%	17%	17%	42%	58%	25%	12
M: 42227 - Deutschkurs für AusländerInnen mit Kurzqualifizierung	Frauen	10%	0%	10%	10%	30%	40%	50%	10
	Männer	38%	13%	50%	13%	13%	25%	38%	8
	Gesamt	22%	6%	28%	11%	22%	33%	44%	18
M: 42975 - Ausbildung zum/r CNC MaschinенbedienerIn für das AMS Linz	Frauen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0
	Männer	29%	7%	36%	7%	21%	29%	36%	14
	Gesamt	29%	7%	36%	7%	21%	29%	36%	14
M: 47219 - Ausbildung z. CNC-Fachmann/frau	Frauen	0%	0%	0%	100%	0%	100%	0%	1
	Männer	50%	7%	57%	50%	36%	64%	0%	14
	Gesamt	47%	7%	53%	53%	33%	67%	0%	15
M: 47513 - Schweißausbildung für MigrantInnen, Traun	Frauen	0%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	1
	Männer	75%	17%	92%	8%	0%	8%	0%	12
	Gesamt	69%	15%	85%	8%	8%	15%	0%	13
M: 50897 - Ausbildung zum/r CNC Fachmann/frau	Frauen	0%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	1
	Männer	43%	14%	57%	0%	43%	43%	0%	7
	Gesamt	38%	13%	50%	0%	50%	50%	0%	8
M: 51755 - Integrationskurs für MigrantInnen, für das AMS LINZ	Frauen	38%	13%	50%	0%	25%	25%	25%	8
	Männer	51%	14%	65%	8%	11%	19%	16%	37
	Gesamt	49%	13%	62%	7%	13%	20%	18%	45
M: 51759 - Metallgrundausbildung für MigrantInnen, für das AMS Linz	Frauen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0
	Männer	54%	8%	62%	8%	23%	31%	8%	13
	Gesamt	54%	8%	62%	8%	23%	31%	8%	13
M: 52311 - Integrationskurs II für MigrantInnen, für das AMS LINZ	Frauen	47%	0%	47%	0%	13%	13%	40%	15
	Männer	40%	8%	48%	0%	36%	36%	16%	25
	Gesamt	43%	5%	48%	0%	28%	28%	25%	40
M: 52313 - Metallgrundausbildung II für MigrantInnen, für das AMS Linz	Frauen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0
	Männer	57%	14%	71%	0%	29%	29%	0%	7
	Gesamt	57%	14%	71%	0%	29%	29%	0%	7
M: 52317 - Integrationskurs III für MigrantInnen, für das AMS LINZ	Frauen	38%	13%	50%	0%	25%	25%	25%	16
	Männer	32%	9%	41%	5%	32%	36%	23%	22
	Gesamt	34%	11%	45%	3%	29%	32%	24%	38
M: 52319 - Metallgrundausbildung III für MigrantInnen, für das AMS Linz	Frauen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0
	Männer	43%	0%	43%	14%	14%	29%	29%	7
	Gesamt	43%	0%	43%	14%	14%	29%	29%	7
M: 60923 - Integrationsprojekt für MigrantInnen, AMS Linz	Frauen	50%	0%	50%	50%	0%	50%	0%	2
	Männer	84%	5%	89%	0%	0%	0%	11%	19
	Gesamt	81%	5%	86%	5%	0%	5%	10%	21
Migrationskurse OÖ 2007/2008 (n= 235)	Frauen	34%	4%	38%	6%	23%	30%	32%	77
	Männer	53%	9%	62%	10%	22%	29%	17%	158
	Gesamt	47%	8%	54%	9%	23%	29%	22%	235
AMS-Qualifizierungskurse OÖ 2007/2008 (n= 16.580)	Frauen	35%	12%	47%	9%	32%	40%	19%	8.994
	Männer	38%	12%	50%	7%	31%	37%	19%	7.586
	Gesamt	37%	12%	48%	8%	32%	39%	19%	16.580

Eine weitere Betrachtungsweise zur Beurteilung der arbeitsmarktpolitischen Nachhaltigkeit von Maßnahmen sind – neben Stichtagsdaten – die Verbleibszeiten je Arbeitsmarktstatus. Das heißt, dass nicht der Status zum Stichtag 3 Monate nach der Maßnahme betrachtet wird, sondern die Anzahl der Tage, die die Beobachtungsgruppe im jeweiligen Verbleibsstatus innerhalb der ersten 3 Monate nach Kursende eingenommen hat.

Abbildung 3-10: Stichtag vs. Verbleibszeit

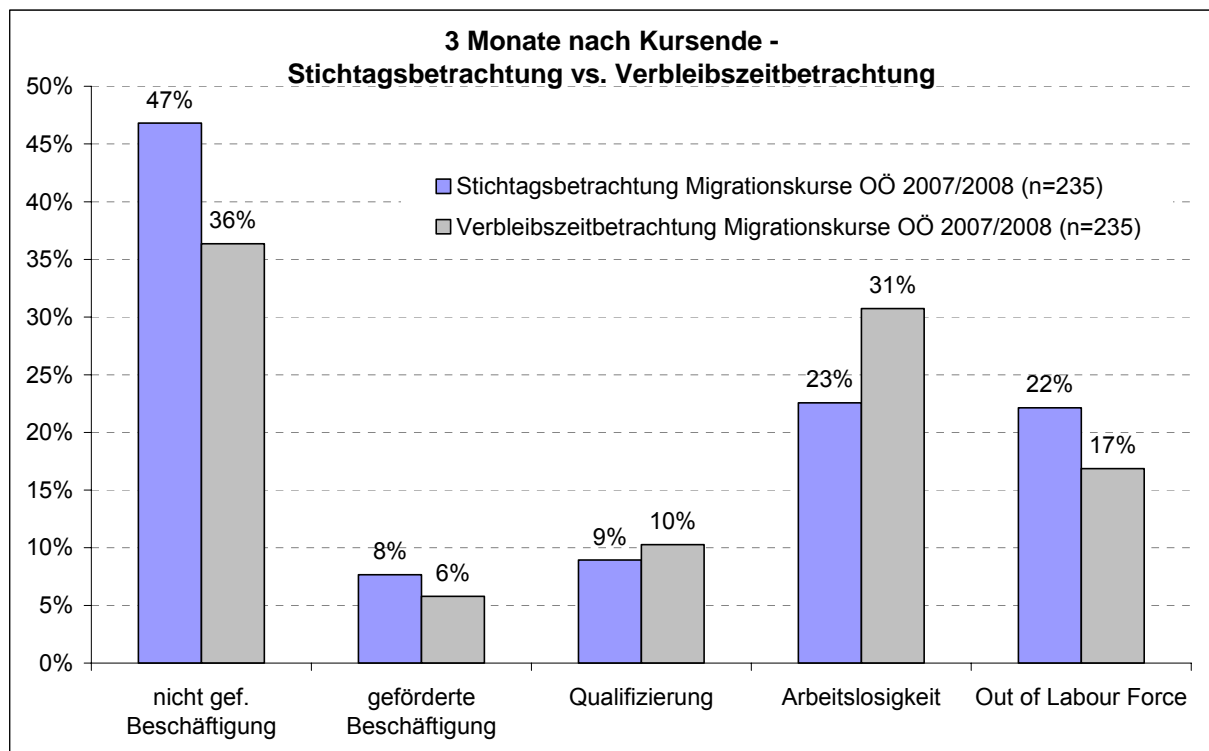


Abbildung 3-10 zeigt, dass die verschiedenen Betrachtungsweisen doch zu unterschiedlichen Ergebnissen führen, die folgende Interpretation zulassen: Während die Stichtagsbetrachtung eine Momentaufnahme 3 Monate nach Kursende darstellt, gibt die Verbleibszeitbetrachtung Auskunft über den gesamten Beobachtungszeitraum. Die erheblich erhöhte Beschäftigungsquote zum Stichtag weist also auf eine innerhalb des Beobachtung steigende Beschäftigungsquoten hin und umgekehrt ist die niedrigere Arbeitslosenquote zum Stichtag als sinkende Arbeitslosigkeit innerhalb des Beobachtungszeitraums zu interpretieren². Auffällig jedoch erscheint die etwas erhöhte Out of Labour Force-Rate bei der Stichtagsbetrachtung. Sie ist so zu interpretieren, dass die Abgänge aus der Arbeitslosigkeit innerhalb des Beobachtungszeitraums nicht ausschließlich in die Beschäftigung stattfanden, sondern auch zu einem Teil ein Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt bedeutet.

Abbildung 3-11 zeigt, dass TeilnehmerInnen von Migrationskursen einen höheren Anteil an Beschäftigungstagen (geförderte und nicht geförderte kumuliert: 42% vs. 38%) und weniger Arbeitslosentage (31% vs. 38%) innerhalb der ersten 3 Monate nach Maßnahmenende aufweisen als die Vergleichsgruppe aller AMS-Qualifizierungskurse. Der Vergleich zwischen Migrationskursen und allen AMS-Qualifizierungskursen mittels Verbleibszeitenbetrachtung kommt also zu einem äquivalentem Ergebnis wie die Stichtagsbetrachtung: TeilnehmerInnen von Migrationskursen weisen überdurchschnittliche Beschäftigungsquoten und unterdurchschnittliche Arbeitslosenquoten auf. Diese Unterschiede sind allerdings vor allem auf Männer zurückzuführen. Diesbezüglich bestätigt die Verbleibszeitenbetrachtung das Ergebnis der Stichtagsbetrachtung (siehe Abbildung 3-12).

² Die Beschäftigungsanteile der Verbleibszeitraumbetrachtung stellen auch die durchschnittliche Beschäftigungsquote von 91 Stichtagsbetrachtungen für einen Zeitraum von 3 Monaten dar.

Abbildung 3-11: Vergleich Migrationskurse vs. alle Qualifizierungskurse 2

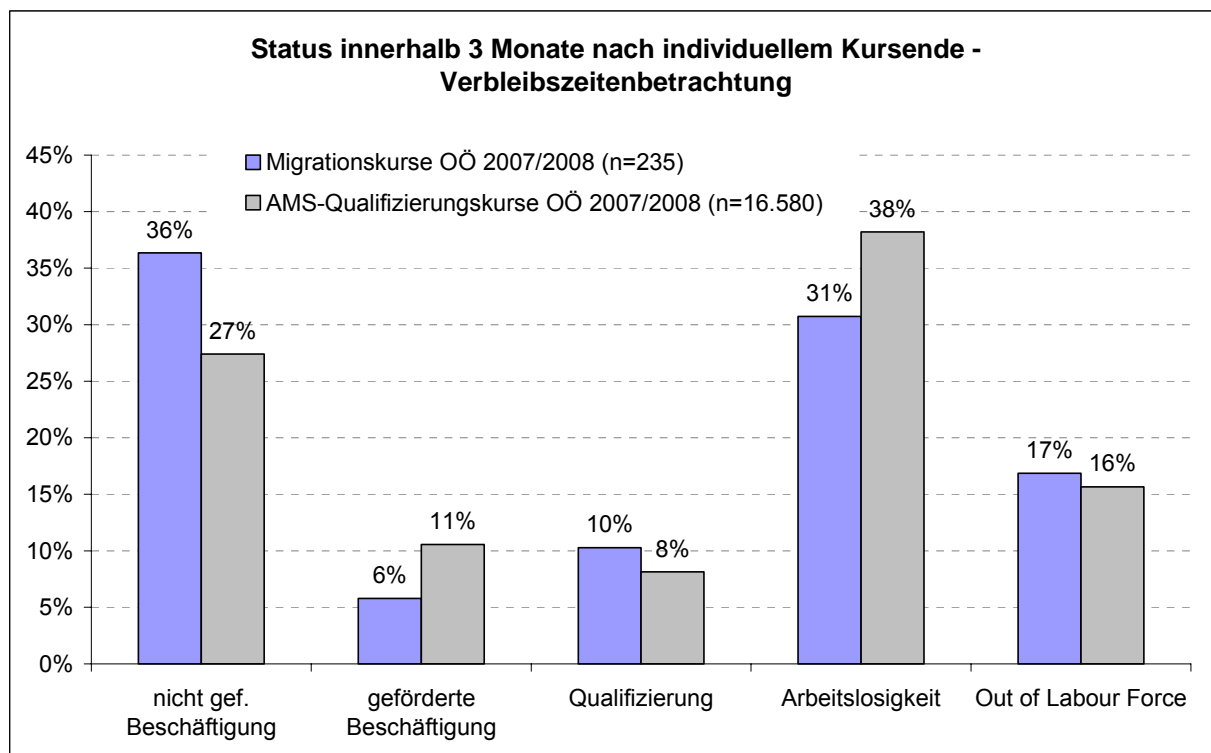
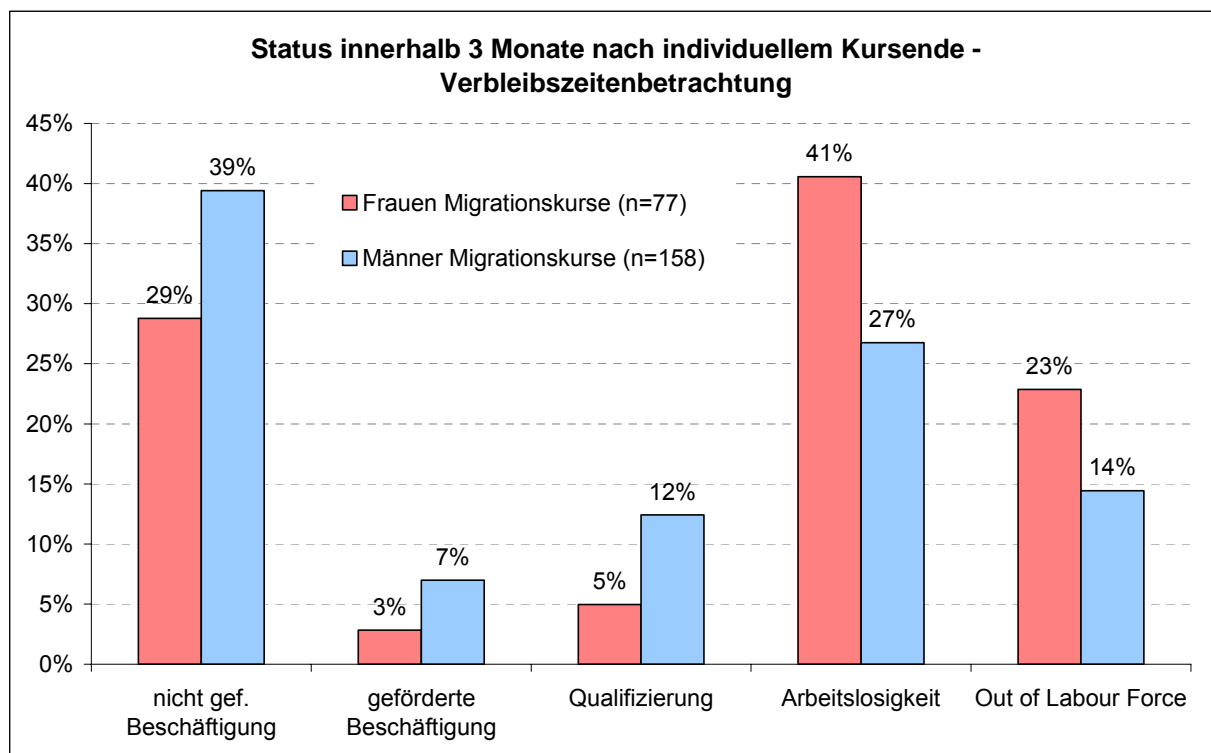


Abbildung 3-12: Vergleich Frauen vs. Männer 2

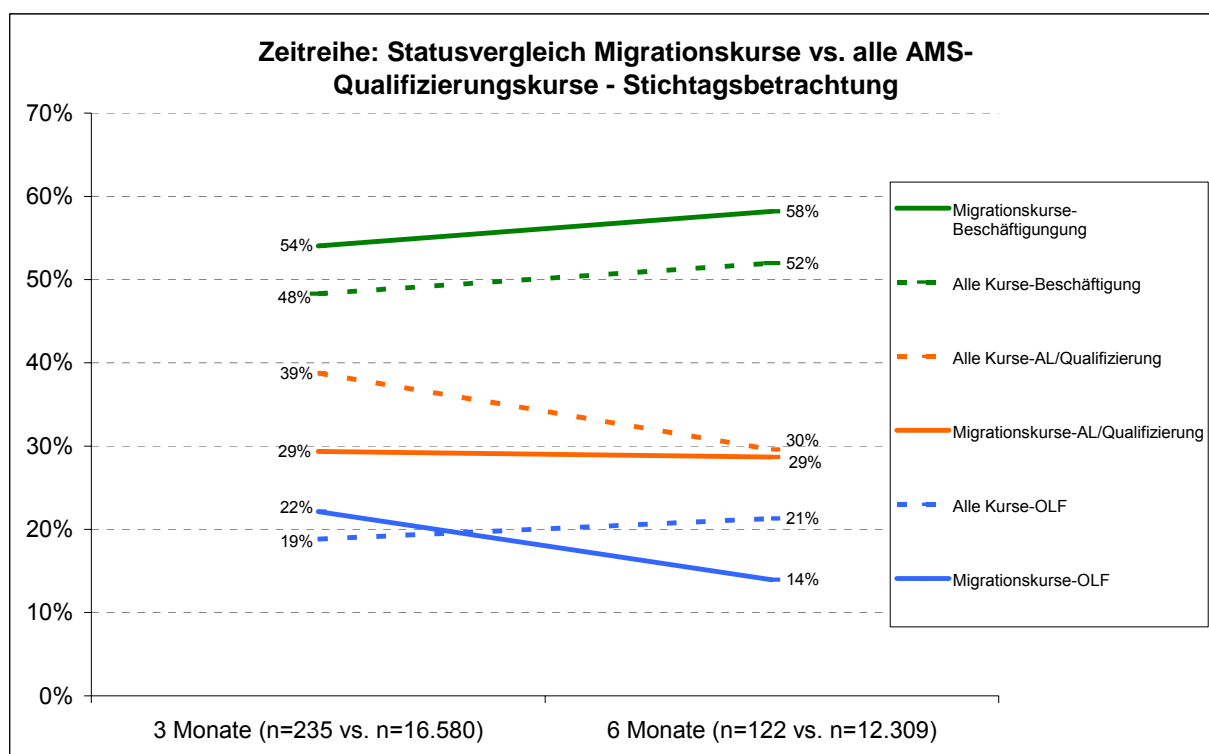


Weitere Indizien für die Nachhaltigkeit von Migrationskursen kann eine Zeitreihenbetrachtung liefern. Daher wurden dem IBE sowohl Verbleibszeiten- als auch Stichtags-

daten für den Zeitraum bzw. Stichtag 6 Monate nach der Maßnahme zur Verfügung gestellt. Zu berücksichtigen sei an dieser Stelle, dass für diese 6-monatige Betrachtung nur eine reduzierte Zahl an TeilnehmerInnen in die Analysen Eingang finden konnten, da zum Zeitpunkt der Berichtlegung TeilnehmerInnendaten im AMS-Datwarehouse-System noch nicht aktualisiert waren. Es stehen also für diese Berechnungen lediglich 122 TeilnehmerInnen zur Verfügung (vs. 235 TeilnehmerInnen bei der 3-monatigen Betrachtung) und beinhalten 14 Kurse, die zwar bis zum 31.03.2008 dauerten, jedoch sind nur Personen berücksichtigt, die spätestens mit 31.12.2007 ausgetreten sind.

Abbildung 3-13 zeigt, dass zwischen dem Stichtagen 3 Monate und 6 Monate nach Qualifizierungsende sowohl bei Migrationskursen als auch bei allen Kursen des AMS die Beschäftigungsquoten ansteigen und Arbeitslosenquoten bzw. Qualifizierungen abnehmen. Während bei Migrationskursen der Status Out of Labour Force bei den TeilnehmerInnen in diesem Zeitraum sinkt, ist bei allen Qualifizierungen des AMS ein Anstieg zu erkennen.

Abbildung 3-13: Zeitreihe – Migrationskurse vs. alle Qualifizierungskurse 1

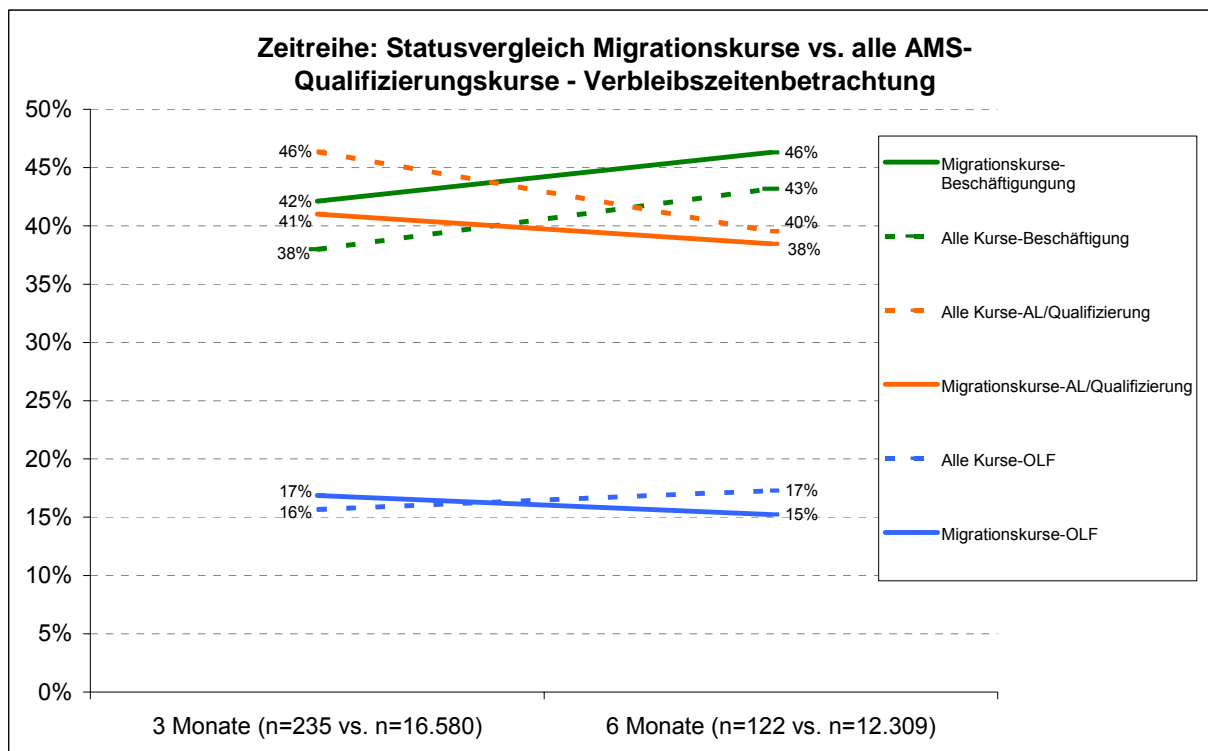


Äquivalente Trends zur Stichtagsbetrachtung sind bei der Verbleibszeitenbetrachtung zu erkennen, allerdings ausgehend von den schon beschriebenen Werten 3 Monate nach Qualifizierungsende (siehe Abbildung 3-14).

Bei beiden Betrachtungsweisen zeigt sich der gleiche Trend: Die Beschäftigungsquoten sind nach Migrationskursen höher und Nichtbeschäftigtenquoten niedriger als bei allen Qualifizierungsmaßnahmen des AMS. Dies gilt sowohl 3 Monate als auch 6 Monate nach den Kursen.

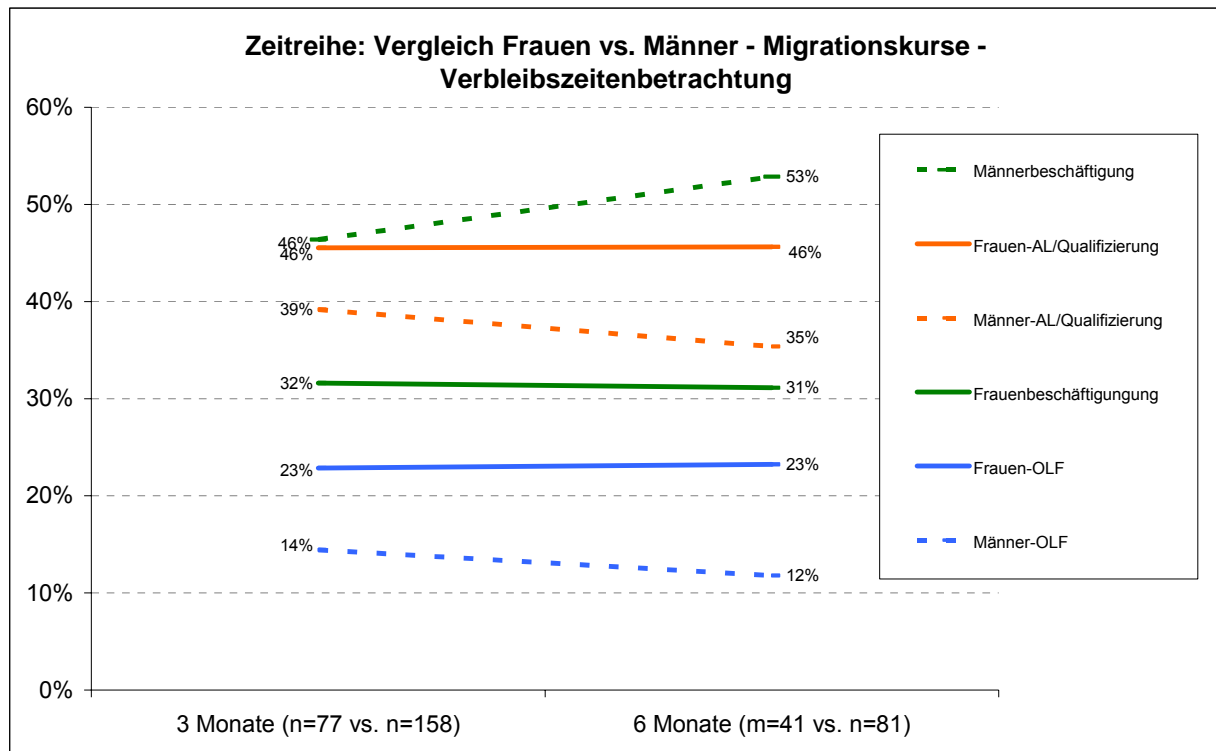


Abbildung 3-14: Zeitreihe – Migrationskurse vs. alle Qualifizierungskurse 2



Der Vergleich zwischen Männern und Frauen, die Migrationskurse absolvierten, zeigt, dass bei Männer zwischen dem 3. und 6. Monat Beschäftigungsquoten weiterhin ansteigen die Stati Arbeitslosigkeit/ Qualifizierung und Out of Labour Force (OLF) weiterhin abnehmen.

Abbildung 3-15: Zeitreihe - Vergleich Frauen vs. Männer nach Migrationskursen



Bei Frauen ist in diesem Zeitraum eine Stagnation aller Ausprägungen zu erkennen (siehe Abbildung 3-15).

Fazit: Migrationskurse zeichnen sich dadurch aus, dass sie sowohl 3 Monate als auch 6 Monate nach Qualifizierungsende zu höheren Beschäftigungsquoten führen als alle Qualifizierungskurse des AMS OÖ im selben Zeitraum. Dem entsprechend zeigen sich auch niedrigere Anteile bei den Ausprägungen Arbeitslosigkeit/ Qualifizierung und Out of Labour Force. Dieser „Erfolg“ von Migrationskursen ist allerdings auf die höheren Vermittlungsquoten nach technischen Kursen festzustellen, die vor allem von Männern besetzt sind. Frauen aus Migrationskursen weisen ähnlich hohe Beschäftigungsquoten auf, wie Frauen aus allen Qualifizierungskursen des AMS OÖ. Sie sind zwar seltener von Arbeitslosigkeit betroffen, jedoch häufiger im Status Out of Labour Force anzutreffen. Für Frauen mit Migrationshintergrund ist das Risiko am höchsten, aus dem Arbeitsmarkt gedrängt zu werden.



4 Persönliche Befragung der KursteilnehmerInnen

Zur Evaluierung der angebotenen Kurse aus TeilnehmerInnensicht wurden im Zeitraum 06.06.2008 bis 09.07.2008 leitfadengestützte Interviews mit 20 KursteilnehmerInnen und KursabbrecherInnen durchgeführt. Die Gespräche dauerten zwischen 35 und 105 Minuten, im Durchschnitt eine knappe Stunde pro TeilnehmerIn.

Die Interviews wurden durch geschulte InterviewerInnen in den Sprachen Türkisch, Bosnisch-Kroatisch-Serbisch und Englisch durchgeführt. Auf Basis der AMS-Datenbank wurde versucht, eine möglichst repräsentative Abbildung der TeilnehmerInnenmerkmale nach Geschlecht, Herkunft, Kursteilnahme, Kurserfolg sowie (Beschäftigungs-)Status hergestellt. Letztendlich hängt diese jedoch von der individuellen Bereitschaft der Befragten zum Interview ab, insbesondere Personen „Out of Labour Force“ wollten nicht an der Befragung teilnehmen.

Die Bereitschaft zur Teilnahme an den Interviews war durchschnittlich. In vielen Fällen mussten Personen „nachbesetzt“ werden, da Telefonnummern nicht korrekt erfasst waren bzw. überhaupt Telefonnummern anderer Personen angegeben wurden. Als Schlüssel zum Erfolg kristallisierte sich insbesondere die Kontaktaufnahme in Muttersprache heraus: bei den türkischen und bosnisch-kroatisch-serbischen Interviews mussten nur 4 einmalige Nachbesetzungen vorgenommen werden, während zwei Drittel der potenziellen BefragungsteilnehmerInnen der englisch geführten Interviews bis zu drei Mal nachbesetzt werden mussten. Auffällig ist auch, dass Personen afrikanischer Herkunft viel eher zum Interview zu bewegen waren, als Personen arabischer und asiatischer Herkunft. So haben 3 Personen arabischer und 2 Personen asiatischer Herkunft das Interview verweigert.

4.1 Strukturmerkmale der BefragungsteilnehmerInnen

In Abstimmung mit dem Auftraggeber AMS OÖ wurde zugunsten einer breiteren Streuung der Herkunft von der stark türkisch-lastigen Verteilung in der Datenbank abgegangen und im Gegenzug die Anzahl der in Englisch geführten Gespräche verdoppelt. Daraus ergibt sich folgende Sprachverteilung der Interviews:

- ▶ 9 Interviews in türkischer Sprache
- ▶ 5 Interviews in Bosnisch-Kroatisch-Serbisch
- ▶ 6 Interviews in englischer Sprache

Die Herkunft der BefragungsteilnehmerInnen verteilt sich dabei wie folgt:

- ▶ 9 Türkei
- ▶ 5 Ex-Jugoslawien: 3 Bosnien und Herzegowina, 1 Kroatien, 1 Kosovo
- ▶ 2 Kamerun
- ▶ 1 Somalia
- ▶ 1 Indien
- ▶ 1 Nigeria
- ▶ 1 Sudan

Die Verteilung nach Geschlecht entspricht in der Datenbank 70% Männern zu 30% Frauen. Dieser Verteilung konnte in der Befragung mit 75% Männern (15) und 25% Frauen (5) Rechnung getragen werden.

Entsprechend der Teilungsziffer aus der Kursteilnahme wurden 7 Personen aus dem laufenden Projekt Metall- und Elektrogrundausbildung, 3 TeilnehmerInnen aus dem Kurs Integration bzw. Metall II, je 2 Personen aus den Kursen Integration bzw. Metall I und III sowie je eine Person aus den Kursen Schweißausbildung Traun, CNC-Fachkraft Steyr, CNC-MaschinenbedienerIn Linz, CNC-Fachkraft Wels, Gebäudereinigungskraft Perg und Deutsch mit Zusatzqualifikation Schärding befragt.

Viele TeilnehmerInnen brechen die Kursmaßnahme ab, sobald sie eine Beschäftigung finden oder tun dies aus individuellen Gründen. Dementsprechend wurden 7 KurssabbrecherInnen befragt. 5 weitere Personen (zwei haben in der Zwischenzeit abgebrochen) sind noch im laufenden Projekt, 8 TeilnehmerInnen haben den Kurs mit Zertifikat (6 Personen) bzw. Teilnahmebestätigung (2 TeilnehmerInnen) abgeschlossen.

Der Beschäftigungsstatus nach dem Kursbesuch stellt die letzte Variable der KursteilnehmerInnenstrukturierung dar. Die 5 Personen aus dem laufenden Projekt sind dementsprechend in Schulung. 9 weitere Personen haben eine Beschäftigung aufgenommen – teilweise wurde hierfür der Kurs abgebrochen, 5 sind arbeitssuchend, 1 Out of Labour Force.

4.2 Inhalte und Fragestellungen der persönlichen Interviews

Folgende Dimensionen wurden anhand des Leitfadens (dieser ist im Anhang beige-schlossen) abgefragt:

- ▶ Soziodemografische Merkmale (Aufenthalt, Staatsbürgerschaft, Geschlecht, Einstufung als MigrantIn 1. bzw. 2. Generation, Familienstand/ Kinder, eigene Einschätzung der Deutschkenntnisse)
- ▶ Ausbildung und Beschäftigung (Ausbildung im Heimatland bzw. in Österreich, vorangegangene Beschäftigungen im Heimatland bzw. in Österreich)
- ▶ Vorfeld des Kurses (Kurszuweisung, Erwartungen, Interessen, Motive, Kursinhalt, Kurssprache)
- ▶ Zufriedenheit mit Kurselementen (räumlich-zeitliche Bedingungen, Inhalte, Theorie, Praxis, Deutschkenntnisse, Kursgruppe, TrainerInnenbeziehung)
- ▶ Verbesserungsvorschläge
- ▶ Kursergebnis (Abbruch, Abschluss, Verwertbarkeit, Weiterempfehlung)
- ▶ Gegenwärtiger Arbeitsmarktstatus (Gründe, Zusammenhang mit dem Kursbesuch, Zukunftseinschätzung)

4.3 Ergebnisübersicht TeilnehmerInnenbefragung

Im Folgenden sind die Ergebnisse der TeilnehmerInnenbefragung tabellarisch dargestellt. Erklärung und Ausführung der Inhalte werden in den anschließenden Unterkapiteln vorgenommen.

Tabelle 4-1: Ergebnisübersicht TeilnehmerInnenbefragung

Fragendimension	Ergebnisse im Überblick
Soziodemografische Merkmale	
Aufenthalt und Staatsbürgerschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufenthalt in Österreich in Jahren: Minimalwert: 5 Monate Maximalwert: 28 Jahre Durchschnittswert: 9 Jahre ▪ Staatsbürgerschaft: Ein Fünftel (4 Personen) besitzt den Österreichischen Pass, Aufenthalt in Österreich seit mehr als 15 Jahren ▪ 1./2. Generation: Ein Fünftel (4 Personen) sind bereits der zweiten Generation zuzurechnen (3 mal Ex-Jugoslawien, 1 mal Türkei)
Geschlecht und Alter	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geschlecht: 15 Männer (75%), 5 Frauen (25%) ▪ Alter: Minimalwert: 20 Jahre Maximalwert: 44 Jahre Durchschnitt: 30 Jahre
Familienstand, Kinder	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Familienstand: 10 verheiratet 7 ledig 3 geschieden ▪ Kinder unter 18 Jahren: 9 keine Kinder 4 ein Kind 4 zwei Kinder 2 drei Kinder 1 vier Kinder
Eigene Einschätzung der Deutschkenntnisse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sehr gut: 3 (Mindestaufenthalt 5 Jahre oder österreichischer Pass) ▪ Gut: 8 (tendenziell längerer Aufenthalt oder in Kontakt mit Personen, die schon länger in Österreich sind) ▪ Weniger gut: 8 (Aufenthalt durchschnittlich 4 bis 5 Jahre; Einzelfall: weiblich, 15 Jahre Aufenthalt, türkische Herkunft, österreichischer Pass) ▪ Gar nicht gut: 1 (Aufenthalt 18 Monate)
Ausbildung und Beschäftigung	
Ausbildungen und Berufstätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Im Herkunftsland erworben (16 Personen): 11 der 16 Personen, die im Ausland Schulbildung erworben haben, sind im Heimatland auch schon einer Beschäftigung nachgegangen. In 6 der 11 Fälle entsprach diese Berufstätigkeit dem Skill Level der Ausbildung, in 4 Fällen wurden die Personen un-



	<p>terhalb ihrer Qualifikation eingesetzt, in einem Fall darüber.</p> <p>Verglichen mit den Berufstätigkeiten in Österreich zeigt sich eine deutliche Dequalifizierung: 9 der 16 Personen arbeiteten unterhalb ihres Qualifikationsniveaus, in nur 4 Fällen wurde entsprechenden Tätigkeiten nachgegangen. Zwei weitere Personen konnten sich verbessern, da sie in Österreich eine entsprechende Höherqualifizierung absolviert haben (von Grundschulniveau auf Fachniveau - Einsatz als Fachkräfte).</p> <p>6 der 9 dequalifiziert eingesetzten Personen haben im Heimatland entweder schon unter ihrem Qualifikationsniveau gearbeitet (3) oder sind keiner Berufstätigkeit nachgegangen (3).</p> <p>In drei Fällen kann jedoch die deutliche Dequalifizierung nicht von der Hand gewiesen bzw. erklärt werden: <i>I 18 hat die Highschool abgeschlossen und im Herkunftsland 7 Jahre als qualifizierter Schweißer gearbeitet. In Österreich putzt er Waggone für die ÖBB:</i> <i>I 17 hat einen Bachelorabschluss und mehrere Jahre als Field Assistant und Berater in Deutschland und Amerika gearbeitet. In Österreich arbeitete er bisher 2 Jahre für Mc Donald's, 7 Monate in einem Restaurant, 4 Monate bei Nestlé und hat nebenbei in der Früh die Kronenzeitung ausgetragen.</i> <i>I 20 verfügt über einen Tertiärabschluss im Fachbereich Rechnungswesen und arbeitete in Österreich bisher 5 Monate am Fließband in der Verpackung.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ In Österreich erworben (4 Personen): Je zwei der vier in Österreich aufgewachsenen Personen haben einen Grundschul- (Skill Level 1) bzw. mittleren/höheren Abschluss (Skill Level 2). Alle vier Personen sind dementsprechend in an-/ ungelerten bzw. qualifizierten Jobs tätig gewesen.
Kurszufriedenheit	
Zuweisung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zwang/ starkes Anraten: 8 Nennungen Hauptursächlich für den unfreiwilligen Kursbesuch ist, dass die Befragten die Arbeitslosenunterstützung nicht verlieren wollen. In einem einzigen Fall geht es um ein Visum. ▪ Freiwillig: 12 Nennungen Freiwillige Kursteilnahmen werden vor allem durch Interesse und die Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt begründet. Man will sich weiterbilden und teilweise die Zeit der Arbeitslosigkeit quasi sinnvoll nutzen.
Motivationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bessere Chancen am Arbeitsmarkt: 9 Nennungen Hoffnung auf bessere Chancen am Arbeitsmarkt und



	<p>dass man „besser Fuß fassen kann in der Arbeitswelt.“ (I 10)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bessere Deutschkenntnisse: 7 Nennungen <i>Ich konnte nur ein bisschen Deutsch, aber zu wenig um zu arbeiten. Darum wollte ich meine Deutschkenntnisse verbessern. (I 20)</i> ▪ Weiterbildung/ Erhöhung des Qualifikationsstatus: 5 Nennungen <i>Ich will in keinster Weise in meiner Ausbildung zurückbleiben und ich wollte verschiedene Kurse besuchen um im Leben weiter zu kommen und um mich weiter zu entwickeln. (I 8)</i> ▪ Zwang: 4 Nennungen Zwang entsteht vordergründig durch den sonst drohenden Verlust der Arbeitslosenunterstützung. ▪ Sonstige: 4 Nennungen Kein Grund, erzwungene Freizeit nutzen, Grundlage für Studium schaffen, „Dass ich lerne wie ich eine Beziehung zu den Menschen in Österreich aufbauen kann.“ (I 18)
<p>Erwartungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbesserung der beruflichen Situation bzw. der Lebenslage: 10 Nennungen <i>„Sprache lernen, Wege öffnen“ (I 14)</i> ▪ Verbesserung der Deutschkenntnisse: 7 Nennungen ▪ Erwartungen wurden enttäuscht: 4 Nennungen Enttäuschung wurde bei den Befragten ausgelöst durch Über- wie auch Unterforderung oder wegen einer schlechten didaktischen Umsetzung seitens der TrainerInnen, aber auch weil es eine „Zeitverschwendung“ sei den Kurs zu besuchen. ▪ Berufliche und persönliche Weiterbildung: 4 Nennungen <i>„Ich wollte einfach etwas lernen“ (I 18)</i> ▪ Keine besonderen oder geringe Erwartungen: 3 Nennungen
<p>Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen (Raum, Zeit)</p>	<p>Sehr zufrieden: 4 Zufrieden: 6 Eher zufrieden: 4 Eher unzufrieden: 2 Unzufrieden: 2 Sehr unzufrieden: 1 keine Angabe: 1</p>
<p>Rahmenbedingungen für TrainerInnen (Einschätzung)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leistungsheterogenität bzgl. Lesekompetenz der Gruppe als Herausforderung/ Schwierigkeit: 7 Nennungen <i>„Es war schwer sowohl auf Lehrenden- als auch auf</i>



	<p><i>Teilnehmerseite auf Grund des unterschiedlichen Sprachlevels.“ (I 20)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Umsetzung durch TrainerInnen war sehr gut/ zufriedenstellend: 6 gut: 5 schlecht: 3 keine Einschätzung: 6
<p>Gründe für Unzufriedenheit und Lösungsvorschläge</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ schlechte bzw. zu intensive Kurszeiten, welche die Ver- einbarkeit von Kurs und Beruf oder Familie massiv erschweren (4 Nennungen) ▪ Heterogenität der Gruppe bezüglich der Sprachkompe- tenz nur schwer ein Lernfortschritt erreicht (3 Nennungen) ▪ Einzelpersonen bemängeln die fehlende Information über den Kurs bzw. die Kursorganisation oder dass die Kurssprache oder der Stoff zu schwer ist. ▪ Die Verbesserungsvorschläge orientieren sich weitge- hend an den Gründen für die Unzufriedenheit mit den Kur- sen, aber auch andere Aspekte gewinnen an Bedeutung: Andere/ zusätzliche Inhalte (Praxisbezug, Grundbil- dung, etc.): 5 Nennungen Kürzere/ flexiblere Kurszeiten: 3 Nennungen Stärkeres Eingehen auf die TeilnehmerInnen seitens der TrainerInnen: 3 Nennungen Homogenere Gruppen in Bezug auf die Deutschkennt- nisse: 3 Nennungen Längere Kursdauer (nicht nur 2 Monate): 2 Nennungen Verbesserung der Informationspolitik: 2 Nennungen Skripten/ Unterlagen zum Nachlesen: 1 Nennung
<p>Fachliche Inhalte</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zufriedenheit mit den fachlichen Inhalten: Sehr zufrieden: 5 Zufrieden: 7 Eher zufrieden: 2 Eher unzufrieden: 2 Unzufrieden: 1 Sehr unzufrieden: 2 keine Angabe: 1 <p>Der Hauptgrund für Unzufriedenheit bzw. kritische An- merkungen sind verschiedene Leistungsniveaus speziell in den Deutschkursen, da dies die Qualität sinken lässt. (7 mal explizit erwähnt)</p>
<p>Fachliche Inhalte</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Angemessenheit der Inhalte/ Aufgaben und Übungen: Angemessen: 13 Nicht angemessen: 5 Kommt auf den Kurs an: 1

	<p>Keine Angabe: 1</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Angemessenheit des Leistungslevels: <ul style="list-style-type: none"> Angemessen: 5 Überfordert: 4 Unterfordert: 3 Keine Angabe: 8 ▪ Verbesserungsvorschläge <ul style="list-style-type: none"> Änderung Kurskonzepte: 7 Nennungen „Echte“ Fachqualifikation (Kursdauer): 3 Nennungen Mehr Praxisbezug: 1 Nennung
Theorie(vermittlung)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagenvermittlung <ul style="list-style-type: none"> Sehr gut: 5 Gut: 7 Weniger gut: 2 Nicht gut: 3 Keine Angaben: 3 ▪ Nützliche Inhalte <ul style="list-style-type: none"> Ja: 10 Eher ja: 3 Eher nein: 3 Nein: 2 Keine Angabe: 2 ▪ Generelle Theorievermittlung <ul style="list-style-type: none"> Sehr zufrieden: 6 Zufrieden: 6 Eher zufrieden: 2 Eher unzufrieden: 0 Unzufrieden: 2 Sehr unzufrieden: 2 Keine Angaben: 2 ▪ Gründe für Unzufriedenheit <p><i>„Ich war nicht zufrieden, weil ich das meiste nicht verstanden habe und somit konnte ich auch nichts lernen“ (I 4), in diese Richtung äußern sich 3 Befragte. Für 3 andere hingegen waren die Inhalte zu anspruchslos.</i></p>
Theorie(vermittlung)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterlagen und Skripten <ul style="list-style-type: none"> Sehr zufrieden: 4 Zufrieden: 8 Eher zufrieden: 2 Eher unzufrieden: 1

	<p>Unzufrieden: 1 Sehr unzufrieden: 0 Kein Angaben: 4</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbesserungsvorschläge (Einzelnennungen) Lehrbücher mehrsprachig TrainerInnen sollen langsamer sprechen oder multilingual sein Im Vorfeld verstärkt auf die Sprachvermittlung konzentrieren längere Kursdauer ▪ Theorieteil umfangreicher gestalten
Praxis(vermittlung)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Praxisvermittlung Sehr gut: 5 Gut: 6 Weniger gut: 3 Nicht gut: 3 Keine Angaben: 3 ▪ Anwendbarkeit Ja: 8 Eher ja: 4 Eher nein: 2 Nein: 3 Keine Angabe: 3 ▪ Zufriedenheit mit der Praxisvermittlung generell Sehr zufrieden: 3 Zufrieden: 7 Eher zufrieden: 1 Eher unzufrieden: 3 Unzufrieden: 2 Sehr unzufrieden: 2 Keine Angaben: 2 ▪ Gründe für Unzufriedenheit Hauptsächlich wird bemängelt, dass die Praxis zu kurz kommt bzw. teilweise die realen Gegebenheiten nicht korrekt widerspiegelt werden.
Praxis(vermittlung)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbesserungsvorschläge Die Verbesserungsvorschläge seitens der TeilnehmerInnen sind vielfältig. Skripten und Unterlagen in einer übersetzten Version



	<p>Theoretische Teile zu Gunsten von mehr Praxis oder auch Deutsch kürzen</p> <p>Stoff detaillierter bearbeiten</p> <p>Konzepte überarbeiten um die Überwindung der sprachlichen Barrieren zu unterstützen</p> <p>Tests, um Stoffwiederholung zu gewährleisten und andererseits Herausforderung zu schaffen</p> <p>TrainerInnen sollten langsamer sprechen</p> <p>Schnupperpraktika</p> <p>▪</p>
<p>Erlernen von Deutsch</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deutschvermittlung <ul style="list-style-type: none"> Sehr zufrieden: 7 Zufrieden: 8 Eher zufrieden: 1 Eher unzufrieden: 1 Unzufrieden: 0 Sehr unzufrieden: 1 keine Angabe: 2 ▪ Lernerfolg <ul style="list-style-type: none"> Verbesserung der Deutschkenntnisse und Erweiterung des Vokabulars: 9 Nennungen Keine/ wenig Verbesserung der Deutschkenntnis, da vorher schon ausreichend: 8 Nennungen Fachliche Kommunikation möglich und „richtiges“ Verfassen/ Ausfüllen von „offiziellen Schreiben“: 2 Nennungen ▪ Veränderungen durch Lernerfolg <ul style="list-style-type: none"> Beherrschung der Alltagssprache Aufwertung des Lebensgefühls nicht mehr sprachlos, Sicherheit in Kommunikation Behördengänge: höhere Unabhängigkeit eventuell auch mehr Kontakt zu den ÖsterreicherInnen Scheu vor fremden Personen ablegen Fachsprache besser verstehen ▪ Verbesserungen <ul style="list-style-type: none"> Zu den Verbesserungsvorschlägen gehört, dass mehr Vokabeln vermittelt werden sollen, genauso wie deren Anwendung in der Alltagssprache. Generell sollte in den Kursen noch mehr gesprochen werden. Außerdem wünscht man sich seitens der TrainerInnen mehr Einfühlungsvermögen sowie Bücher und Tests.
<p>Kursgruppe</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gesamtzufriedenheit mit der Kursgruppe: <ul style="list-style-type: none"> Sehr zufrieden: 8 Zufrieden: 9 Eher zufrieden: 0 Eher nicht zufrieden: 1



	<p>Nicht zufrieden: 0 Überhaupt nicht zufrieden: 1 Keine Angabe: 1</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Unzufriedenheit zeigt sich vor allem durch „Störenfriede“ ▪ Haben Sie sich im Kurs wohlgefühlt? Ja: 16 Nein: 2 Teilweise: 1 Keine Angabe: 1 ▪ Verhältnis/ Beziehung der TeilnehmerInnen untereinander: Positiv: 17 Negativ: 2 Keine Angabe: 1 ▪ Positiv: Arbeitsklima, Zusammenarbeit, Austausch und respektvolles Verhältnis der TeilnehmerInnen untereinander ▪ Multikulturalität wird als angenehm und bereichernd beschrieben. Auch Freundschaften haben sich entwickelt. ▪ Negativ: einzelne TeilnehmerInnen haben durch Telefonieren, nicht aufpassen oder laut sein den Unterricht gestört ▪ Durchmischung: Bis auf 2 kleinere Kurse, an denen nur TürkInnen teilgenommen haben, waren alle Kurse ethnisch durchmischt. Bis auf einen Teilnehmer, der auf die Spannungen zwischen türkischstämmigen und bosnischstämmigen Personen hinweist, empfanden alle diese Durchmischung als angenehm, aus Gründen der Vielfalt (3 Nennungen) und des Lernfortschritts bezüglich der deutschen Sprache (9 Nennungen) ▪ 15 der 20 Befragten sprechen sich auf Nachfragen hin explizit für eine Durchmischung aus, 2 Personen würden sich mehr fachlichen Lernfortschritt von einer einheitlichen Gruppe erwarten, 2 Personen trauen sich keine Einschätzung zu, 1 Person gibt an, dass die Durchmischung egal ist, keine Rolle spielt.
<p>TrainerInnen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Generelle Zufriedenheit mit den TrainerInnen: Sehr zufrieden: 5 Zufrieden: 6 Eher zufrieden: 4 Eher nicht zufrieden: 1 Nicht zufrieden: 0

	<p>Überhaupt nicht zufrieden: 3 Keine Angabe: 1</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sehr zufriedene TeilnehmerInnen schätzen vor allem das hohe Engagement der TrainerInnen und das Eingehen auf Fragen. ▪ Unzufriedenheitsgründe lagen einerseits in den fachlichen Anforderungen („Stoff war zu theoretisch“, „Stoff war zu schwer“), aber auch im Umgang der TrainerInnen mit den TeilnehmerInnen ▪ Fachliche Kompetenz der TrainerInnen („sich selbst fachlich auskennen“): Sehr kompetent: 10 („<i>sie machen das gut, verstehen ihr Handwerk</i>“ / 15) Kompetent: 4 Eher kompetent: 3 Eher weniger kompetent: 0 Wenig kompetent: 2 Überhaupt nicht kompetent: 0 Keine Angabe: 1 ▪ Pädagogisch-didaktische Kompetenz der TrainerInnen („überbringen“ des Lehrinhalts): Sehr kompetent: 7 Kompetent: 4 Eher kompetent: 3 Eher weniger kompetent: 1 Wenig kompetent: 4 Überhaupt nicht kompetent: 0 Keine Angabe: 1 ▪ Kommunikationsebene mit den TrainerInnen (wie „lief“ die Kommunikation): Sehr gut: 6 Gut: 6 Weniger gut: 3 Gar nicht gut: 2 Keine Angabe: 3 <p>Unzufriedenheit mit der Kommunikation mit TrainerInnen entstand wiederum durch Sprachbarrieren, DolmetscherInnen waren teilweise nicht vorhanden. 7 Personen geben an, dass der Einsatz von DolmetscherInnen hilfreich gewesen wäre.</p> <p>Vereinzelte wird auch genannt, dass die Vermittlung der Inhalte sprachlich zu kompliziert gehalten war. Als Schlüssel zum Erfolg erweist sich die Mehrsprachigkeit von TrainerInnen: So konnte in einem Kurs fallweise auch auf Englisch ausgewichen werden, in einem anderen wurde das Fehlen dieser Möglichkeit bedauert.</p>
--	--



	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beziehungsebene mit den TrainerInnen (Verhältnis zu TrainerInnen): Sehr gut: 8 Gut: 6 Weniger gut: 5 Gar nicht gut: 0 Keine Angabe: 1 ▪ Wertschätzung ja, ich fühlte mich wertgeschätzt: 15 ich fühlte mich eher nicht wertgeschätzt: 2 unterschiedliche Erfahrungen, je nach TrainerIn: 2 keine Angabe: 1 5 Personen beschreiben emotionale Barrieren und Situationen, in denen sie sich nicht wertgeschätzt gefühlt, teilweise sogar angegriffen fühlten. ▪ Unterstützung und Feedback Ausreichend Unterstützung wurde gegeben: 12 Es wurde nicht ausreichend unterstützt: 4 keine Angabe: 4 Positiv unterstützt fühlten sich TeilnehmerInnen weil sie sehr gut in den Kurs eingewiesen und der Ablauf gut erklärt wurde (I 7), jede Frage beantwortet und bei Problemen weitergeholfen wurde (I 8), die TrainerInnen sehr viel Geduld hatten (I 9), die Unterstützung noch über den Kurs hinaus fortgesetzt wurde z.B. bezüglich weiteren Bildungsmöglichkeiten und der Jobsuche (I 10, I 15). Negativbeispiel: <i>„Ich finde, dass ich nicht recht viel Unterstützung finde. Manchmal, wenn man was nachfragt, was man nicht verstanden hat, wird man erniedrigt und unterbewertet. Wenn ich mal etwas falsch geschrieben habe, hat man mich immer mit einem Unterton verbessert.“ (I 12)</i> Feedback in Form von Lob wurde gegeben, nach Einschätzung der Befragten aber eher selten und wiederum stark von der Person der/ des TrainerIn abhängig. Deutlich spürbar wird jedoch die Bedeutung von Lob und Anerkennung erbrachter Leistungen. So beklagt sich ein Teilnehmer darüber, dass Lob nie persönlich ausgesprochen wurde, sondern nur an die Gruppe als Ganzes (I 2). ▪ Verbesserungsvorschläge an TrainerInnen werden insbesondere die Grundhaltung der TrainerInnen betreffend gegeben, aber auch in Hinblick auf die Praxisrelevanz der Kurse und die Mehrsprachigkeit von TrainerInnen
--	--



Kursergebnis	
Abschluss oder Abbruch	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 7 Abbruch: 3 mal aufgrund von sofortiger Beschäftigungsaufnahme, 1 mal aufgrund der knappen finanziellen Unterstützung während des Kurses (der Betroffene hat 3 Kinder zu versorgen und demnach nach einem Termin den Kurs abgebrochen), 1 mal aufgrund von Fehlinformationen im Vorfeld des Kurses (TeilnehmerIn erfuhr, dass kein Zertifikat ausgestellt wird und hat abgebrochen, weil eine Teilnahmebestätigung nicht als zielführend für die eigene berufliche Entwicklung eingeschätzt wird) 1 mal aufgrund Geldkürzung seitens des AMS, weil Fehlzeiten im Kurs gemeldet wurden 1 mal weil die Trainerin den Kurs verließ und die Kursqualität dadurch als nicht mehr ausreichend eingestuft wurde ▪ 5 laufende Maßnahme ▪ 8 Abschluss: 6 mit Zertifikat, 2 mit Teilnahmebestätigung
Verwertbarkeit des Gelernten und Wirkungen des Kurse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Verwertbarkeit der fachlichen Inhalte wird je nach Kursstatus unterschiedlich eingestuft: während Personen aus dem laufenden Projekt Metall/ Elektro noch große Zukunftshoffnungen an die Verwertbarkeit knüpfen, sind Personen aus anderen Kursen, die bereits Beschäftigungen aufgenommen haben, resigniert. Keine/r der Befragten konnte die fachliche Zusatzqualifikation bisher in der beruflichen Tätigkeit verwerten. ▪ Die aktivierende Wirkung der Kursmaßnahmen wird jedoch sichtbar. ▪ Hinzu treten bessere Deutschkenntnisse und Mut, diese auch anzuwenden sowie erhöhte Selbstständigkeit insbesondere auch im Alltag, etwa beim Ausfüllen von Formularen oder in Bewerbungssituationen.
Weiterempfehlung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterempfehlung des Kurses: ja: 15 nein: 4 keine Angabe: 1 ▪ Selbst wieder an derartigem Kurs teilnehmen: ja: 15 (2 Personen knüpfen die Teilnahme an ein gültiges Zertifikat, das erworben wird, um die Umsetzbarkeit des Gelernten zu verbessern) nein: 4 keine Angabe: 1
Erläuterung des derzeitigen Arbeitsmarktstatus	
Beschäftigte (9)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die 9 aktuell beschäftigten Befragten haben ihre Jobs ausschließlich durch individuelles Suchen gefunden. Zwei Personen geben jedoch an, dass der jetzige Job auch



	<p>durch die Unterstützung der KurstrainerInnen in der Bewerbungsphase bzw. in der Kommunikation mit den Firmen zustande gekommen ist</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ein Drittel dieser (3 aus 9 TeilnehmerInnen) sehen einen Zusammenhang zwischen dem Kursbesuch und der momentanen Beschäftigung. Dieser Zusammenhang wird jedoch nicht auf die fachlich vermittelten Inhalte, sondern auf die allgemeine, aktivierende Wirkung der Kurse und die verbesserte Sprachgewandtheit zurück geführt. Einige TeilnehmerInnen betonen auch, dass sie das Gelernte aber gegebenenfalls in einer späteren Beschäftigung für verwertbar halten. ▪ Dementsprechend gibt nur ein Teilnehmer an, dass er das im Kurs erworbene Fachwissen nun beruflich anwenden kann. ▪ Die Einschätzung der Akzeptanz der Kurse seitens der Unternehmen und der KollegInnen fällt den Befragten schwer, weil bis auf einen Teilnehmer alle Beschäftigungen nachgehen, die inhaltlich nicht mit dem Kurs in Verbindung zu bringen sind. Dieser schildert sowohl seitens des Chefs als auch seitens KollegInnen eine hohe Akzeptanz des Kurses und entsprechende finanzielle Auswirkungen.
<p>Arbeitssuchende (5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 5 Befragte sind seit dem Kursende bzw. dem Kursausstieg arbeitssuchend. Die Gründe hierfür variieren stark, angefangen von unzureichender Qualifizierung über gesundheitliche Probleme, individuelle Veränderungswünsche bis hin zu verdeckter Diskriminierung. ▪ Die Arbeitssuchenden stufen die Verwertbarkeit des Gelernten im Beruf mehrheitlich negativ ein, generell zeigt sich eine resignative Stimmung. Positiv erwähnt werden aber gewisse Alltagserleichterungen (Ausfüllen von Formularen, besseres Bewerben, Sicherheit im Sprachgebrauch). ▪ Die Zukunftseinschätzung der Arbeitssuchenden ist geprägt von Zweifeln, Unsicherheit und Leidensdruck.
<p>Personen Out of Labour Force (1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 Befragte ist derzeit in Karenz ▪ Die Verwertbarkeit des Gelernten wird hauptsächlich wiederum im verbesserten Sprachgebrauch gesehen, insbesondere da die Person später in Österreich studieren möchte. ▪ Die fachlichen Inhalte des besuchten Kurses haben für die Teilnehmerin „nichts gebracht“, da sie über entsprechendes Vorwissen verfügte. ▪ Bezüglich der beruflichen Zukunft gibt die Person an, später Wirtschaft in Österreich studieren zu wollen.

Personen im laufenden Kurs (5)

- Von den 5 noch aktiv im laufenden Projekt befindlichen Personen sehen sich 4 nach Abschluss des Kurses in Beschäftigung. Die Chanceneinschätzung dieser 4 Personen ist gut bis enthusiastisch.
- Ein Teilnehmer sieht insbesondere die Schnittstelle am Übergang in den Beruf als schwierig, insbesondere die oft erlebte Voreingenommenheit von UnternehmerInnen gegenüber Personen mit Migrationshintergrund und die geforderte Praxiserfahrung.
- Gefragt nach der Verwertbarkeit und Akzeptanz des Gelernten im Beruf trauen sich die Befragten keine Einschätzung vornehmen. Grundsätzlich wird aber ein Vorteil im Kursbesuch gesehen gegenüber weiterbildungsinaktiven Personen (3 Nennungen).

Anmerkung: Zahlen entsprechen der Anzahl der Nennungen.

4.4 Soziodemografische Merkmale der BefragungsteilnehmerInnen

Die TeilnehmerInnen weisen eine **Aufenthaltsdauer in Österreich** zwischen 5 Monaten und 28 Jahren auf, im Durchschnitt 9 Jahre. Nur selbst zugewanderte MigrantInnen (1. Generation) erfasst, korrigieren sich die Werte auf einen Mindestaufenthaltswert von 5 Monaten, Maximalaufenthaltswert von 20 Jahren und einen Durchschnittswert von 8 Jahren.

Bezüglich der **Einstufung nach Generation** (1. Generation: eigene Migrationserfahrung, 2. Generation: Eltern sind zugewandert, keine eigene Migrationserfahrung) sind 4 der 20 befragten Personen der 2. Generation zuzurechnen. Die Eltern dieser MigrantInnen in zweiter Generation stammen in drei Fällen aus Ex-Jugoslawien und in einem Fall aus der Türkei.

Ein Fünftel der 20 Befragten besitzt die **österreichische Staatsbürgerschaft**. Alle ÖsterreicherInnen unter den Befragten halten sich bereits mehr als 15 Jahre in Österreich auf. Diese Personen stammen in drei Fällen aus der Türkei und in einem Fall aus Bosnien und Herzegowina. Anhand dieser Personen, die sich lange in Österreich aufhalten und bereits über mehrere Jahre vorangegangene Erwerbstätigkeit in Österreich verfügen können als Beispiele herangezogen werden, dass sich mit dem Erwerb der Staatsbürgerschaft die Problemlagen und Schwierigkeiten für MigrantInnen am Arbeitsmarkt nicht spürbar verbessern.

Unter den 20 BefragungsteilnehmerInnen finden sich entsprechend der Verteilung des Datenbankauszugs 15 Männer (75%) und 5 Frauen (25%). Das **Alter** der Befragten liegt zwischen 20 und 44 Jahren, im Durchschnitt bei 30 Jahren.

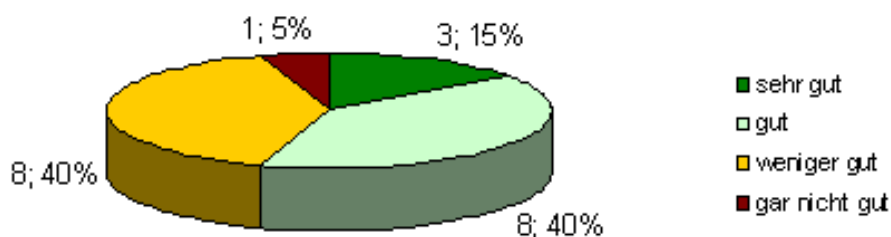
Die Hälfte der Befragten ist verheiratet, 7 sind ledig und 3 weitere Personen geschieden. **Versorgungspflichten** durch Kinder unter 18 Jahren erwachsen 11 der 20 TeilnehmerInnen, wobei 7 der 11 Mütter und Väter zwei oder mehr Kinder zu versorgen haben. Diese Versorgungspflichten wirken sich auch auf die Erwerbs- und Weiterbildungsbeteiligung aus. Besonders deutlich wird dies am Beispiel des befragten Vaters von 3 Kindern, der sich bereits 5 Jahre mit seiner Familie in Österreich aufhält (11):

Der Konventionsflüchtling zeigt sich trotz vom AMS „erzwungener“ Zuweisung hoch begeistert von der Möglichkeit, das laufende Projekt Metall- und Elektroausbildung besuchen zu können, möchte sich unbedingt beruflich weiterqualifizieren, um eine bessere Anstellung erlangen zu können. Als von Anfang an problematisch beschreibt er den wirtschaftlichen Überlebensdruck - das Arbeitslosengeld und die Transferleistungen für die Kinder würden nicht ausreichen, um seine Familie zu ernähren. Mit einigen Mühen könne er gerade die Wohnung halten und sich aus Reserven und privaten Unterstützungsnetzwerken gerade so über Wasser halten, was den Einkauf von Lebensmitteln betrifft. Es ist daher nur logisch, dass er den Kurs sofort abbricht – bereits nach einem Kurstag – als sich eine Anstellungsmöglichkeit für ihn ergibt. Er bedauert sehr, den Kurs nicht weiter besuchen zu können und beruflich wiederum eine Hilfsarbeit zu verrichten. Aber seine Familie zu ernähren sieht er als seine oberste Pflicht an und dafür steckt er seinen Wunsch nach Höherqualifizierung zurück. Ob-

gleich er etwas resigniert wirkt, hat er aber grundsätzlich den Traum von einer besseren Beschäftigung noch nicht aufgegeben, sondern in seiner Interpretation „halt aufgeschoben“.

Die **Einschätzung der eigenen Deutschkenntnisse** wird von mehr als der Hälfte der Befragten mit sehr gut bzw. gut angegeben. Die 3 Personen mit sehr guten Deutschkenntnissen weisen einen Mindestaufenthalt von 5 Jahren in Österreich auf oder verfügen über die österreichische Staatsbürgerschaft.

Abbildung 4-1: Einschätzung der eigenen Deutschkenntnisse (n=20)



Gut stufen sich 8 Befragte ein. Tendenziell weisen auch sie bereits einen längeren Aufenthalt (8 Jahre und länger) in Österreich auf oder – bei kürzerem Aufenthalt – stehen in engen Kontakt mit Personen, die Deutsch mit ihnen praktizieren.

Weniger gut schätzen sich Personen ein, die einen durchschnittlichen Aufenthalt von 4 bis 5 Jahren aufweisen. Ein Einzelfall sticht besonders hervor: Eine Frau türkischer Herkunft, die sich bereits 15 Jahre in Österreich aufhält und die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt, stuft ihre Deutschkenntnisse ebenfalls als weniger gut ein.

Als gar nicht gut bezeichnet lediglich eine befragte Person ihre Deutschkenntnisse, diese hält sich seit 18 Monaten in Österreich auf.

Diese Einschätzungen entsprechen laut Angaben der eingesetzten InterviewerInnen durchaus der Realität. Personen, die sich als gut oder sehr gut einstufen, finden auch im privaten Lebensumfeld oder im beruflichen Umfeld Möglichkeiten vor, die deutsche Sprache anzuwenden. Das tatsächliche Konfrontiertsein und Anwenden der Sprache ist der Schlüssel zur Sprachkompetenz. Ist diese nun weniger gut ausgeprägt, geraten MigrantInnen in eine Art Teufelskreis: Da sie das Anwenden der Sprache vermeiden – weil sie Zurechtweisung oder Diskriminierung fürchten – verbessern sie sich kaum.

4.5 Ausbildung, Beschäftigung, Dequalifizierung

Dequalifizierung bezeichnet die Niveau-Lücke zwischen Qualifikationen und tatsächlichem Arbeitseinsatz der Betroffenen. Der öffentliche Diskurs bezeichnet Dequalifizierung als „brain waste“, da vorher im Zuge von Bildungsmaßnahmen getätigte Investitionen nicht in der beruflichen Tätigkeit realisiert werden können - Wissensressourcen somit verschwendet werden.

Zur Feststellung, ob Dequalifikation auf die Befragten zutrifft, wurden die im Heimatland sowie in Österreich erworbenen Bildungsabschlüsse als auch Erwerbstätigkeiten abgefragt. Zur Vergleichbarkeit wurde dazu die aus der international gültigen ISCO-88 (verfügbar unter: http://www.geis.org/Methodenberatung/Textanalyse/Vercodung_Alt/pdf_files/188-kat.pdf) entlehnte Einstufung nach Skill Levels vorgenommen.

Bei ISCO-88 werden vier relativ weit gefasste Skill-Level-Kategorien (Anforderungsstufen) unterschieden, die in Anlehnung an das System der Internationalen Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED = International Standard Classification of Education) operationalisiert wurden.

Untenstehende Abbildung zeigt die vier Skill Levels mit den jeweils zu Grunde gelegten Ausbildungsqualifikationen (ISCED-Kategorien). Der erste Skill Level entspricht der Ausbildung im Primarbereich (Grundschule). Der zweite Skill Level umfasst die Ausbildung im Sekundarbereich I und II. Hier können zusätzlich eine betriebliche Ausbildung und das Sammeln von Berufserfahrung erforderlich sein, wie es zum Beispiel bei der Lehrlingsausbildung der Fall ist. Die nächste Gliederungskategorie (Skill Level 3) umfasst die im Alter von 17 oder 18 Jahren beginnende Ausbildung mit einer Dauer von ungefähr vier Jahren (postsekundäre Ausbildungen). Schulen dieser Kategorie wären beispielsweise Kollegs, berufsbildende Akademien, Fachhochschulen etc. Der vierte Skill Level enthält Ausbildungen, die zu einem Universitätsabschluss, einem Postgraduiertenabschluss oder einem gleichwertigen Abschluss führen (ILO, 1990).

Abbildung 4-2: Skill-Level-Kategorisierung

Skill Level	Ausbildungsqualifikation
1. Level	Grundschulbildung (ungefähr 4 Jahre)
2. Level	Sekundarausbildung (zwischen 5 und 7 Jahren)
3. Level	Tertiäre Ausbildung (zwischen 3 und 4 Jahren), die nicht zu einem Universitätsabschluss führt. Z. B. Kollegs, berufsbildende Akademien, lehrerbildende Akademien, Kurzstudium, Fachhochschulen
4. Level	Tertiäre Ausbildung (zwischen 3 und 6 Jahren), die zu einem Universitätsabschluss oder einem äquivalenten Abschluss führt.

Quelle: PISA Austria, 2003

4 Befragte haben ihre Schulbildung in Österreich erworben. Je zwei dieser vier in Österreich aufgewachsenen Personen haben einen Grundschul- (Skill Level 1) bzw. mittleren/ höheren Abschluss (Skill Level 2). Alle vier Personen sind dementsprechend in an-/ ungelerten bzw. entsprechend qualifizierten Jobs tätig gewesen.

16 der 20 MigrantInnen haben ihre Schulausbildungen im Herkunftsland erworben. 11 der 16 Personen, die im Ausland Schulbildung erworben haben, sind im Heimatland auch schon einer Beschäftigung nachgegangen. In 6 der 11 Fälle entsprach diese Berufstätigkeit dem Skill Level der Ausbildung, in 4 Fällen wurden die Personen unterhalb ihrer Qualifikation eingesetzt (drei Mal mittlere/ höherer Abschlüsse mit anschließender HilfsarbeiterInnentätigkeit, einmal Tertiärabschluss mit anschließender Tätigkeit auf „Gesellenniveau“), in einem Fall darüber.



Verglichen mit den Berufstätigkeiten in Österreich zeigt sich eine deutliche Dequalifizierung: 9 der 16 Personen arbeiteten unterhalb ihres im Herkunftsland erworbenen Qualifikationsniveaus, in nur 4 Fällen wurde entsprechenden Tätigkeiten nachgegangen.

Zwei weitere Personen konnten sich verbessern, da sie in Österreich eine entsprechende Höherqualifizierung absolviert haben (von Grundschulniveau auf Fachniveau - Einsatz als Fachkräfte).

6 der 9 dequalifiziert eingesetzten Personen haben im Heimatland entweder schon unter ihrem Qualifikationsniveau gearbeitet (3) oder sind keiner Berufstätigkeit nachgegangen (3), was einen qualifikationsadäquaten Arbeitseinsatz in Österreich erschwert.

In drei Fällen kann jedoch die deutliche Dequalifizierung nicht von der Hand gewiesen bzw. erklärt werden: Alle Betroffenen verfügen über einen Skill Level 2 (mittlerer/ höherer Abschluss eines College bzw. einer Highschool) oder 3 (vergleichbar mit Fachhochschulniveau) und wurden in Österreich trotz adäquater vorangegangener Beschäftigung im Heimatland für Skill-Level-1-Tätigkeiten (an-/ ungelernete Hilfsarbeit) eingesetzt.

I 18 hat die Highschool abgeschlossen und im Herkunftsland 7 Jahre als qualifizierter Schweißer gearbeitet. In Österreich putzt er Waggone für die ÖBB.

I 17 hat einen Bachelorabschluss und mehrere Jahre als Field Assistant und Berater in Deutschland und Amerika gearbeitet. In Österreich arbeitete er bisher 2 Jahre für Mc Donald's, 7 Monate in einem Restaurant, 4 Monate bei Nestlé und hat nebenbei in der Früh die Kronenzeitung ausgetragen.

I 20 verfügt über einen Tertiärabschluss im Fachbereich Rechnungswesen und arbeitete in Österreich bisher 5 Monate am Fließband in der Verpackung.

Gekreuzt mit den Deutschkenntnissen zeigt sich, dass die drei Personen aus diesen Beispielen über gute Kenntnis der deutschen Sprache verfügen. Den drei Betroffenen ist aber gemeinsam, dass ihnen ihre Herkunft „anzusehen“ ist: Zwei der Personen haben schwarze Hautfarbe, eine ist „sichtbar“ indischer Herkunft.

4.6 Kurszuweisung und Motivlage der TeilnehmerInnen

Die **Zuweisung zum Kurs** erfolgte überwiegend – bei 12 von 20 Befragten (60%) – freiwillig. Als ausschlaggebend für die freiwillige Teilnahme werden das Interesse an der gebotenen beruflichen Qualifizierung, die Chancensteigerung am Arbeitsmarkt sowie die „sinnvolle Überbrückung“ von Arbeitslosigkeit durch weiterbildende Maßnahmen gesehen.

8 Personen (40%) kamen (eher) unfreiwillig, auf „starkes Anraten“ seitens des AMS – was in einigen Fällen auch als Zwang empfunden wurde – in die Kursmaßnahmen. Vorrangiges Motiv war hierbei die Fortsetzung des Arbeitslosengeldbezugs, in einem Fall auch eine behördliche Auflage im Zusammenhang mit dem Erwerb des Visums.

Die **Motivlagen** für den Kursbesuch erstrecken sich von erhoffter Chancensteigerung am Arbeitsmarkt über die Verbesserung der eigenen Deutschkenntnisse, der Erhöhung des eigenen Qualifikationsstatus über Zwang bis hin zu sonstigen Nennungen (Mehrfachnennungen möglich):

- ▶ Bessere Chancen am Arbeitsmarkt wurden von 9 Personen genannt, z.B. I 10:
„[...] ich will einfach besser Fuß fassen können in der Arbeitswelt.“
- ▶ Bessere Deutschkenntnisse und höhere Sprachgewandtheit wurden 7 mal genannt, z. B. I 20:
„Ich konnte nur ein bisschen Deutsch, aber zu wenig um zu arbeiten. Darum wollte ich meine Deutschkenntnisse verbessern.“
- ▶ Weiterentwicklung durch Bildung und Erhöhung des eigenen Qualifikationsstatus wurden 5 mal genannt, z.B. I 8:
„Ich will in keinster Weise in meiner Ausbildung zurückbleiben und ich wollte verschiedene Kurse besuchen, um im Leben weiter zu kommen und um mich weiterzuentwickeln.“
- ▶ Zwang zur Teilnahme durch den drohenden Entzug der Arbeitslosenunterstützung wurde in Hinblick auf die Motivlagen 4 mal genannt.
- ▶ Sonstige Gründe (4 Nennungen): sinnvolle Überbrückung der Phase der Arbeitslosigkeit, sinnvolle Freizeitgestaltung, Grundlage für späteres Studium schaffen, Österreichs Kultur und seine Menschen besser verstehen, z.B. I 18:
„Lernen, wie ich eine ‚Beziehung‘ zu den Menschen in Österreich aufbauen kann.“

Die Befragten wurden weiters angehalten, ihre im Vorfeld vorhanden und an die Kurse geknüpften **Erwartungen** anzugeben. Wiederum stehen die Verbesserung der beruflichen Situation und der Lebenslagen an sich im Vordergrund (10 Nennungen), meist kombiniert genannt mit der Verbesserung der eigenen Sprachkompetenz in Deutsch (7 Nennungen), z.B. I 14:

„Sprache lernen, Wege eröffnen.“

Aber auch berufliche bzw. persönliche Weiterbildung als Erwartung an sich (4 Nennungen) kommt durchaus zum Tragen, beispielsweise in der Aussage von I 18:

„Ich wollte einfach etwas lernen.“

3 Befragte hatten im Vorfeld keine besonderen Erwartungshaltungen an die Kursmaßnahmen. In der rückblickenden Einschätzung dieser Erwartungen vor dem Hintergrund der umgesetzten Maßnahme geben 4 Befragte an, dass sie enttäuscht wurden. Als Gründe werden vor allem Unter- bzw. Überforderung genannt. Von AbbrecherInnen vereinzelt auch die didaktische Umsetzung der Kurse oder das Urteil, der Kurs wäre mangels offiziellen Zertifikats „Zeitverschwendung“.



Durchaus werden von den Befragten auch die erschwerten **Rahmenbedingungen für TrainerInnen** wahrgenommen. So geben 7 Befragte explizit an, dass die Leistungsheterogenität insbesondere bezüglich der Lesekompetenz der Gruppe eine besondere Herausforderung bzw. Schwierigkeit darstellt, wie etwa in der Aussage von I 20 deutlich wird:

„Es war schwer sowohl auf Lehrenden- als auch auf Teilnehmerseite aufgrund des unterschiedlichen Sprachlevels.“

Die Umsetzung durch TrainerInnen wird insgesamt von gut der Hälfte (11 Personen, 55%) positiv bewertet, je zur Hälfte als sehr gut (6 Nennungen) bzw. gut (5 Nennungen) eingestuft. Drei Befragte (15%) würden die Umsetzung als schlecht einstufen.

Besonders spürbar in der Kurseingangsphase wird die **hohe Motivation der TeilnehmerInnen**, die durchaus als überdurchschnittlich bezeichnet werden kann. Dies liegt vielfach auch in den hohen Erwartungen, die MigrantInnen an den Kursbesuch knüpfen („alles wird besser“). Leider stellt sich bei einigen im Verlauf der Maßnahme und insbesondere bei Ausbleiben schneller Vermittlungserfolge („das Gelernte auch in den Beruf mitnehmen können und eine entsprechende Anstellung finden“) Resignation ein.

Bewährt hat sich die **Idee eines speziellen Angebots für MigrantInnen** aber allemal: Die Befragten machen deutlich, dass sie sich dadurch als Zielgruppe mit eigenen Bedürfnissen wahrgenommen fühlen („endlich macht jemand was für uns“). Im übertragenen Sinn symbolisiert das spezielle Angebot die Geste, dass das System Arbeitsmarktvermittlung einen Schritt auf die Gruppe der MigrantInnen zugeht und sie einlädt, gemeinsam an einer besseren beruflichen Integration zu arbeiten. Dieses Bild bzw. dieser Eindruck konnte bei drei Viertel der Befragten hervorgerufen werden.

4.7 Zufriedenheit mit relevanten Aspekten der Kursgestaltung und -umsetzung

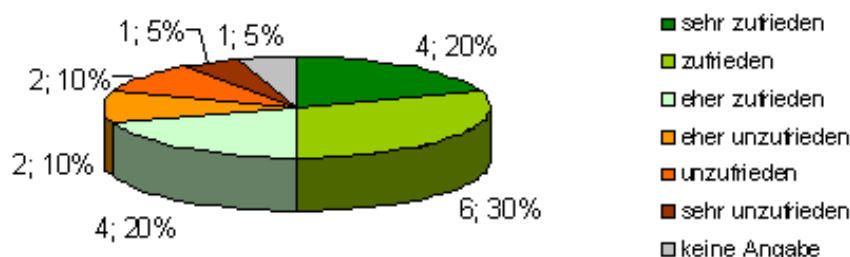
Relevante Aspekte der Kursgestaltung und Kursumsetzung umfassen die räumlich-zeitlichen Bedingungen (Rahmenbedingungen des Kurses), die fachlichen Inhalte, die Vermittlung von Theorie und Praxis, in den Kursen für MigrantInnen auch die eigenen Fortschritte im Erlernen der deutschen Sprache sowie Aspekte der Kursgruppe und der TrainerInnenbeziehung insbesondere.

Die BefragungsteilnehmerInnen wurden vorerst um eine generelle Einschätzung der jeweiligen Kategorie nach vorgegebener Skalierung gebeten, anschließend zu vertiefenden Inhalten befragt und letztlich konnten Verbesserungsvorschläge gemacht werden.

4.7.1 Rahmenbedingungen des Kurses (räumlich-zeitliche und organisatorische Bedingungen)

14 der 20 Befragten (70%) zeigen sich zufrieden mit den Rahmenbedingungen, 5 unzufrieden (25%). Eine Person kann keine Aussage treffen, da sie bereits nach einem Kurstermin aus dem Kurs ausgestiegen ist.

Abbildung 4-3: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen der Kurse (n=20)



Gleichzeitig kritisiert werden vor allem zwei Aspekte in Zusammenhang mit den Rahmenbedingungen: Einerseits die schlechten bzw. zu intensiv gehaltenen Kurszeiten, welche die Vereinbarkeit von Kurs und Beruf oder Familie massiv erschwerten (4 derartige Nennungen). Andererseits weisen bereits hier drei Personen auf die Heterogenität der Gruppe bezüglich der Sprachkompetenz hin, sodass der Lernfortschritt beeinträchtigt wurde (3 Nennungen). Vereinzelt wurden auch zu knapp gehaltenen Informationen zum Kurs im Vorfeld, der Zwang, den Kurs besuchen zu müssen sowie der Schwierigkeitsgrad der Inhalte genannt.

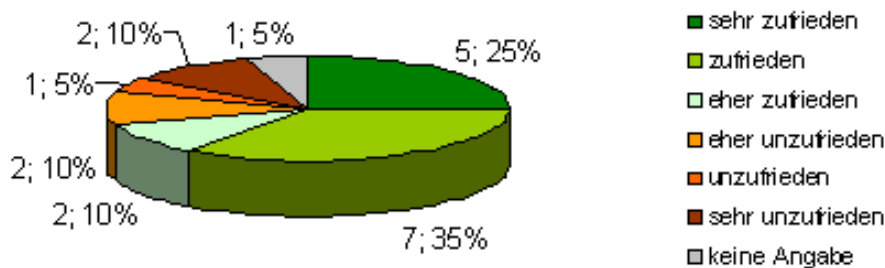
Entsprechend den Kritikpunkten werden folgende Verbesserungsvorschläge gemacht:

- ▶ Andere oder zusätzliche Inhalte (Praxisbezug, Grundbildung, Strukturierung nach Vorwissen; 5 Nennungen)
- ▶ Kürzere bzw. flexiblere Kurszeiten (3 Nennungen)
- ▶ Stärkere Orientierung an den TeilnehmerInnen, deren Bedürfnissen und Vorwissen (3 Nennungen)
- ▶ Homogenere Gruppen in Hinblick auf die Deutschkenntnisse (3 Nennungen)
- ▶ Längere Kurslaufzeit (2 Nennungen)
- ▶ Verbesserung der Informationspolitik im Vorfeld (2 Nennungen)
- ▶ Adäquate Skripten/ Unterlagen zum Nachlesen (1 Nennung)

4.7.2 Fachliche Inhalte

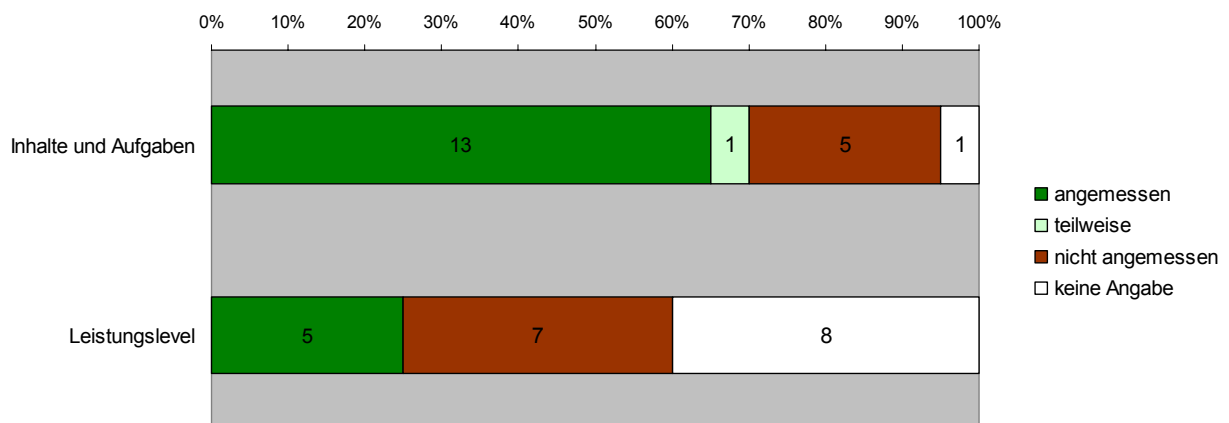
Die Zufriedenheit mit den fachlichen Inhalten der Kurse zeigt eine ähnliche Strukturierung: Wiederum sind insgesamt 14 der 20 Befragten (70%) zufrieden, wobei die Tendenz zu einer stärkeren Ausprägung der Zufriedenheit (obere Kategorien) geht. Unter den 5 Unzufriedenen (25%) finden sich zwei sehr unzufriedene Personen.

Abbildung 4-4: Zufriedenheit mit den fachlichen Inhalten (n=20)



Als Hauptgrund für die Unzufriedenheit wird auch hier wieder das unterschiedliche Leistungsniveau der TeilnehmerInnen, speziell in den Deutschkursen kritisiert, das sich nach Meinung der Befragten negativ auf die Qualität auswirkt (7 Nennungen). Um die inhaltlichen Aspekte näher abzufragen, wurde explizit auch nach der Angemessenheit der Inhalte und Aufgaben und Übungen sowie nach Über- bzw. Unterforderung gefragt.

Abbildung 4-5: Angemessenheit der fachlichen Inhalte (n=20)



Aufgaben und Übungen werden von der überwiegenden Mehrheit der TeilnehmerInnen als angemessen eingestuft (13 + 1 „teilweise“ Nennung, 65% bzw. 70%). Der Leistungslevel hingegen wird eher als nicht angemessen eingestuft (7 Nennungen, 35%), wobei ein hoher Anteil an Enthaltungen (8 Personen, 40%) mitzubedenken ist. Von den 7 Personen, die den Leistungslevel als nicht angemessen einstufen, waren 3 Personen unterfordert und 4 Personen überfordert. Diese Überforderung entstand hauptsächlich aufgrund fehlender Vorkenntnisse und der Schwierigkeit, die Inhalte „in zwei Sprachen denken zu müssen“, was ein gezügeltes Tempo erfordert. Teilweise wurde nach Angaben der TeilnehmerInnen „nicht alles zu 100% verstanden“.

Verbesserungsvorschläge zu den fachlichen Inhalten:

- ▶ Änderungen in Kurskonzeption und -aufbau (modularer Aufbau mit Einstufung und Leistungsdifferenzierung; 7 Nennungen)

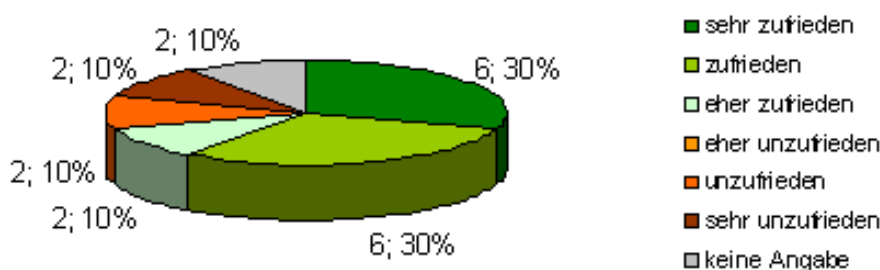
„Die Teilnehmenden sollten so ausgesucht werden, dass ihre Deutschkenntnisse angemessen sind oder man sollte ihnen einen Dolmetscher zur Seite und Unterlagen zur Verfügung stellen.“ (I 7)

- ▶ Echte Fachqualifizierung anbieten durch längere Kurslaufzeit (3 Nennungen)
- ▶ Mehr Praxisbezug (1 Nennung)

4.7.3 Theorie und Theorievermittlung

Die generelle Zufriedenheit mit den theoretischen Inhalten und der Theorievermittlung in den Kursen zeigt 14 Zufriedene (70%) und je zwei (10%) Unzufriedene bzw. sehr Unzufriedene.

Abbildung 4-6: Zufriedenheit mit der Theorie(vermittlung) (n=20)



Als Unzufriedenheitsgründe werden mangelndes Verstehen und Folgen-Können bzw. der Gegenpol der Anspruchslosigkeit zu gleichen Anteilen (je 3 Nennungen) angegeben. Erneut zeigt sich die Problematik der Leistungsheterogenität.

Die Vermittlung der theoretischen Grundlagen in den Kursen wird von 5 Befragten (25%) als sehr gut, 7 Personen (35%) als gut eingestuft. 2 Personen urteilen mit weniger gut (10%), 3 weitere (15%) mit nicht gut.

Dementsprechend geben 10 Personen (50%) an, dass die theoretischen Inhalte für sie nützlich sind, 3 weitere Personen (15%) würden dem eher zustimmen. Als eher nicht nützlich empfinden 3 Personen die theoretischen Inhalte (15%), 2 Personen (10%) stufen sie als nicht nützlich ein.

16 der 20 TeilnehmerInnen machen Angaben über Skripten und Unterlagen. 14 Personen (87,5%) dieser sind zufrieden, zwei Personen unzufrieden, weil die Skripten von den Personen mit schwachen Deutschkenntnissen ebenso wenig verstanden wurden wie der Unterricht selbst.

Verbesserungsvorschläge werden nur vereinzelt zu folgenden Aspekten genannt:

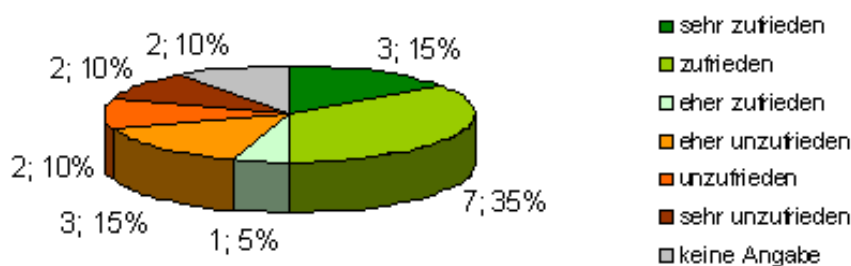
- ▶ „Einfachere“ Sprache verwenden
- ▶ Mehrsprachige Lehrbücher

- ▶ Langsameres Sprechen durch TrainerInnen
- ▶ Multilingualität der TrainerInnen, um im Bedarfsfall auch wortweise auf Englisch ausweichen zu können
- ▶ Verstärkte Konzentration auf das Erlernen von Deutsch und erst anschließende Fachqualifizierung mit Fachvokabular → im Zusammenhang damit Angleichung der Kompetenzniveaus und längere Kurslaufzeiten
- ▶ Anspruchsvollerer, umfangreicherer Theorieteil

4.7.4 Praxis und Praxisvermittlung

Die Gesamtzufriedenheit mit den praktischen Elementen der Kurse zeigt folgendes Bild: 11 Personen (55%) sind zufrieden, 7 Personen (35%) unzufrieden, 2 davon sogar sehr. Bemängelt wird, dass „die Praxis zu kurz kommt“ bzw. „reale Gegebenheiten teilweise nicht korrekt wiedergespiegelt werden“.

Abbildung 4-7: Zufriedenheit mit der Praxis(vermittlung) (n=20)



Eine ähnliche Einstufung zeigt sich auch in Hinblick auf das explizite Nachfragen nach der Praxisvermittlung: 5 Befragte (25%) bezeichnen diese als sehr gut, 6 (30%) als gut. Je 3 Personen (je 15%) als weniger gut bzw. nicht gut.

Auf die Frage, ob im Kurs praktische Inhalte vermittelt wurden, die bereits genutzt werden konnten, antworten 8 Befragte mit „ja“ (40%), 4 weitere mit „eher ja“ (20%). 5 Personen antworten mit „(eher) nein“ (25%), 3 Befragte machen dazu keine Angabe.

Die Verbesserungsvorschläge seitens der TeilnehmerInnen sind vielfältig. Gewünscht werden übersetzte Skripten/ Unterlagen, ein Ausbau der praktischen Inhalte generell, eine intensivere, detaillierte Bearbeitung, Praktika und Schnupperkurse und didaktische Konzepte, die die Überwindung der sprachlichen Barrieren unterstützen, wie z.B. von I 4 beschrieben wird:

„Man hätte auch Szenen nachstellen, nachsprechen können, die im alltäglichen Leben so stattfinden, um praxisnahes Lernen zu garantieren.“

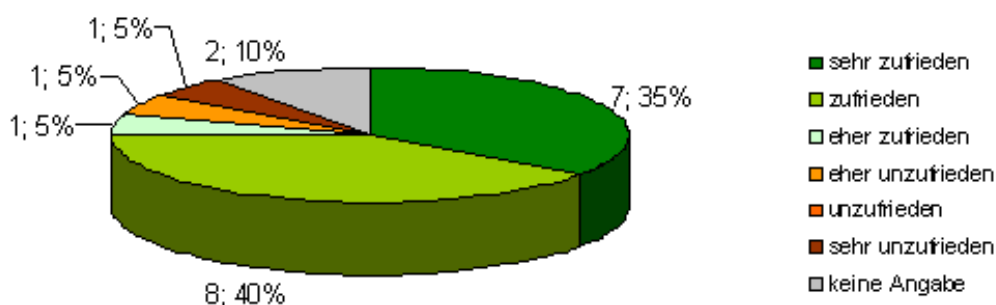
Auch Tests zur Wiederholung und anschließenden Vertiefung bzw. als zusätzlichen Lernanreiz werden vorgeschlagen.

4.7.5 Erlernen von Deutsch

11 der 20 Befragten beschreiben konkrete Verbesserungen in Zusammenhang mit der deutschen Sprache. 9 Personen konnten ihr Vokabular erweitern und die Hemmungen, Deutsch auch selbst anzuwenden, vermindern. 2 Personen geben an, dass sie nun „offizielle Schreiben“ wie etwa behördliche Anträge oder auch Bewerbungsschreiben nun „richtig“ verfassen können.

Mit der Vermittlung von Deutsch sind 16 der 20 Befragten (80%) zufrieden, je eine Person (5%) eher unzufrieden bzw. sehr unzufrieden.

Abbildung 4-8: Zufriedenheit mit der Vermittlung der deutschen Sprache (n=20)



Die TeilnehmerInnen beschreiben auch konkrete Veränderungen durch ihre gesteigerte Sprachkompetenz. Die wesentlichste Verbesserung durch den Deutschkurs ist bessere Beherrschung der Alltagssprache und einer damit verbundenen Aufwertung des Lebensgefühls. TeilnehmerInnen sind nicht mehr „sprachlos“, können kommunizieren und fühlen sich auch sicherer dabei.

Hierbei wird wiederum die hohe Motivation der TeilnehmerInnen deutlich, tritt das hohe Bedürfnis zu tage, Deutsch zu lernen und ernst genommen zu werden.

Bei Behördengängen und dergleichen ist eine gesteigerte Unabhängigkeit gegeben und sie sind nicht mehr auf fremde Hilfe angewiesen. Gleichzeitig entsteht dadurch eventuell auch mehr Kontakt zu den ÖsterreicherInnen bzw. die Scheu vor fremden Personen konnte abgelegt werden. Ein Befragter weist auch darauf hin, dass er nun die Fachsprache besser versteht, was sehr hilfreich ist.

Als Verbesserungsvorschläge werden wiederum eine Ausweitung der Inhalte (mehr Vokabular und deren Alltagsanwendung) sowie ein stärkerer Fokus auf das Sprechen an sich genannt. Auch hier wird vereinzelt der Wunsch nach einem Test zur Wiederholung und Vertiefung laut.

Bereits bei der Einschätzung der eigenen Deutschkenntnisse hat sich gezeigt, dass das Anwenden der deutschen Sprache einen zentralen Faktor der Sprachkompetenz darstellt: Jene Personen, die in Kontakt mit deutschsprechenden Menschen stehen, stufen ihre Kenntnisse und Fertigkeiten erheblich besser ein. Vielfach wird deutlich, dass die TeilnehmerInnen im Privaten die deutsche Sprache nicht anwenden und

auch fast ausschließlich Kontakte im eigenen Kulturkreis pflegen. Dies wirkt sich nicht nur auf die sprachlichen Fähigkeiten in der Fremdsprache Deutsch negativ aus, sondern ist auch der Integration abträglich. Die Berufsqualifizierungskurse für MigrantInnen haben in ihrer ethnisch durchmischten Form den Einsatz der Unterrichtssprache Deutsch als „gemeinsamen sprachlichen Nenner“ forciert.

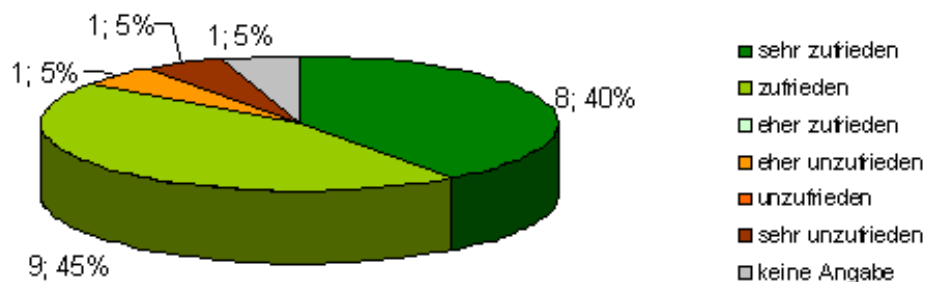
4.7.6 Kursgruppe

Die vorwiegend durchmischten abgehaltenen Kurse haben als Mehrwert neben der Qualifizierung auch einen aktiven Beitrag zur Integration geleistet: Personen unterschiedlicher Herkunft, die sich doch in ähnlichen Lebenslagen befinden, sind in den Kursen aufeinander getroffen. Die Heterogenität der Herkunft wurde durchaus als Bereicherung erlebt. TeilnehmerInnen beschreiben die Erfahrung, dass sie neue Aspekte der österreichischen wie auch der anderen TeilnehmerInnenkulturen entdeckt haben und sich dadurch ihr Horizont erweitert hat.

Im Kurs selbst konnte das Bewusstsein von Gemeinsamkeit geschaffen werden. Unabhängig von der Glaubensrichtung und der Ethnie „sitzen MigrantInnen im selben Boot“, sind mit ähnlichen Problemlagen konfrontiert und können ihre Erfahrungen austauschen, sich gegenseitig (unter-)stützen. In einigen Fällen sind aus dem Kreis der KursteilnehmerInnen auch neue soziale Kontakte und Freundschaften erwachsen, die über den Rahmen des Kurses hinaus weitergepflegt werden.

Die Zufriedenheit mit der Kursgruppe ist demnach generell hoch: 17 der 20 Befragten (85%) sind zufrieden, nur je eine Person eher nicht bzw. überhaupt nicht zufrieden. Unterstrichen wird dieser gute Wert dadurch, dass ein genauso hoher Anteil der Befragten angibt, sich im Kurs wohlfühlt zu haben.

Abbildung 4-9: Zufriedenheit mit der Kursgruppe (n=20)



Unzufriedenheit zeigt sich vor allem durch „Störenfriede“, wie z.B. von I 10 beschrieben wird:

„Es waren sehr viele Leute da, die überhaupt nicht reingepasst haben, sie waren fehl am Platz. Ich will meine Zeit ausnutzen und durch solche Leute verliere ich diese nur. [...] sie halten mich auf. [...] beispielsweise ist einer mit seinem Koran gekommen und hatte eigentlich nichts im Kurs zu suchen, wollte nur Streitgespräche führen. [...]



Durch so was föhl ich mich gestört und kann mich nicht wirklich auf den Kurs konzentrieren.“

Auch das Verhältnis bzw. die Beziehung der TeilnehmerInnen untereinander wird von 17 Befragten (85%) als positiv eingestuft. Da eine Person zu diesen Fragen keine Angaben macht, bleiben 2 Personen (10%), die sich im Kurs nicht wohlföhlte und die Beziehung der TeilnehmerInnen untereinander negativ erlebt haben.

Als positiv werden das gute Arbeitsklima, die angenehme Zusammenarbeit, der rege Austausch und das respektvolle Verhältnis der TeilnehmerInnen untereinander genannt. Multikulturalität wird als angenehm und bereichernd beschrieben. Auch Freundschaften haben sich entwickelt, die teilweise über die Kurszeit hinaus gepflegt werden. I 18 beschreibt den Kurs folgendermaßen:

„Das Verhältnis war großartig. Ich habe Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und mit unterschiedlichen Backgrounds kennengelernt. Alle zusammen kamen in einem Raum zusammen, um gemeinsam zu lernen. Es gab einen regen Austausch. Ich habe auch einige Freunde gefunden, mit denen ich noch jetzt Kontakt habe.“

Als negativ wurde angegeben, dass einzelne TeilnehmerInnen durch Telefonieren, nicht aufpassen oder laut sein den Unterricht gestört haben (I 11):

„Nein, nicht jeder hat sich verstanden. [...] Die haben während des Unterrichts telefoniert, haben nicht aufgepasst und waren laut. Das hat mich und auch sehr viele im Kurs gestört.“

Durchmischung der Kurse

Bis auf 2 kleinere Kurse, an denen nur TürkInnen teilgenommen haben, waren alle Kurse ethnisch durchmischt. Bis auf einen Teilnehmer, der auf die Spannungen zwischen türkischstämmigen und bosnischstämmigen Personen hinweist, empfanden alle diese Durchmischung als angenehm, aus Gründen der Vielfalt (3 Nennungen) und des Lernfortschritts bezüglich der deutschen Sprache (9 Nennungen):

I 6: „Ich empfand das als angenehm, da man viele unterschiedliche Gesichter, Meinungen, Lebensstile usw. mitbekommt.“

I 12: „Ich sehe es positiv an, da man miteinander reden kann, eine andere Kultur kennen lernen kann und in mancherlei Hinsicht auch gezwungen ist, Deutsch zu reden.“

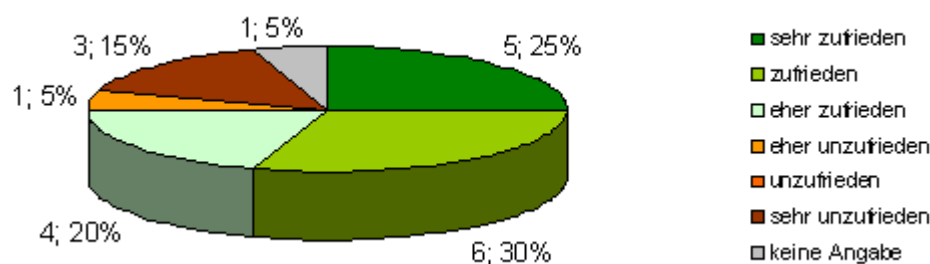
I 7: „Die Durchmischung bringt den Vorteil, dass man auch untereinander die Verbindungssprache Deutsch hat und deshalb auch eine gewisse Praxis hat.“

15 der 20 Befragten (75%) sprechen sich auf Nachfragen hin explizit für eine Durchmischung aus, 2 Personen (10%) würden sich mehr fachlichen Lernfortschritt von einer einheitlichen Gruppe erwarten, 2 Personen (10%) trauen sich keine Einschätzung zu, 1 Person (5%) gibt an, dass die Durchmischung egal ist, sie eigentlich keine Rolle spielt.

4.7.7 TrainerInnen

Sozioemotionales Klima und die Beziehung zu den TrainerInnen insbesondere stellen einen der wesentlichsten Aspekte einer gelungenen Lehr-Lern-Beziehung dar. Die Zufriedenheitseinschätzung der befragten TeilnehmerInnen zeigt hohe Zufriedenheitswerte (15 Befragte, 75%), aber auch 3 Personen (15%), die mit den TrainerInnen überhaupt nicht zufrieden waren.

Abbildung 4-10: Zufriedenheit mit den TrainerInnen (n=20)



Sehr zufriedene TeilnehmerInnen schätzen vor allem das hohe Engagement der TrainerInnen und das Eingehen auf Fragen. Unzufriedenheitsgründe lagen einerseits in den fachlichen Anforderungen („Stoff war zu theoretisch“, „Stoff war zu schwer“), aber auch im Umgang der TrainerInnen mit den TeilnehmerInnen:

I 11: „Ich war eher nicht zufrieden, weil die Trainer uns eher wie Kinder behandelt haben, als wie Erwachsene.“

I 12 (laufendes Großprojekt): „Wenn ich mal ein Problem habe und nachfrage, bekomme ich keine zufriedenstellende Antwort. Es gibt keine bzw. wenig Hilfestellung von den TrainerInnen.“

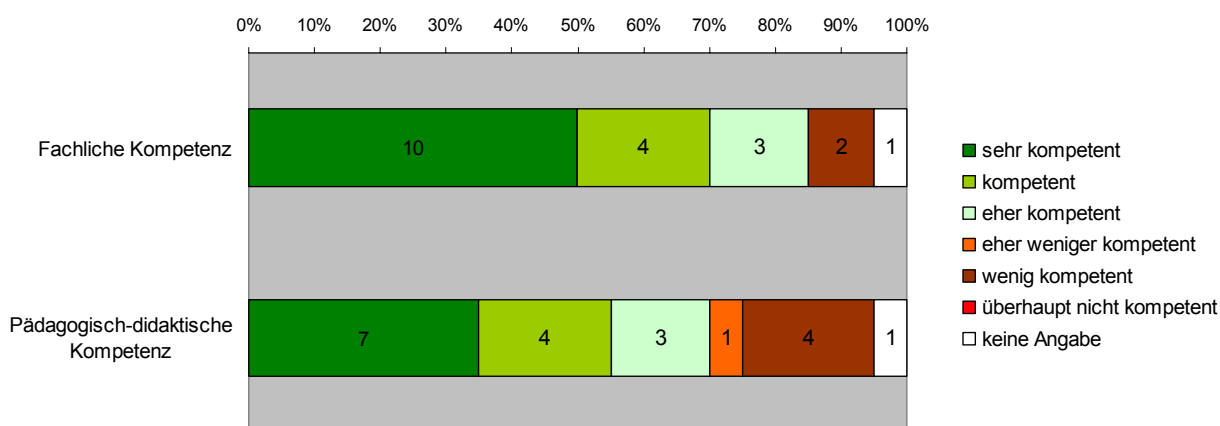
I 19: „Es gab keine Gerechtigkeit. Manche Lehrer – nicht alle – bevorzugten bestimmte TeilnehmerInnen. [...] Ich traue mich nicht zu sagen, dass sie rassistisch waren.“

Die fachliche Kompetenz der TrainerInnen („sich selbst fachlich auskennen“) ist als hoch einzustufen, 10 Befragte (50%) schätzen diese mit sehr kompetent ein, wie die Aussage von I 15 bestätigt:

„Sie machen das gut, verstehen ihr Handwerk.“

7 weitere Befragte (35%) würden die TrainerInnen als fachlich kompetent bzw. eher kompetent einstufen, lediglich 2 Personen (10%) urteilen mit wenig kompetent.

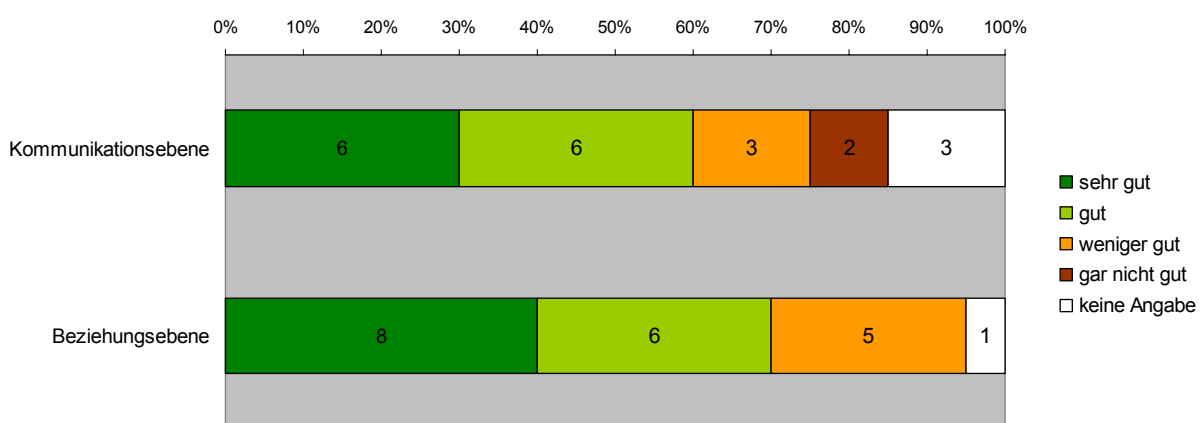
Abbildung 4-11: Einschätzung der Kompetenz der TrainerInnen (n=20)



Auch die pädagogisch-didaktische Kompetenz der TrainerInnen schneidet gut ab: 14 Befragte (70%) schätzen die TrainerInnen als kompetent, die Hälfte davon sogar als sehr kompetent ein. Eine Person (5%) bezeichnet die TrainerInnen als pädagogisch-didaktisch wenig kompetent, 4 weitere (20%) als wenig kompetent.

Wesentliche Bestandteile eines fruchtbaren Lernklimas sind die sozioemotionalen Faktoren der Kommunikation und Beziehung zwischen Lehrenden und Lernenden. Auch hier zeigen sich hohe Zufriedenheitswerte für die Mehrheit der Befragten (12 bzw. 14 Nennungen) und je 5 Befragte (25%), die diese Aspekte als weniger oder gar nicht gut einstufen.

Abbildung 4-12: Kommunikation und Beziehung zu den TrainerInnen (n=20)



Unzufriedenheit mit der Kommunikation mit TrainerInnen entstand wiederum durch Sprachbarrieren, DolmetscherInnen waren teilweise nicht vorhanden. 7 Personen geben an, dass der Einsatz von DolmetscherInnen hilfreich gewesen wäre.

Vereinzelt wird auch genannt, dass die Vermittlung der Inhalte sprachlich zu kompliziert gehalten war, z.B. I 5:

„Es wurde nicht auf eine leichte Sprache umgestaltet, um den Stoff auf andere Weise über zu bringen.“

Als Schlüssel zum Erfolg erweist sich die Mehrsprachigkeit von TrainerInnen: So konnte in einem Kurs fallweise auch auf Englisch ausgewichen werden, in einem anderen wurde das Fehlen dieser Möglichkeit bedauert.

Grundvoraussetzung für ein gut gestaltetes sozi-emotionales Klima zwischen TrainerInnen und TeilnehmerInnen ist die von TeilnehmerInnen gefühlte Wertschätzung seitens der TrainerInnen. „Transportmittel“ der Wertschätzung sind die geschenkte Aufmerksamkeit sowie Feedback und Unterstützung durch die TrainerInnen.

Konkret nach der Wertschätzung der TrainerInnen gegenüber den TeilnehmerInnen gefragt, geben 15 Befragte (75%) an, dass sie sich wertgeschätzt gefühlt haben und nennen dazu folgende Beispiele:

„Fehler waren erlaubt.“ (I 2)

„Es wurde versucht, dass jedem geholfen wird.“ (I 6)

„Unsere Fragen wurden beantwortet, wir wurden freundlich behandelt und die TrainerInnen waren auch sehr freundlich.“ (I 7)

„Wenn ich Probleme hatte oder auch im Unterricht eine Frage, haben sie sich doch um mich gekümmert und mit mir geredet.“ (I 11)

Zwei TeilnehmerInnen (10%) geben an, dass sie sich von einigen TrainerInnen wertgeschätzt fühlten, aber nicht von allen. Zwei weitere Befragte (10%) fühlten sich von allen eingesetzten TrainerInnen eher nicht wertgeschätzt.

5 Personen beschreiben emotionale Barrieren und Situationen, in denen sie sich nicht wertgeschätzt gefühlt, teilweise sogar angegriffen fühlten.

„[...] weil es mir so vorkommt, dass die TrainerInnen etwas negativ gegenüber Türken eingestellt sind.“ (I 12)

„Manche behandelten uns gut, manche ‚scheiße‘. Es kam vor, dass jemand etwas zweimal gefragt hat, woraufhin der Lehrer zu schreien begann. Da ist es besser, man fragt gar nicht.“ (I 19)

„Die LehrerInnen – bis auf eine, die die TeilnehmerInnen sehr schätzten – waren zu ungeduldig und intolerant so auf die Art ‚warum weißt du das nicht?‘. Es gab kein Vertrauen zwischen der Gruppe und ihnen. Manche waren arrogant, einige Male waren wir knapp vor einem ‚Kampf‘.“ (I 20)

Unterstützung und Feedback stellen Medien bzw. „Transportmittel“ von Wertschätzung dar. 12 Personen (60%) fühlten sich in den Kursen ausreichend unterstützt, 4

Personen (20%) würden dies nicht sagen. Weitere 4 Befragte (20%) enthielten sich der Meinung.

Positiv unterstützt fühlten sich TeilnehmerInnen weil sie *sehr gut in den Kurs eingewiesen und der Ablauf gut erklärt wurde (I 7), jede Frage beantwortet und bei Problemen weitergeholfen wurde (I 8), die TrainerInnen sehr viel Geduld hatten (I 9), die Unterstützung noch über den Kurs hinaus fortgesetzt wurde z.B. bezüglich weiteren Bildungsmöglichkeiten und der Jobsuche (I 10, I 15).*

An der Schilderung eines Negativbeispiels wird nochmals deutlich, dass die erlebte Unterstützung Hand in Hand mit der Bewertung der Person an sich geht und somit einen wesentlichen Gestaltungsfaktor für gute Lehr-Lern-Arrangements ausmacht:

„Ich finde, dass ich nicht recht viel Unterstützung finde. Manchmal, wenn man was nachfragt, was man nicht verstanden hat, wird man erniedrigt und unterbewertet. Wenn ich mal etwas falsch geschrieben habe, hat man mich immer mit einem Unterton verbessert.“ (I 12)

Feedback in Form von Lob wurde durchaus gegeben, nach Einschätzung der Befragten aber eher selten und wiederum stark von der Person der/ des TrainerIn abhängig.

Deutlich spürbar wird jedoch die Bedeutung von Lob und Anerkennung erbrachter Leistungen. So beklagt sich ein Teilnehmer darüber, dass *Lob nie persönlich ausgesprochen wurde, sondern nur an die Gruppe als Ganzes (I 2).*

Ein weiterer Teilnehmer beschreibt auch seine Enttäuschung über die mangelnde Anerkennung beim Kursabschluss (I 10):

„Ja sicher, wenn man ihnen [den TrainerInnen] mit einer Wertschätzung kam, respektieren sie dich auch. Jedoch muss ich hinzufügen, dass ich mehr von ihnen erwartet hätte. Denn nach der Abschlussprüfung haben sie einem nicht einmal dazu gratuliert und ich denk mir wenn man schon so lange beieinander ist, ist es angebracht.“

Verbesserungsvorschläge an TrainerInnen werden insbesondere die Grundhaltung der TrainerInnen betreffend gegeben, aber auch in Hinblick auf die Praxisrelevanz der Kurse und die Mehrsprachigkeit von TrainerInnen:

„TrainerInnen sollten zuvorkommender sein, aufgeschlossener und einen praxisnahen Unterricht absolvieren.“ (I 4)

„TrainerInnen schauen so aus, als wären sie genötigt, das zu machen. Die machen das nicht mit dem Herzen.“ (I 3)

„Sie kümmern sich nicht darum, ob wir etwas lernten oder nicht. Unser Fortschritt war nicht wichtig.“ (I 19)

„Sie müssen mehr Geduld aufbringen und Respekt vor den TeilnehmerInnen zeigen.“ (I 20)

„Solche TrainerInnen einsetzen, die auch aus eigenen Interesse lehren und nicht passiv bleiben. Die Lehrkräfte sollten doch positiv eingestellt sein um auch uns somit zu unterstützen.“ (I 12)

„Als verbesserungswürdig finde ich, dass man einen praxisnahen Unterricht gestalten sollte. Dies würde einigen weiterhelfen, um die Theorie die auch dahintersteckt, zu



verstehen. Ich kritisiere auch, dass man denen, die den Beruf ganz lernen möchten, nicht die Möglichkeit gibt. [...] So muss man für den Metallfacharbeiter drei Module machen und der Kurs ist nur das erste. Das ist schade.“ (I 10)

4.8 Kursergebnis und Verwertbarkeit des Gelernten

Die InterviewpartnerInnen gliedern sich in 8 AbschießerInnen (40%), die den Kurs in vollständigem Zeitausmaß besucht haben, 5 Personen in der laufenden Kursmaßnahme (25%), die aller Wahrscheinlichkeit nach die volle Kurszeit ausschöpfen werden und 7 AbbrecherInnen (35%).

6 der 8 **AbschießerInnen** haben an Prüfungen teilgenommen, diese positiv absolviert und anschließend ein **Fachzertifikat** erhalten. 2 weitere AbschießerInnen haben eine **Teilnahmebestätigung** erhalten.

Die **AbbrecherInnenquote** der Befragten, welche auch Personen mit einschließt, die aufgrund sofortiger Beschäftigungsaufnahme aus dem Kurs ausgeschieden sind, entspricht mit 35% etwa jenem aus der Sichtung der Projekteinzelnberichte errechneten Anteil von einem Drittel.

Die **Gründe** der 7 Personen, die die Kursmaßnahme abgebrochen haben, gestalten sich wie folgt:

- sofortige Beschäftigungsaufnahme (3 Nennungen)
- finanzielle Unterstützung während des Kurses nicht ausreichend (der Betroffene hat 3 Kinder zu versorgen und deswegen nach einem Termin den Kurs abgebrochen; 1 Nennung)
- Fehlinformationen im Vorfeld des Kurses (TeilnehmerIn erfuhr, dass kein Zertifikat ausgestellt wird und hat abgebrochen, weil eine Teilnahmebestätigung nicht als zielführend für die eigene berufliche Entwicklung eingeschätzt wird; 1 Nennung)
- Geldkürzung seitens des AMS, weil Fehlzeiten im Kurs gemeldet wurden (1 Nennung)
- (Lieblings-)Trainerin verließ den Kurs und die Kursqualität wurde dadurch als nicht mehr ausreichend erlebt (1 Nennung)

Die **Verwertbarkeit der fachlichen Inhalte** wird je nach Kursstatus unterschiedlich eingestuft: Während Personen aus dem laufenden Projekt Metall/ Elektro noch große Zukunftshoffnungen an die Verwertbarkeit knüpfen, sind Personen aus anderen Kursen, die bereits Beschäftigungen aufgenommen haben, eher resigniert. Keine/r der Befragten konnte nach eigenen Angaben die fachliche Zusatzqualifikation bisher voll in der beruflichen Tätigkeit verwerten, ein einziger Teilnehmer zumindest in einem artverwandten Beruf Fuß fassen.



Die **aktivierende Wirkung** der Kursmaßnahmen wird jedoch insbesondere an folgendem Zitat sichtbar (I 18):

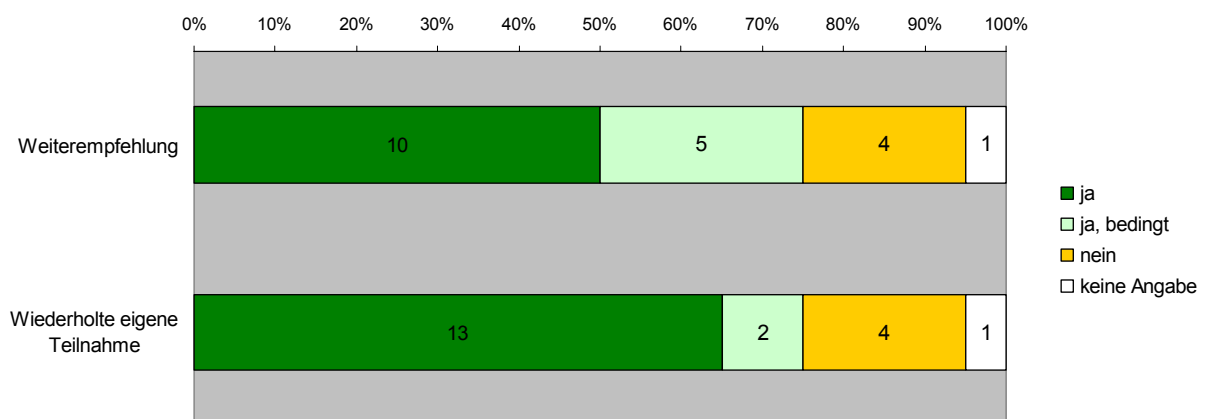
„Ich war arbeitslos und bin den ganzen Tag nur in der Wohnung gewesen und habe fern gesehen. Es war sehr langweilig, zusätzlich hatte ich noch innere Probleme aus der Zeit im Herkunftsland. Ich wollte mein Leben wieder ‚back on track‘ bringen. Nicht nur wegen der Arbeit, sondern auch um den Kopf wieder in Schwung zu bringen.“

Hinzu treten bessere Deutschkenntnisse und Mut, diese auch anzuwenden sowie erhöhte **Selbstständigkeit** insbesondere auch im Alltag, etwa beim Ausfüllen von Formularen oder in Bewerbungssituationen (I 12):

„Es wird mir mit Sicherheit etwas helfen, dass ich mich mehr beim Sprechen traue und jetzt mehr mit meinen Kollegen in Kontakt komme als zuvor. Von der Kompetenz für die Arbeit hat es mir wenig gebracht.“

Insgesamt würden 15 der 20 Befragten (75%) den Kurs weiterempfehlen, 5 Personen davon weisen aber explizit darauf hin, dass eine TeilnehmerInnendifferenzierung nach Vorkenntnissen notwendig wäre. 4 Personen (20%) empfehlen den Kursbesuch nicht, eine Person traut sich keine Einschätzung zu.

Abbildung 4-13: Empfehlung des besuchten Kurses (n=20)

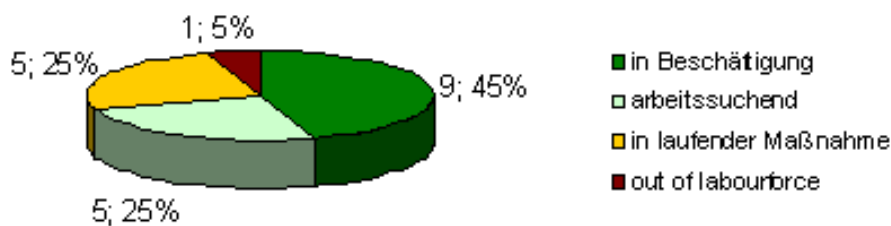


Ein ähnliches Bild zeigt sich für das Antwortverhalten auf die Frage, ob die TeilnehmerInnen selbst wieder an einem derartigen Kurs teilnehmen würden: 15 Personen (75%) antworten mit ja, 2 Personen knüpfen die Teilnahme aber an ein gültiges, zu erwerbendes Zertifikat, um die Umsetzbarkeit des Gelernten zu verbessern. Wiederum würden 4 Personen (20%) nicht mehr an einem derartigen Kurs teilnehmen und eine Person enthält sich der Meinung.

4.9 Arbeitsmarktstatus der BefragungsteilnehmerInnen

Knapp die Hälfte der Befragten (9 Personen) ist in Beschäftigung, je ein Viertel (5 Personen) noch in einer laufenden Maßnahme und weiter arbeitssuchend. Eine Person ist nicht aktiv im Prozess der Arbeitssuche, da sie vor kurzem ein Kind bekommen hat und somit in Karenz ist.

Abbildung 4-14: Arbeitsmarktstatus der BefragungsteilnehmerInnen (n=20)



Beschäftigte

Die 9 aktuell beschäftigten Befragten haben ihre Jobs ausschließlich durch individuelles Suchen gefunden. Zwei Personen geben jedoch an, dass der jetzige Job auch durch die Unterstützung der KurstrainerInnen in der Bewerbungsphase bzw. in der Kommunikation mit den Firmen zustande gekommen ist.

Ein Drittel dieser (3 aus 9 TeilnehmerInnen) sehen einen **Zusammenhang zwischen dem Kursbesuch und der momentanen Beschäftigung**. Dieser Zusammenhang wird jedoch nicht auf die fachlich vermittelten Inhalte, sondern auf die allgemeine, aktivierende Wirkung der Kurse und die verbesserte Sprachgewandtheit zurück geführt. Einige TeilnehmerInnen betonen auch, dass sie das Gelernte aber gegebenenfalls in einer späteren Beschäftigung für verwertbar halten, z.B. I 18:

„Wie gesagt, das Metall-Wissen kann ich momentan nicht beruflich verwerten. Aber mein verbessertes Deutsch hilft mir in der Arbeit. [...] Sie schätzen meine Fortschritte in Deutsch sehr. Ich bin erst eineinhalb Jahre hier und spreche besser als viele meiner Kollegen, die schon mehr als fünf Jahre in Österreich sind. Das respektieren die Menschen in meinem Job. [...] Mein Boss sagte, es ist sehr wichtig, die deutsche Sprache zu lernen. Er hat mich weiter ermutigt.“

Dementsprechend gibt nur ein Teilnehmer an, dass er das im Kurs **erworbene Fachwissen nun beruflich anwenden** kann (I 10):

„Nachdem ich sowieso in der Metallbranche bin und dort eine Sägemaschine bedienen muss, habe ich mich da noch etwas weiterbilden können. Das System der Maschinen ist im Großen und Ganzen gleich und deshalb kann ich das Gelernte sehr gut anwenden. Mit Sicherheit habe ich daraus einen großen Nutzen, da ich auch ein Zertifikat vorweisen und mich dementsprechend vorstellen gehen kann.“

Die Einschätzung der **Akzeptanz der Kurse** seitens der Unternehmen und der KollegInnen fällt den Befragten schwer, weil bis auf einen Teilnehmer alle Beschäftigungen nachgehen, die inhaltlich nicht mit dem Kurs in Verbindung zu bringen sind.

Dieser schildert sowohl seitens des Chefs als auch seitens KollegInnen eine hohe Akzeptanz des Kurses und entsprechende **finanzielle Auswirkungen** (I 10):

„In der Firma wurde ich auch deswegen bevorzugt, da der Chef auch begeistert war, dass ich so eine Kompetenz mitbringe. [...] Meine Kollegen sind auch begeistert von solch einem Kurs und würden auch mal bei einem dabei sein. [...] Natürlich hat sich auch dadurch meine finanzielle Lage etwas verbessert, obwohl ich vorher auch nicht gerade wenig verdiente. Ich könnte sagen, dass ich jetzt zirka 20 bis 30 Prozent mehr verdiene als zuvor.“

Arbeitssuchende

5 Befragte sind seit dem Kursende bzw. dem Kursausstieg arbeitssuchend. Die **Gründe** hierfür variieren stark, angefangen von unzureichender Qualifizierung über gesundheitliche Probleme, individuelle Veränderungswünsche bis hin zu verdeckter Diskriminierung:

I 2 hat ihre Beschäftigung als Putzfrau aufgegeben, weil sie sich beruflich verbessern und endlich Deutsch lernen wollte.

I 5 und I 6 führen ihre Schwierigkeiten, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen vor allem darauf zurück, dass sie keine Berufsausbildung haben.

I 11 ist aufgrund gesundheitlicher Probleme und längerer Krankenstände auch offiziell als schwer vermittelbar eingestuft.

I 19 sieht ein Problem darin, dass er immer nur für kurze Zeit eine Beschäftigung finden kann und führt dies auf Diskriminierung zurück. Auch vom AMS-Betreuer fühlt er sich schikaniert, dieser gäbe ihm 20 Firmenkontakte, wo er Stempel bringen müsse, was ohne Auto kaum zu schaffen sei.

Die Arbeitssuchenden stufen die **Verwertbarkeit** des Gelernten im Beruf mehrheitlich negativ ein, generell zeigt sich eine resignative Stimmung. Positiv erwähnt werden aber gewisse Alltagserleichterungen (Ausfüllen von Formularen, besseres Bewerben, Sicherheit im Sprachgebrauch).

Die **Zukunftseinschätzungen der Arbeitssuchenden** sind geprägt von Zweifeln, Unsicherheit und Leidensdruck:

I 19: „Es ist schwierig. Ich habe kein Geld, ich leide und ich bin schwarz. Seit ich den Kurs besucht habe, hat sich nichts zum Besseren verändert.“

I 11: „Ich habe so meine Zweifel, dass ich in naher Zukunft eine Arbeit finden werde. Das Problem ist, dass man uns ausländischen Frauen keine andere Möglichkeit gibt, außer in Putzfirmen zu arbeiten. Ich wäre aber mehr an Regalbetreuung, Verkauf, Schmuckdesign oder Floristik interessiert. Leider werden dazu keine Kurse angeboten und wenn man doch irgendeine Chance hätte, ist da das Problem mit dem Kopftuch.“



Die meisten akzeptieren keine Frauen mit Kopftüchern, sogar in vielen Putzfirmen ist es nicht mehr erwünscht und das verstehe ich nicht.“

Out of Labour Force

Eine Befragte ist derzeit in Karenz und somit Out of Labour Force einzustufen. Sie sieht die **Verwertbarkeit des Gelernten** hauptsächlich im verbesserten Sprachgebrauch, insbesondere da die Person später in Österreich studieren möchte. Die fachlichen Inhalte des besuchten Kurses haben für die Teilnehmerin „nichts gebracht“, da sie über entsprechendes Vorwissen verfügte.

Bezüglich der **beruflichen Zukunft** gibt die Person an, später Wirtschaft in Österreich studieren zu wollen.

Zum Befragungszeitpunkt noch in Schulung Befindliche

Von den 5 noch aktiv im laufenden Projekt befindlichen Personen sehen sich 4 nach Abschluss des Kurses in Beschäftigung. Die **Chanceneinschätzung** dieser 4 Personen ist gut bis enthusiastisch:

I 12: „Ich erwarte bessere Chancen in der Arbeitswelt, eine bessere Position im Beruf.“

I 14: „Ich bin sehr zuversichtlich, da die Sprachkompetenz gesteigert wird, Deutsch öffnet einem die Türe.“

Ein Teilnehmer sieht insbesondere die Schnittstelle am Übergang in den Beruf als schwierig, insbesondere die Einstellungen von UnternehmerInnen und die geforderte Praxiserfahrung. Er wirkt eher ratlos und verzweifelt, was den beruflichen (Wieder-)Einstieg betrifft, sieht sich und seine Kurskollegen als „Spielbälle“ in einem kurzfristig ausgerichteten System.

I 15: „Die Chancen verbessern sich, aber es ist nicht genug. Es verändert nicht das Denken der Firmen. Diese bevorzugen Leute, die ihr Handwerk länger, einige Jahre, gelernt haben. 5 Monate Kurs sind wirklich nichts im Vergleich. [...] Das Problem in Österreich ist nicht Arbeit zu finden, sondern vielmehr diese Arbeit auch zu behalten. Für ein paar Tage kann man immer etwas finden, aber längerfristig, das ist ein großes Problem. Man hat keine Sicherheit einen längerfristigen Job zu finden. Was bringt einem dann ein 5-monatiger Kurs, in dem man eine Ausbildung macht, wenn man dann in diesem Bereich keine Arbeit findet, bei der man das Gelernte anwenden und weiter vertiefen könnte. Das ist das Problem, man arbeitet dann kurzzeitig, verliert den Job wieder, macht wieder einen Kurs oder so und das wiederholt sich immer wieder. So ging es den meisten in meiner Kursgruppe.“

Gefragt nach der **Verwertbarkeit und Akzeptanz des Gelernten** im Beruf trauen sich die Befragten keine Einschätzung vornehmen. Grundsätzlich wird aber ein Vorteil im Kursbesuch gesehen gegenüber weiterbildungsinaktiven Personen (3 Nennungen).



4.10 Zusammenschau der Stärken und Schwächen

Untenstehende Abbildung führt die von TeilnehmerInnen wahrgenommenen Stärken und Schwächen der Berufsqualifizierungskurse für MigrantInnen nochmals zusammen. Die Stärken stellen Erfolge dar, diese gilt es zu erhalten und gegebenenfalls auszubauen. Schwächen zeigen mögliche Verbesserungspotenziale auf.

MigrantInnen sehen die Berufsqualifizierungskurse als Angebot, das sie speziell als Zielgruppe erkennt und wahrnimmt. Die Motivation zur Kursteilnahme ist hoch, im Mittelpunkt der Erwartungen stehen der Spracherwerb und die erhoffte berufliche Verbesserung durch die erlernten Kursinhalte.

Das Kombinationsangebot aus Spracherwerb, Berufsqualifizierung und teilweise kulturellen Elementen wird von den TeilnehmerInnen als ansprechend erlebt, wenngleich kritisiert wird, dass die praktischen Anteile (Arbeiten an den Maschinen, Firmenkontakte) zu kurz kommen.

Abbildung 4-15: Stärken und Schwächen aus Sicht der TeilnehmerInnen

Stärken/ Erfolge	Schwächen/ Verbesserungsbedarfe
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Als besondere Zielgruppe mit eigenen Bedürfnisse wahrgenommen werden ▪ Spracherwerb und Anwendung der deutschen Sprache ▪ Integrative Komponente in durchmischten Kursen, Horizontenerweiterung ▪ Netzwerke, Gemeinschaft, soziale Kontakte, Freundschaften ▪ Aktivierende und strukturierende Wirkung der Kurse ▪ Kombinationsangebot aus Deutsch, Praxis und teilweise Kulturvermittlung ▪ Wertschätzung durch TrainerInnen ▪ Vermittelnde Rolle der TrainerInnen bei Konflikten und kulturellen Unterschiedlichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterschiedliche Deutschvorkenntnisse und zu heterogene Gruppen ▪ Zu kurze Kurslaufzeit, nur oberflächliche Inhalte möglich ▪ Zu intensive Zeitgestaltung der Kurse, „Ende der Aufmerksamkeit nach wenigen Stunden erreicht“ ▪ Zu wenig praktische Inhalte ▪ Nicht alle TrainerInnen schaffen wertschätzendes, empathisches Klima ▪ Einzelne „Störenfriede“ ▪ Situationen von Streit und Diskriminierungen der TeilnehmerInnen untereinander können nicht in allen Fällen gut gelöst werden ▪ Resignation und Ernüchterung aufgrund eingeschränkter Anschlussfähigkeit zum Arbeitsmarkt

Generell wird bemängelt, dass die Kurslaufzeit für eine umfassende Berufsqualifizierung zu kurz ist. Dies wirkt sich auch negativ auf die Anschlussfähigkeit des Gelernten hin zum Arbeitsmarkt aus: TeilnehmerInnen sind von den Kursen in der aktuellen Form enttäuscht, hätten sich eine echte Chancensteigerung erhofft und üben nun mit

einer einzigen Ausnahme wiederum „irgendwelche“ Beschäftigungen aus. Von einer längeren Kurslaufzeit, die einen Schwerpunkt auf praktische Inhalte und mehr Praxiskontakte mit Firmen legt, würden sich MigrantInnen eine höhere Anschlussfähigkeit erwarten.

Vielen MigrantInnen fehlt im sozialen Umfeld die Gelegenheit, Deutsch als Alltagssprache anzuwenden. Die Kurse und die daraus erwachsenden Kontakte – und vereinzelt auch Freundschaften – bieten dazu eine willkommene Gelegenheit. Auch das übliche „Schamgefühl“ und die Angst davor, Fehler in Grammatik und Aussprache zu machen, fällt weitgehend weg, da im geschützten Raum des Kurses, wo MigrantInnen auf MigrantInnen treffen, das Machen von Fehlern nicht wie in der Gesellschaft üblich geächtet wird, sondern das gegenseitige Ausbessern in einer lockeren, wohlwollenden Atmosphäre passiert.

In den meisten Kursen ist es den TrainerInnen gelungen, eine gute Lehr-Lern-Beziehung und ein gutes Gruppenklima herzustellen und zu pflegen. TeilnehmerInnen fühlen sich ernst genommen, respektiert und ausreichend unterstützt. Wichtig dabei ist eine hohe Wertschätzung der einzelnen Personen als Grundvoraussetzung sowie das vermittelnde Eingreifen von TrainerInnen bei Konflikten und Missverständnissen, auch das Bremsen bzw. wenn erforderlich Ausschließen von Störenfrieden. Vereinzelt geben TeilnehmerInnen auch an, dass TrainerInnen sie nicht gut behandelt hätten, etwa hätten sie sie angeschrien oder ihre Fragen nicht ernst genommen. Gefühlt wurde hierbei auch eine gewisse Hierarchie, an deren Spitze TrainerInnen stehen und die ihren Lehrauftrag nach Einschätzung der TeilnehmerInnen nicht freiwillig wahrnehmen.

So sehr TeilnehmerInnen aufgrund der Horizonterweiterung und der integrativen Wirkung die Durchmischung der Gruppen nach Ethnie befürworten, wünschen sie sich doch eine Homogenisierung nach dem Sprachniveau der Deutschkenntnisse. Einzelne TeilnehmerInnen mit schwachen Deutschkenntnissen werden als „Klotz am Bein“ beschrieben und verhindern das Vorankommen der Gruppe im Lernstoff.

Die Zeitgestaltung der Kurse stellt ebenfalls ein Verbesserungspotenzial dar. TeilnehmerInnen beschreiben das Gefühl, bereits zu Mittag an der Leistungsgrenze der Konzentration zu sein, da sie nicht daran gewöhnt sind, derart zeitlich geballt an einem Kurs teilzunehmen.

Sicherzustellen gilt es demnach den Einsatz passender, motivierter, sozial wie interkulturell kompetenter TrainerInnen und sprachliche Mindestanforderungen, die ein Verstehen und Erfassen-Können des Lernstoffes ermöglichen. Eine Ausdehnung der Kurslaufzeit, um weniger geballtes und inhaltlich intensiveres Lernen zu ermöglichen, wird an mehreren Stellen der Befragung immer wieder deutlich gefordert. Dringendes Anliegen der TeilnehmerInnen ist auch eine Ausweitung insbesondere der Firmenkontakte, um die Anschlussfähigkeit zu erhöhen.



5 Telefonische Befragung der KurstrainerInnen

Um ein ganzheitliches Bild der Kurse zu gewinnen wurde im Zeitraum 28.05.2008 bis 20.06.2008 eine Vollerhebung zu den Meinungen und Einschätzungen der KurstrainerInnen der Kurse durchgeführt. Von gesamt 40 eingesetzten, durch die Bildungsträgerinstitutionen nominierten TrainerInnen konnte mit 37 die Befragung durchgeführt werden. Eine Trainerin befindet sich im Langzeitkrankenstand und es konnte keine private Telefonnummer ermittelt werden. Ein Trainer weigerte sich, da ihm am Tag der Kontaktaufnahme vom Bildungsträger gekündigt wurde, ein weiterer nach dreimaliger Kontaktaufnahme aus familiären Gründen. Die Interviewbereitschaft lag somit sehr hoch bei 92,5%.

Der Einsatz der TrainerInnen erfolgte entweder als Fach- oder SprachtrainerIn und in zeitlich sehr variablem Ausmaß – gerade SprachtrainerInnen wurden eher in geringem Stundenausmaß, dafür aber tendenziell in mehreren Kursen eingesetzt. Auch die Vorerfahrungen der TrainerInnen streuen zwischen einem Jahr und 25 Jahren Trainings-erfahrung. Aus diesem Grund werden in der Auswertung auch unterschiedliche Blickwinkel wiedergegeben, was in Summe eine umfassende Sichtweise der Gesamtumstände begünstigt.

Die Gespräche dauerten im Durchschnitt 36 Minuten und wurden von einer geschulten Interviewerin durchgeführt. Der seitens der Interviewerin gewonnene Gesamteindruck der TrainerInnen war in hohem Maße positiv: Die TrainerInnen wurden alle als sehr engagiert, motiviert und bemüht erlebt, einzelne durch das hohe Engagement aber auch sehr persönlich involviert und überbelastet.

Überdies konnte ein Mehrwert durch die Befragung erzielt werden: TrainerInnen fühlten sich durch die Befragung in ihrem Tun bestärkt und wertgeschätzt. Die Evaluierung konnte somit in den Köpfen der TrainerInnen erfolgreich die Idee transportieren, dass der Geldgeber Arbeitsmarktservice sich der besonderen Herausforderung dieser Kurse bewusst sowie an Problemlagen und Lösungsvorschlägen der „an der Basis arbeitenden“ TrainerInnen interessiert ist.

5.1 Inhalte und Fragestellungen der Telefoninterviews

Folgende Fragedimensionen liefern Aufschluss über die TrainerInneneinschätzungen:

- ▶ Charakterisierung des Angebots/ das Besondere an den MigrantInnenkursen
- ▶ Adäquanz der Kursinhalte
- ▶ Sozioemotionales Klima und ethnische Zusammensetzung der Kurse
- ▶ Einschätzung Kursergebnis
- ▶ Einschätzung Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen
- ▶ Verbesserungsvorschläge
- ▶ Soziodemografische Merkmale der TrainerInnen



5.2 Ergebnisübersicht TrainerInnenbefragung

Im Folgenden sind die Ergebnisse der TrainerInnenbefragung tabellarisch dargestellt. Erklärung und Ausführung der Inhalte werden in den anschließenden Unterkapiteln vorgenommen. Die Aufstellungen arbeiten teilweise mit Prozentuierungen, die aus den Angaben der TrainerInnen errechnet wurden (z.B. 4 aus 45 TeilnehmerInnen = 8,89%), um Quantifizierungen möglich zu machen. Die Einzeleinschätzungen aller TrainerInnen gleichen sich somit an ein realistisches Niveau an. Auf eine Errechnung von Gesamtbetroffenenwerte über alle Kurse hinweg wurde bewusst verzichtet, da die Kurse oft nochmals in Niveaugruppen unterteilt wurden und TrainerInnen nur Aussagen zu „ihren“ TeilnehmerInnen treffen wollten. Überdies wird die starke Gewichtung der großen Kurse die durch die Prozentuierungen stärker ausgeglichen.

Tabelle 5-1: Ergebnisübersicht TrainerInnenbefragung

Fragendimension	Ergebnisse im Überblick
Angebotscharakterisierung	
Besonderheiten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kombination Fachqualifizierung und Sprache/ Kultur ▪ Sprachvermittlung mit Fokus auf Fachbegriffe ▪ Berufsorientierende Elemente ▪ Vermittlung österreichischer Kultur und Wertesysteme ▪ Interkulturalität lernen ▪ Abhaltung des Unterrichts auf Deutsch, 28 der 37 Befragten hatten Dolmetsch beigezogen; vorwiegend in der Einstiegsphase (auch VermittlerInnenrolle!), dann nach Bedarf bzw. in großen Kursen auch regelmäßig
Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterschiedliche Sprachkompetenz, Mehrsprachigkeit ▪ „Abholen“ der Zielgruppe: Mut machen, Angst nehmen ▪ zielorientierter, individueller betreuen ▪ vereinfachter, langsamer vorgehen ▪ 6 bis 15 TeilnehmerInnen je TrainerIn, im Durchschnitt 10 bis 12 je TrainerIn: grundsätzlich adäquate Betreuung möglich, in der Werkstätte (4) und in der Alphabetisierung (2) kleinere Gruppe wünschenswert, Betonung der Abhängigkeit von TeilnehmerInnenmotivation: so war in einem Fall die größere Gruppe kein Problem, da gegenseitig Hilfestellung geleistet wurde, im anderen Fall war größere Gruppe eher kontraproduktiv ▪ hohe Flexibilität notwendig: Maschinenbedienung muss von mindestens 2 TrainerInnen gleichzeitig unterrichtet werden unabhängig von Anzahl der TeilnehmerInnen ▪ Einteilung in Niveaustufen bei größeren Kursen ▪ Sonderbetreuung bei Einzelnen notwendig ▪ Fehlzeiten eigentlich kein Problem – Einzelne sind unpünktlich bzw. lassen sich vermehrt vom Arzt krankschreiben ▪ Verständigungsprobleme der TeilnehmerInnen untereinander für 18 der 37 Befragten feststellbar ▪ Sprachprobleme TeilnehmerInnen – TrainerInnen für 22 der 37 Befragten: „Hände, Füße, Wörterbuch!“



<p>Gesamtzufriedenheit mit der Maßnahme</p>	<p><i>Wie zufrieden sind Sie selbst mit dem Kurs insgesamt?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sehr zufrieden (18): Gute Rahmenbedingungen, gutes Team, viele in Beschäftigung, TrainerInnenhandlungsspielräume, gute Beziehung, engagierte und bemühte TeilnehmerInnen, sichtbare Fortschritte ▪ Eher zufrieden (12): Anforderungen durch AMS "enorm", Formalitäten, Engagement der TeilnehmerInnen hat großen Einfluss, Sprachschwierigkeiten teilweise „extrem“ ▪ Weniger zufrieden (7): Kein "richtiger" Kursablauf, wenig Zeit, zu starke Ausrichtung auf Männer, provokante TeilnehmerInnen, schlechte Stimmung im Kurs, Abbruch aufgrund Beschäftigung ▪ Gar nicht zufrieden (0)
<p>Adäquanz der Kursinhalte</p>	
<p>Angemessenheit</p>	<p><i>Waren die vom AMS vorgegebenen Inhalte für die TeilnehmerInnen angemessen, also schaffbar und herausfordernd zugleich?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ja: 27 ▪ Teilweise: 4 ▪ Nein: 2 ▪ Kann ich nicht beurteilen: 4
<p>TeilnehmerInnen-Zusammensetzung</p>	<p><i>Hat die TeilnehmerInnenzusammensetzung in Hinblick auf die Lerninhalte gepasst?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ja: 24 ▪ Teilweise: 3 ▪ Nein: 10 <p>Teilweise bzw. Nein, weil inhomogene Gruppe: AkademikerInnen, Personen mit positivem Asylbescheid, unterschiedlichste Sprachniveaus, in Technikkursen teilweise mangelndes Vorverständnis, Nachbesetzungen von TeilnehmerInnen in bereits gebildete Gruppen</p>
<p>Überforderung</p>	<p><i>Überforderung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ja: 31 ▪ Nein: 5 ▪ Keine Angabe: 1 <p>Anteil der Überforderten zwischen 2% und 60% Durchschnittlicher Überfordertenanteil: 19,75%</p> <p>Gründe (Mehrfachnennungen möglich):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sprachniveaus und Alphabetisierung (16) ▪ Mangelnde Vorkenntnis in Fachkraftkursen („nie vorher mit Maschinen zu tun gehabt“, notwendige Vorkenntnisse z.B. Mathematik fehlte; 8) ▪ TeilnehmerInnenmotivation und Interesse (Alter, Gesundheit,



	<p>Desinteresse, psychosoziale Instabilität; 7)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ängste der TeilnehmerInnen, mangelndes Zutrauen (3) ▪ Beeinträchtigung durch klimatische Veränderung (1)
<p>Unterforderung</p>	<p><i>Unterforderung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ja: 14 ▪ Nein: 21 ▪ Kann ich nicht beurteilen: 2 <p>Anteil der Unterforderten zwischen 4% und 30% Durchschnittlicher Unterfordertenanteil: 11,73% Je 1 bis 4 TeilnehmerInnen, also eher Einzelfälle</p> <p>Gründe (Mehrfachnennungen möglich):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorkenntnisse, Fachausbildung (vorwiegend im Ausland erworben; 7) – Nostrifizierungen laufen teilweise: 16 der 37 TrainerInnen sehen darin Probleme und geben einen durchschnittlichen Anteil von 18,71% betroffenen TeilnehmerInnen an ▪ AkademikerInnen (4) ▪ Außergewöhnliche Begabung und Auffassungsgabe (1) ▪ Langer vorangegangener Aufenthalt in Österreich und sehr gute Deutschkenntnis (1)
<p>Kursklima und -zusammensetzung</p>	
<p>Ethnische Zusammensetzung und Kursklima</p>	<p><i>Kurszusammensetzung</i></p> <p>Mit Ausnahme zweier rein türkisch besetzter Kurse waren alle Kurse nach Nationalitäten durchmischt. Die stärksten Gruppen stellten Personen mit Migrationshintergrund aus der Türkei und Ex-Jugoslawien dar. Darüber hinaus waren auch Personen mit afrikanischem Hintergrund bzw. aus dem arabischen Raum vertreten, vereinzelt auch aus anderen Ländern.</p> <p><i>Wie stufen Sie das sozioemotionale Klima (Kontaktqualität der TeilnehmerInnen untereinander) in den MigrantInnenkursen ein?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sehr gut: 13 ▪ Eher gut: 21 ▪ Weniger gut: 3 ▪ Nicht gut: 0 <p>Drei TrainerInnen weisen darauf hin, dass sie diesbezüglich positiv überrascht wurden, sie hätten mit mehr Problemen gerechnet.</p> <p><i>Wie stufen Sie Ihren sozioemotionalen Zugang als TrainerIn (Beziehung und Kommunikationsbasis mit den TeilnehmerInnen) in den MigrantInnenkursen ein?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sehr gut: 30 ▪ Eher gut: 7 ▪ Weniger gut: 0 ▪ Nicht gut: 0



<p>Durchmischung</p>	<p><i>Durchmischung</i> Alle TrainerInnen befürworten die Durchmischung nach Ethnie und Geschlecht in den Kursen.</p> <p>Chancen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gegenseitiges Lernen, erweiterter Blickwinkel/ Horizont, Verständnis/ Wertschätzung/ Akzeptanz entwickeln, Respekt und Toleranz leben ▪ Spracherwerb in durchmischter Gruppe besser – alle müssen Deutsch sprechen ▪ Netzwerke bilden, Zusammengehörigkeitsgefühl entwickeln ▪ „Frontenbildung“ wird durch bunte Durchmischung vorgebeugt ▪ Ein Stück Aufarbeitung der eigenen Geschichte möglich <p>Risiken – Schwierigkeiten können entstehen durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Religiöse Orientierungen ▪ Gesellschaftliche Unterschiede, extreme Wertebilder ▪ Politische Hintergründe (z.B. Türken/ Kurden) ▪ Gruppendynamik
<p>Probleme, Herausforderungen, Grenzen</p>	<p><i>Konkret erlebte Problemlagen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine (25): Vorarbeit der TrainerInnen, Definition von Regeln ▪ Diskriminierung einzelner aufgrund Religionszugehörigkeit (4) ▪ Sticheleien TürkInnen und Ex-JugoslawInnen (1) ▪ Problemfeld TürkInnen und KurdInnen (1) ▪ Empfindlichkeiten insbesondere bei TschetschenInnen (1) ▪ Handgreiflichkeiten (1) <p><i>Besondere Herausforderungen:</i></p> <p>Einbindung teilweise sehr herausfordernd, defensives Verhalten, persönlich Nehmen, Tabus, Kriegstraumata, Geduld, Empathie, Steuern des Gruppenprozesses, Eingehen erfordert kulturelles Wissen auf Seiten der TrainerInnen</p> <p>19 der 37 TrainerInnen sind auch nach eigenen Angaben in folgenden Kontexten an ihre Grenzen gestoßen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Drogenabhängige TeilnehmerInnen ▪ Traumatisierte TeilnehmerInnen ▪ Mangelnde Motivationslage der TeilnehmerInnen (zu spät kommen, Faulheit, Stören des Unterrichts) ▪ Allzu heterogene Wissensniveaus ▪ Autorität war notwendig ▪ Geduld ▪ „Nuancen in der Sprache“ – oft Missverständnisse ▪ Vermittlung scheitert an Hautfarbe – Rückschlag für TeilnehmerIn überträgt sich auch auf TrainerIn ▪ Schlichten von Streit, Gewaltbereitschaft ▪ Frau als TrainerIn ▪ Rücksichtslosigkeit und Intoleranz der TeilnehmerInnen untereinander



Kursergebnis	
<p>Einschätzung TeilnehmerInnen-Zufriedenheit</p>	<p><i>Wie schätzen Sie die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit dem Kurs ein?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sehr hoch: 12 ▪ Eher hoch: 22 ▪ Weniger hoch: 3 ▪ Nicht hoch: 0 <p>Hohe Zufriedenheit aufgrund gutem Kursklima, direkter Zusammenarbeit, praktische Orientierung der Kurse, Erweiterung von Fähigkeiten, stärkenorientiertes Arbeiten anstatt Defizitfokus, System „Österreich“ wurde nähergebracht, Erfolgserlebnisse, Perspektivenerweiterung bzgl. Arbeitsmarkt</p> <p>Eher niedrige Zufriedenheit weil Angebot nicht passte, weil Gefühl entstand, dass der Kurs „nichts bringt“, Erwartungshaltung nicht der Realität entsprach oder kein Job gefunden werden konnte</p>
<p>Wirkungen des Kurses aus Sicht der TraineeInnen</p>	<p><i>Welche Wirkungen konnte der Kurs bei den TeilnehmerInnen erzielen? (Mehrfachnennungen möglich)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Selbstwertsteigerung, Scheu nehmen (13) ▪ Aktivierung in (qualifizierter) Jobsuche (Ideen/ Perspektiven entwickeln, aus Lethargie herausholen; 9) ▪ Besseres Verstehen und Zurechtfinden im System „Österreich“, höhere Selbstständigkeit (7) ▪ Ernst genommen fühlen, Vertrauen entwickeln (6) ▪ Rückhalt: „Anderen geht es auch so“ (4) ▪ Netzwerke (2) ▪ Verbesserung der Sprachkenntnis (4) ▪ Zusammenarbeiten, gegenseitiges Unterstützen (2) ▪ Horizonterweiterung (1)
<p>Kursabbruch</p>	<p>Der Kursabbruch kann durch die kontinuierliche Auffüllung der Leerplätze nur schwer von den TrainerInnen eingeschätzt werden und reicht von EinzelabbrecherInnen (1 bis 2 TeilnehmerInnen pro Kurs) bis zu 75% der TeilnehmerInnen.</p> <p>In den meisten Fällen wurde der Kurs aufgrund einer Beschäftigungsaufnahme abgebrochen.</p> <p>Der klassische Dropout aufgrund persönlicher Umstände, Krankheit, Familienbetreuungspflichten, Rückwanderung in die Heimat oder „Untertauchen“ trifft auf durchschnittlich 11,79% der TeilnehmerInnen zu.</p> <p>Unüberwindbare Sprachprobleme waren nur in einem Fall ausschlaggebend für den Kursabbruch.</p> <p>In zwei weiteren Fällen musste je ein Teilnehmer aufgrund kontinuierlicher Verstöße gegen die Kursregeln ausgeschlossen werden.</p>



<p>Kursabschluss</p>	<p>Alle TrainerInnen geben an, Teilnahmebestätigungen auszustellen, auch an jene TeilnehmerInnen, die aufgrund von Beschäftigungsaufnahmen vorzeitig den Kurs abbrechen (Zeitbestätigung).</p> <p>In den Fachkursen mit Fachabschlussprüfungen und den Deutschqualifizierungen werden im Fall des Bestehens auch Zertifikate ausgestellt, im Falle des Nicht-Bestehens wiederum eine Teilnahmebestätigung. Der Anteil jener, die den Prüfungsantritt positiv abschließen, liegt bei durchschnittlich 78,64%.</p>
<p>Vermittlung an der Schnittstelle zu Betrieben</p>	<p><i>Wie schätzen Sie die Akzeptanz von Unternehmen/ ArbeitgeberInnen gegenüber diesen Kursen ein?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sehr hoch: 7 überwiegend Kurse mit 50% bis 80% Beschäftigungsaufnahmen; Wahl der Fachinhalte – „Metallfachkräfte werden gebraucht“ ▪ Eher hoch: 14 überwiegend Kurse mit mindestens 30% Beschäftigungsaufnahmen; intensive Arbeit der TrainerInnen an den Unternehmen – „klar machen, was die TeilnehmerInnen können und dass auch weiterführende Maßnahmen z.B. Implacementstiftung möglich ist“ ▪ Eher niedrig: 10 unzureichende Anbindung an Unternehmen/ Praxis (z.B. Betriebspraktika), „Deutsch allein reicht nicht“, wenig Vermittlungserfolg, zu kurze Kurslaufzeit ▪ Niedrig: 3 Zeit zu knapp, Stimmung der TeilnehmerInnen fiel kontinuierlich ab, wenig bis kein Vermittlungserfolg ▪ Keine Angabe: 3
<p>Arbeitsmarktstatus</p>	
<p>Anteilmäßige Einschätzung</p>	<p><i>Wenn Sie die Anzahl all Ihrer TeilnehmerInnen als 100% annehmen und diese nach dem Kursbesuch auf die drei Kategorien „in Beschäftigung“, „arbeitssuchend“ und „Out of Labour Force/ resigniert/ ausgestiegen“ aufteilen müssten, wie würden sie diese verteilen? (Durchschnittswerte)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ in Beschäftigung: 51,2% ▪ arbeitssuchend: 39,6% ▪ Out of Labour Force: 7,7% ▪ sonstige: Folgemaßnahmen (Kurs, Stiftung)
<p>Beschäftigte – einschlägig?</p>	<p>25 der 37 TrainerInnen konnten Einschätzungen zu den Fachqualifizierungen treffen. Die Beschäftigungsaufnahmen der TeilnehmerInnen sind nach TrainerInneneinschätzung in durchschnittlich 53,9% der Fälle einschlägig. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass hierbei nur der Stand zum Kursende berücksichtigt wird und die Nachhaltigkeit der Beschäftigung in Frage zu stellen ist.</p> <p>Barrieren zu einschlägiger Beschäftigung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kurs vermittelt nur Basiskenntnisse (5) ▪ Finanzielle Nöte, Mobilitätseinschränkungen erlauben kein Wählerischsein (4) ▪ Stigmatisierung als AusländerIn (3)



<p>Arbeitssuchende – Gründe</p>	<p><i>Mehrfachnennungen möglich</i></p> <p>Gründe, die bei den TeilnehmerInnen liegen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sprachprobleme (14) ▪ Niedriges Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau (5) ▪ Unrealistische Vorstellungen (4) ▪ Gesundheitliche Einschränkungen (3) ▪ Mangelnde Motivation, Desinteresse (3) ▪ Schwierige „Vorgeschichten“ (2) ▪ Mangelnde Mobilität/ Flexibilität (2) ▪ Selbstüberschätzung (2) ▪ Wenig Praxiserfahrung (2) ▪ Frau soll nicht arbeiten – kulturell bedingt (1) ▪ Wenig Veränderungsbereitschaft (1) ▪ Schwierige Gesamtumstände der Personen (1) ▪ Altersproblematik (1) <p>Gründe, die bei den Unternehmen bzw. beim Staat liegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Übertriebene Wünsche der Firmen (1) ▪ Angespante wirtschaftliche Lage von Unternehmen (1) ▪ Teilzeitproblematik bei Frauen (1) ▪ Nostrifizierungsprobleme (1) ▪ Skepsis der Firmen gegenüber MigrantInnen (1)
<p>Out of Labour Force – Gründe</p>	<p><i>Mehrfachnennungen möglich</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Resignation, Frustration und Willenlosigkeit aufgrund ständiger Arbeitslosigkeit (10) ▪ Gesundheitliche Beeinträchtigungen (9) ▪ Private bzw. soziale Probleme (6) ▪ Kognitive Defizite (5) ▪ Familiäre Pflichten (3) ▪ Alter (2) ▪ Abschiebung (1) ▪ Umzug (1) ▪ Vermittlungshemmnis vorangegangene Haft (1) ▪ Wechsel an Universität (1)
<p>Verbesserungsvorschläge</p>	
<p>Adäquanz</p>	<p><i>Verbesserung der Kursadäquanz:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ TeilnehmerInnenzuweisung/ Clearing (9) ▪ längere Laufzeiten der Ausbildungen (7) ▪ Mitsprache der TrainerInnen in der Kurskonzeption und Handlungsspielräume für TrainerInnen in Kursgestaltung (4) ▪ klarere Zielvorgaben bzw. erfüllbare Zielvorgaben (z.B. Niveau Deutsch A2 war für einige nicht erreichbar, es musste Alphabetisierung gemacht werden; 2) ▪ Sprachvermittlung/ Alphabetisierung voranstellen (2) ▪ Nachbesetzungen im Vorfeld vereinbaren (2) ▪ Gemeinsamer Start in die Maßnahme: Erwartungen abklären, Kurs definieren (2) ▪ auch für Frauen attraktive Angebote schaffen (1)



	<ul style="list-style-type: none"> ▪ mehr finanzieller Spielraum für KursträgerInnen (z.B. Leistungszukauf; 1) ▪ mehr adäquate Stellen an TrainerInnen melden ▪ Unterstützungsangebote für TrainerInnen (Gefahr der Überforderung, da Vermittlung auch inbegriffen; 1) ▪ mehr Unterstützung für TeilnehmerInnen (1) ▪ Mehr Vorinformation für TeilnehmerInnen, um falschen Erwartungen vorzubeugen (1) ▪ Einführung eines EDV-Angebots (1) ▪ TeilnehmerInnenmotivation: Verbindlichkeit herstellen, ev. auch einschlägig Beschäftigte mit ins Boot holen (1) ▪ Kooperationen mit Firmen, Praxisanteile vorantreiben (1)
<p>Wirkungen</p>	<p><i>Verbesserungen zu Wirkungen des Kurses/ Vermittlungserfolg:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mehr Zeit für diese Zielgruppe, Verlängerung der Maßnahme (10) ▪ Bessere Vorinformation der TeilnehmerInnen, ev. auch vorschaltene Einstiegsmodule (7) ▪ Klare Zieldefinition und Matching sowie Erwartungsabgleich mit TeilnehmerInnen (7) ▪ Mehr Unterstützung des AMS bei der Vermittlung – etwa durch verstärktes Einsetzen bei potenziellen ArbeitgeberInnen (5) ▪ Zusatzkurse bzw. -unterstützungsmöglichkeiten für spezielle Förderbedarfe (fachlich wie auch sozial; 4) ▪ Sprachausbildung modular aufbauen und Niveaus zusammenstellen (3) ▪ Infrastruktur und Qualität auch kleinerer Einrichtungen sicherstellen (Mittel für Räumlichkeiten, Lernsoftware, interkulturelles Unterrichtsmaterial, „vernünftige“ Bezahlung der TrainerInnen; 3) ▪ TrainerInnen besser informieren und einschulen (3) ▪ TeilnehmerInnen nicht aus dem Kurs herausnehmen und in Beschäftigung geben sowie laufende Nachbesetzungen möglichst vermeiden (3) ▪ Speziell für Frauen und Junge attraktive Angebote (2) ▪ Anerkannte Zertifikate (3) ▪ Implacement-Gedanke einführen: nur qualifizieren, was konkret von einer Firma eingestellt wird (2) ▪ 8 Stunden Sprachunterricht am Stück ist zu „dicht“ (1) ▪ Mehr Qualifizierungsmöglichkeiten (1) ▪ Mehr Zeit für Berufsorientierung und Arbeitssuche (1) ▪ TeilnehmerInnen in Muttersprache informieren (1)
<p>Umsetzung</p>	<p><i>Leitlinien zur verbesserten Kursumsetzung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nicht-Vermittelbare bzw. Personen mit schwerwiegenden Problemlagen (Drogenabhängige, psychisch Kranke, Traumatisierte, AsylantInnen) nicht zuweisen bzw. in eigenen Kurs, der Bedarfe entsprechend bedient ▪ Durchmischung sicherstellen, aber auch auf Konfliktlinien (z.B. TürkinInnen – KurdInnen) achten ▪ Längere Kurszeit und nicht Kurs abbrechen lassen, wenn Beschäftigung gefunden wird ▪ Beratung schärfen: was braucht die Person wirklich? ▪ TrainerInnen auf besondere Herausforderungen vorbereiten



	<ul style="list-style-type: none"> ▪ TeilnehmerInnen das Gefühl geben, dass sie auch „wahrgenommen“ werden, weniger unter Druck setzen ▪ Formalismen reduzieren (2 Minuten zu spät kommen sollte nicht gemeldet werden müssen) ▪ Zusammenarbeit mit Firmen verstärken ▪ Besseres Clearing insbesondere bzgl. Sprachkenntnis ▪ Nachbesetzungen klar regeln bzw. möglichst vermeiden ▪ Teilnahmevoraussetzungen definieren und klar kommunizieren: Vorwissen und Bildungsniveau, Fähigkeit und Wille zur Zusammenarbeit ▪ Fahrtgeld für TeilnehmerInnen – einige wollten aufhören, weil Fahrtkosten zum Kurs hoch waren
Soziodemografische Merkmale der TrainerInnen	
Berufliche Erfahrung der TrainerInnen	<p><i>Gesamterfahrung als TrainerIn:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Minimalwert: 1 Jahr ▪ Maximalwert: 25 Jahre ▪ Durchschnittswert: 7 Jahre <p><i>Erfahrung im Training von MigrantInnen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Minimalwert: betreffender Kurs war Ersterfahrung ▪ Maximalwert: 20 Jahre ▪ Durchschnittswert: 3,5 Jahre
Geschlecht und Alter	<p><i>Geschlecht:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 18 Männer ▪ 19 Frauen <p><i>Alter:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Minimalwert: 26 Jahre ▪ Maximalwert: 56 Jahre ▪ Durchschnitt: 41 Jahre

Anmerkung: Zahlen in Klammer entsprechen der Anzahl der Nennungen.

5.3 Angebotscharakterisierung und Rahmenbedingungen der Kurse für MigrantInnen

TrainerInnen beschreiben die Berufsqualifizierungskurse für MigrantInnen als Kombinationsangebote aus Fachqualifizierung und Vermittlung der österreichischen Sprache und Kultur.

Der Unterricht wurde auf Deutsch abgehalten, 28 der 37 TrainerInnen (drei Viertel) haben Unterstützung durch **DolmetscherInnen** beigezogen. Der Einsatz dieser beschränkte sich vorwiegend auf die Kurseingangsphase – hier erfüllen die DolmetscherInnen nicht nur eine übersetzende, sondern vielfach auch eine vermittelnde Rolle, um interkulturellen Missverständnissen und Streitigkeiten vorzubeugen.

In größeren Kursen wurde der DolmetscherInneneinsatz regelmäßig fortgesetzt, kleinere Kurse zogen diese nur noch bei Bedarf hinzu bzw. die TeilnehmerInnen unterstützen sich gegenseitig.

TrainerInnen geben an, dass grundsätzlich eine **adäquate Betreuung** der TeilnehmerInnen möglich war. Im Durchschnitt betreut ein/e TrainerIn zwischen 6 und 15 TeilnehmerInnen. Betont wird jedoch mehrfach, dass eine adäquate Betreuung weniger vom „TrainerInnenschlüssel“ als von der TeilnehmerInnenmotivation der Gruppe abhängt. So kann etwa eine Sprachgruppe mit 15 TeilnehmerInnen, die sich gegenseitig unterstützen, sehr gut funktionieren, während ein „kontraproduktives“ Gruppenklima auch die Lernkultur in einer kleinen Gruppe stark beeinträchtigen kann.

Je nach Sprachniveau der TeilnehmerInnen fiel die Gewichtung der Bestandteile der Kurse sehr unterschiedlich aus: Während einige Kurse mit TeilnehmerInnen mit guten Deutschkenntnissen sich in der **Sprachvermittlung** auf Fachtermini spezialisierten, musste mit anderen TeilnehmerInnen erst eine Alphabetisierung durchgeführt werden.

Das Element der **Berufsqualifizierung** wird von den TrainerInnen als „Grund- bzw. Basiswissen“ definiert, für eine umfassende Fachausbildung sei die Laufzeit der Maßnahmen zu kurz.

Auch die Vermittlung der österreichischen **Kultur** und ihrer Wertesysteme wurde in unterschiedlichem Ausmaß wahrgenommen. In einigen Kursen wurden darüber hinaus berufsorientierende Elemente eingebaut. In allen Kursen erwies es sich auch als notwendig, Interkulturalität zu „lernen“, gewisse „Spielregeln“ im Zusammenarbeiten zu definieren, andere Sichtweisen zu akzeptieren, um einen reibungslosen Ablauf sicherzustellen.

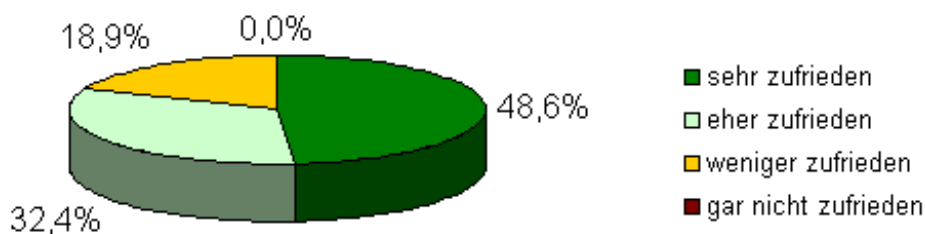
Mit folgenden **besonderen Herausforderungen** sehen TrainerInnen sich in den Berufsqualifizierungskursen konfrontiert:

- ▶ Unterschiedliche Sprachkompetenz („von der Alphabetisierung bis zum Akademiker“) der TeilnehmerInnen erfordert hohe Flexibilität aller Beteiligten.
- ▶ Mehrsprachigkeit im Kurs, gegenseitiges Verstehen muss sichergestellt werden: 48,6% (18 aus 37) geben an, dass Verständigungsprobleme der TeilnehmerInnen untereinander vorhanden waren.
- ▶ Sprachprobleme zwischen TrainerInnen und TeilnehmerInnen (59,5%; 22 aus 37) erfordern spontane, „griffige“ Lösungen („Hände, Füße, Wörterbuch!“).
- ▶ Durch erhöhten Translationsaufwand muss vereinfachter, langsamer vorgegangen werden.
- ▶ Zielgruppe muss speziell „abgeholt“ werden, hat besondere Bedürfnisse, braucht viel Bestärkung und Zusprache, braucht insgesamt zielorientiertere, individuellere Betreuung. Vereinzelt würden Personen (z.B. Traumatisierte, Kranke, Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen) auch ergänzende Sonderbehandlungen benötigen.
- ▶ Fehlzeiten und Unpünktlichkeit werden nicht als Probleme gesehen, obgleich „es vereinzelt vorkommt, dass TeilnehmerInnen 2 Minuten zu spät kommen oder sich vermehrt vom Arzt krankschreiben lassen“.

Die TrainerInnen wurden auch angehalten, bereits zu Beginn der Befragung ihre **Gesamtzufriedenheit mit den abgehaltenen Kursen** einzustufen, um vorab ein Stimmungsbild zu generieren.

Insgesamt zeigt sich fast die Hälfte der TrainerInnen (18 aus 37) sehr zufrieden mit den betreuten Maßnahmen. Ausschlaggebend für diese Einschätzung sind gute Rahmenbedingungen, eine als positiv erlebte Zusammenarbeit im TrainerInnenteam und Handlungsspielräume in der Kursgestaltung ebenso wie eine gute Beziehung zu den TeilnehmerInnen, engagierte und bemühte TeilnehmerInnen, die sichtlich Fortschritte machen und die Erfüllung des Kurszwecks, viele TeilnehmerInnen in Beschäftigung zu bringen.

Abbildung 5-1: Gesamtzufriedenheit mit der Maßnahme aus TrainerInnensicht (n=37)



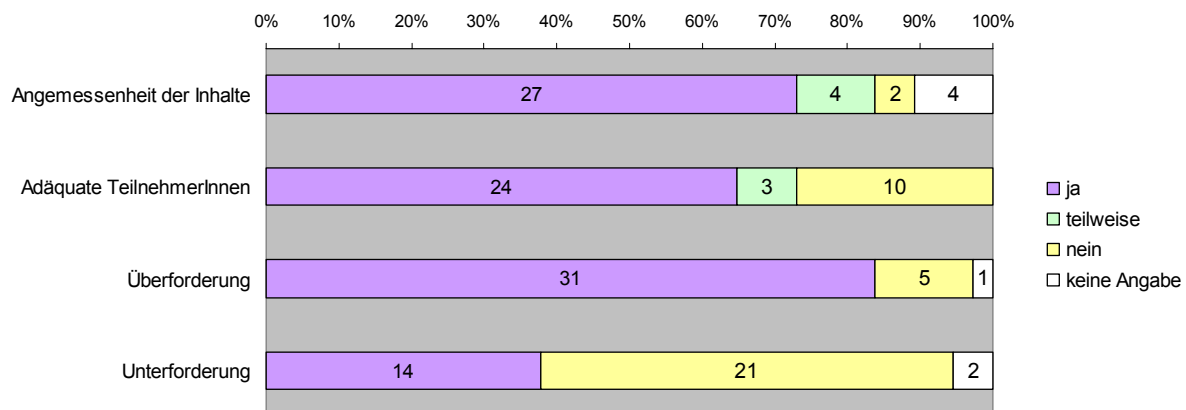
12 der 37 TrainerInnen (32,4%) stufen sich als eher zufrieden ein und nennen als belastende Elemente die hohen Anforderungen seitens des AMS – insbesondere auch die Formalitäten, die Abhängigkeit des Kursverlaufs vom Engagement der TeilnehmerInnen sowie teilweise „extreme“ Sprachschwierigkeiten.

Weniger zufrieden zeigen sich 7 der 37 TrainerInnen (18,9%). Wiederum werden Schwierigkeiten im Kursverlauf dafür verantwortlich gemacht: provokante TeilnehmerInnen, schlechte Stimmung im Kurs, aber auch eine zu starke Ausrichtung auf Männer, zu wenig Zeit sowie der hohe Anteil an KursabbrecherInnen und Nachbesetzungen, die schwierig einzubinden seien.

5.4 Adäquanz der Kursinhalte

Eine besondere Herausforderung stellt die **Angemessenheit der Kursinhalte** in Hinblick auf die Zielgruppe dar. Die Inhalte sollen für TeilnehmerInnen zwar herausfordernd, aber auch schaffbar sein, um deren Motivation entsprechend sicherzustellen. Überforderung wie auch Unterforderung soll möglichst nicht entstehen.

Abbildung 5-2: Kursadäquanz aus TrainerInnen­sicht (n=37)



Während die Angemessenheit der seitens des AMS vorgegebenen Inhalte von 73,0% (27 aus 37 TrainerInnen) als schaffbar und herausfordernd zugleich eingestuft werden und auch die **Adäquanz der TeilnehmerInnenzusammensetzung** von 64,9% (24 aus 37 Personen) als passend beurteilt wird, sehen doch mehr als 80% der TrainerInnen (31 aus 37) TeilnehmerInnen in den Kursen als überfordert. 14 TrainerInnen (37,8%) hatten auch TeilnehmerInnen in Kursen, die unterfordert waren.

Die von einem Viertel der TrainerInnen als nicht adäquat eingestufte TeilnehmerInnenzusammensetzung bedingt sich vorwiegend aus allzu inhomogenen Gruppen. „AkademikerInnen sitzen neben AsylantInnen, unterschiedlichste Sprachniveaus treffen aufeinander. Da kommt es vor, dass einige gebremst, andere überfordert werden.“ In den Technikkursen bemängeln TrainerInnen auch teilweise mangelndes Vorverständnis. Wiederum tritt an dieser Stelle auch die Problematik der Nachbesetzungen von TeilnehmerInnen in bereits gebildete Gruppen zu Tage: TrainerInnen erleben es als sehr schwierig und aufwändig, neue TeilnehmerInnen nachträglich zu integrieren.

Wie aus Abbildung 5-2 ersichtlich, verorten mehr als 80% der TrainerInnen **überforderte TeilnehmerInnen** in ihren Kursen. Der Anteil der Überforderten wird zwischen 2% und 60% eingeschätzt, im Durchschnitt bei 19,8% aller KursteilnehmerInnen. Folgende Gründe werden hierfür genannt:

- ▶ unterschiedliche Sprachniveaus (16 Nennungen: in einigen Fällen musste anstelle des Angebots Deutsch Level A2 eine Alphabetisierung durchgeführt werden)
- ▶ mangelnde Vorkenntnisse in Fachkraftkursen (8 Nennungen: „Teilnehmer haben noch nie vorher mit Maschinen zu tun gehabt“, „notwendige Vorkenntnis in Mathematik oder Fachzeichnen fehlte“)
- ▶ Unzureichende TeilnehmerInnenmotivation (7 Nennungen: „Teilnehmer will nur Zeit bis zur Pensionierung überbrücken“, „Teilnehmer hat aufgrund seines Alters bereits resigniert“, psychosoziale Instabilität z.B. „Teilnehmer ist drogensüchtig“, „Teilnehmer ist von Migrationserfahrung traumatisiert“, gesundheitliche Beeinträchtigungen der TeilnehmerInnen)
- ▶ Ängste der TeilnehmerInnen, mangelndes Zutrauen (3 Nennungen)
- ▶ Beeinträchtigung durch verändertes Klima (1 Nennung)

37,8% der TrainerInnen hatten auch **unterforderte TeilnehmerInnen** in den Kursen. Der Anteil der Unterforderten liegt zwischen 4% und 30%, im Durchschnitt bei 11,7%.

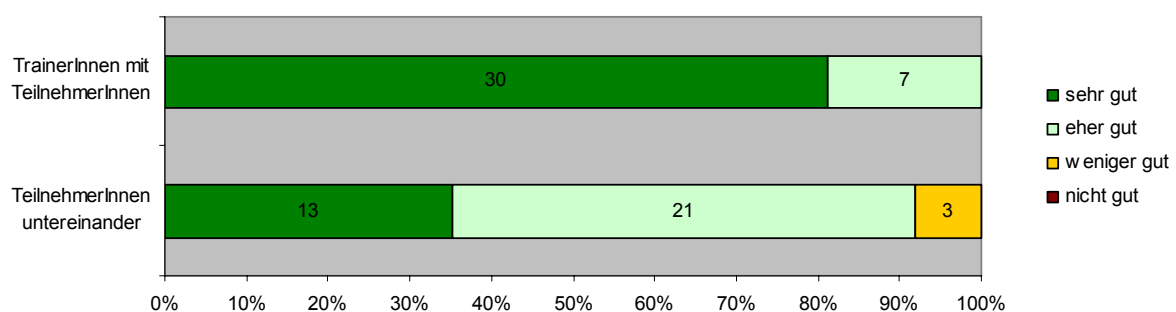
Überwiegend handelt es sich dabei aber um Einzelfälle, je 1 bis maximal 4 Personen in den Kursen sind unterfordert. Folgende Gründe werden angeführt:

- ▶ Vorkenntnisse bzw. Fachausbildungen, die zum größten Teil im Ausland erworben wurden und noch nicht nostrifiziert sind (7 Nennungen). 16 der 37 TrainerInnen (43,2%) sehen in der **Nostrifizierung** von im Ausland erworbenen Abschlüssen und Qualifizierungen ein Problem und schätzen einen Anteil von 18,7% Betroffenen unter den KursteilnehmerInnen.
- ▶ AkademikerInnen mit Migrationshintergrund (4 Nennungen)
- ▶ Außergewöhnliche Begabung bzw. Auffassungsgabe (1)
- ▶ Langer vorangegangener Aufenthalt in Österreich und damit sehr gute Deutschkenntnis (1)

5.5 Kursklima und Kurszusammensetzung

Das **sozioemotionale Klima** eines Kurses beschreibt die Beziehung aller am Kurs Beteiligten untereinander. Sie umfasst die Kontaktqualität und Kommunikationsbasis sowohl der TeilnehmerInnen untereinander als auch zwischen TrainerInnen und TeilnehmerInnen. Messbar wird das sozioemotionale Klima vorrangig auf Seiten der TeilnehmerInnen, etwa anhand der Frage, ob diese sich im Kurs wohlfühlt haben. Um ein Einschätzungsbild auch auf TrainerInnenseite zu erhalten und die beiden Bilder anschließend abgleichen zu können, wurden auch die TrainerInnen nach der Kontaktqualität der TeilnehmerInnen untereinander und dem eigenen Zugang zu den TeilnehmerInnen gefragt.

Abbildung 5-3: Sozioemotionales Klima aus TrainerInnen-sicht (n=37)



Die Beziehungsebene zwischen TrainerInnen und TeilnehmerInnen wird von mehr als 80% der TeilnehmerInnen als sehr gut eingestuft, von allen weiteren als eher gut. Die Kontaktqualität der TeilnehmerInnen untereinander wird vorsichtiger eingeschätzt: 35% der TrainerInnen würden diese als sehr gut einstufen, weitere 57% als eher gut. 3 TrainerInnen (8%) urteilen mit weniger gut.



3 TrainerInnen weisen in diesem Zusammenhang auch darauf hin, dass sie diesbezüglich positiv überrascht wurden, sie hätten „mit mehr Problemen in diesen Kursen gerechnet“, sich den Zugang zur Zielgruppe schwieriger, den Umgang untereinander als „rauer“ vorgestellt.

Mit Ausnahme zweier rein türkisch besetzter Kurse waren alle Kurse nach Nationalitäten bzw. Migrationshintergrund durchmischt. Die stärksten Gruppen stellten Personen aus der Türkei, gefolgt von Personen aus der Region Ex-Jugoslawien dar. Darüber hinaus waren Personen aus dem afrikanischen und arabischen Raum vertreten sowie vereinzelt aus weiteren Ländern.

Die **Durchmischung** der Kurse – sowohl nach Ethnie als auch nach Geschlecht – wird von allen TrainerInnen befürwortet. Neben zahlreichen Chancen treten aber auch einige Risiken zu Tage, die es im Kurs abzufedern gilt.

Abbildung 5-4: Chancen und Risiken durchmischter Kurse

Chancen	Risiken/ Konfliktlinien
Integrative Komponente	Religion, Wertebilder
Netzwerke, Gemeinschaft	Politische Hintergründe
Spracherwerb	Gruppendynamik

Als zentrale Chance wird die integrative Komponente durchmischter Kurse beschrieben. Begegnung und gegenseitiges Lernen erweitert den Horizont, verschiebt den Blickwinkel, ermöglicht das Entwickeln von Verständnis, Wertschätzung, Akzeptanz, Respekt und Toleranz. Einer „Frontenbildung“ kann dadurch entgegen gewirkt werden.

Im „gemeinsamen Boot“ Kurs wird es auch möglich, ein Zusammengehörigkeitsgefühl zu entwickeln, Netzwerke zu bilden, Gemeinschaft zu erleben/ sich nicht mehr allein(gelassen) zu fühlen und ein Stück der eigenen Geschichte (Migrationserfahrung) aufzuarbeiten.

Zudem wird der Spracherwerb in durchmischten Gruppen begünstigt: „Alle müssen Deutsch sprechen, da dies der einzige gemeinsame, sprachliche Nenner ist, um sich zu verständigen.“

Risiken bzw. Schwierigkeiten können in durchmischten Gruppen jedoch entlang klassischer Konfliktlinien – religiöse Orientierungen, gesellschaftliche Unterschiede/ Wertebilder, politische Hintergründe – sowie durch die Gruppendynamik entstehen. Diesen gilt es seitens der TrainerInnen aktiv zu begegnen. 3 TrainerInnen aus größeren Kursen beschreiben, dass sie hierfür viel Zeit investiert hätten, aber auch deutliche Erfolge ernten konnten: das Kursklima habe sich zusehens stabilisiert.

Gut zwei Drittel der TrainerInnen (25) geben an, dass es zu keinen **konkreten Problemsituationen** in Bezug auf das Kursklima gekommen ist. Von TrainerInnen erlebte Problemlagen werden von 8 der 37 Befragten geschildert. Überwiegend (4 der 8 Nennungen) beziehen diese sich auf Diskriminierungen einzelner aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit. So wurden etwa TürkinInnen während des Ramadan in den Pausen



bewusst mit verbalen Äußerungen „schikaniert“. Die weiteren Nennungen beziehen sich auf politisch begründete Konfliktlinien: So kam es etwa zu „Sticheleien“ zwischen Ex-JugoslawInnen und TürkinInnen, KurdInnen und TürkinInnen bzw. gegenüber TschechInnen. In einem Fall erwuchs daraus sogar eine Handgreiflichkeit.

Besondere Herausforderungen an die Steuerung des Gruppenprozesses und des Gruppenklimas ergeben sich für die TrainerInnen demnach wie folgt:

Auf Individualebene sind TeilnehmerInnen oft entmutigt, verhalten sich defensiv. Viele sind auch aufgrund prekärer Gesamtlebenslagen und/ oder erlebter Traumata aus der Flucht bzw. Migration psychosozial instabil. Dies verlangt TrainerInnen in überdurchschnittlichem Ausmaß individuelles Eingehen, Geduld und Empathie ab.

Auf der Gruppenebene wird genannt, dass bedingt durch die Sprachschwierigkeiten Vieles sofort persönlich genommen wird, die MigrantInnen sich angegriffen fühlen. Vereinzelt sind TeilnehmerInnen auch „RuhestörerInnen“, die bewusst Tabus brechen. TrainerInnen sind hier sowohl mit Durchsetzungsvermögen als auch „aufklärerisch“ gefordert, was neben dem Wissen zu den Kulturen auch interkulturelle Kompetenz und Konfliktmanagement erfordert.

19 der 37 TrainerInnen (gut die Hälfte) geben auch ehrlich zu, in folgenden Kontexten an die eigenen **Grenzen** gestoßen zu sein:

- ▶ TeilnehmerInnenprobleme (Drogensucht, Kriegstraumata, Lebensumstände)
- ▶ „Null-Bock-Einstellung“ einzelner TeilnehmerInnen (zu spät kommen, Unterricht stören)
- ▶ Allzu heterogene Wissensniveaus und zu wenig Ressourcen um gegenzusteuern
- ▶ Geduld und Autorität bzw. Durchsetzen
- ▶ Missverständnisse aufgrund von „Nuancen in der Sprache“
- ▶ Schlichten von Streit, Gewaltbereitschaft
- ▶ Argumentieren, warum eine Frau als TrainerIn eingesetzt ist
- ▶ Rücksichtslosigkeit und Intoleranz von TeilnehmerInnen untereinander
- ▶ Jobvermittlung scheitert an Hautfarbe: Rückschlag für die/ den TeilnehmerIn überträgt sich auf TrainerInnen

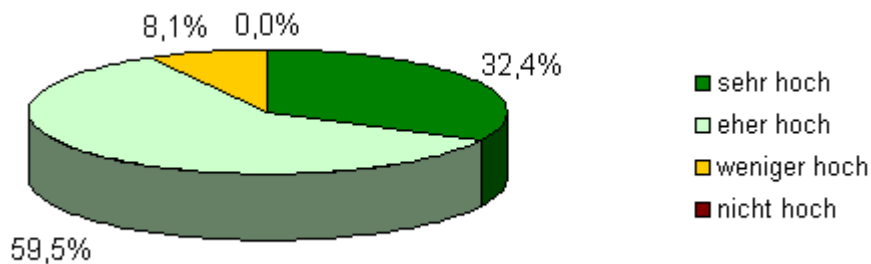
Neben den bereits angesprochenen interkulturellen Kompetenzen sowie im Kommunikations- und Konfliktkontext kann anhand dieser Aussagen auch die Notwendigkeit aufgezeigt werden, TrainerInnen eine Unterstützungsstruktur zur Verarbeitung von Rückschlägen zu bieten. Stärker als in „normalen“ Kursen sind TrainerInnen hier gefordert, insbesondere in der **Vermittlungsrolle** in den Kursen als auch hin zum Arbeitsmarkt.

5.6 Kursergebnis

Die **Zufriedenheit der TeilnehmerInnen** mit den Kursmaßnahmen wird von 91,9% (34 Personen) der TrainerInnen als hoch eingestuft. Als Zufriedenheitsfaktoren werden folgende Aspekte der Kurse genannt:

- ▶ gutes Kursklima
- ▶ direkte Zusammenarbeit
- ▶ praktische Orientierung der Kurse
- ▶ Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln
- ▶ Perspektivengewinnung bezüglich Arbeitsmarkt
- ▶ stärkenorientiertes Arbeiten anstelle der sonst üblichen „Defizitorientierung“
- ▶ System „Österreich“ wurde nähergebracht

Abbildung 5-5: Einschätzung der TeilnehmerInnenzufriedenheit (n=37)



Drei TrainerInnen schätzen die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen weniger hoch ein. Als Gründe hierfür wurden je einmal genannt, dass das Angebot für die Personen/ Zielgruppe nicht passte und somit das Gefühl entstand, dass der Kurs „nichts bringe“, dass die Erwartungshaltung der TeilnehmerInnen nicht der Realität entsprach und dass keine Anstellung gefunden werden konnte.

Der **Anteil an KursabbrecherInnen** kann durch die kontinuierliche Auffüllung der Leerplätze nur schwer von den TrainerInnen eingeschätzt werden und reicht von EinzelabbrecherInnen (1 bis 2 TeilnehmerInnen pro Kurs) bis zu 75% der TeilnehmerInnen. In den meisten Fällen wurde der Kurs aufgrund einer Beschäftigungsaufnahme abgebrochen.

Der **klassische Dropout** aufgrund persönlicher Umstände, Krankheit, Familienbetreuungspflichten, Rückwanderung in die Heimat oder „Untertauchen“ trifft auf durchschnittlich 11,79% der TeilnehmerInnen zu. Unüberwindbare Sprachprobleme waren nur in einem Fall ausschlaggebend für den Kursabbruch. In zwei weiteren Fällen musste je ein Teilnehmer aufgrund kontinuierlicher Verstöße gegen die Kursregeln ausgeschlossen werden.

Alle TrainerInnen geben an, **Teilnahmebestätigungen** auszustellen, auch an jene TeilnehmerInnen, die aufgrund von Beschäftigungsaufnahmen vorzeitig den Kurs abbrechen (Zeitbestätigung). In den Fachkursen mit Fachabschlussprüfungen und den Deutschqualifizierungen werden im Fall des Bestehens auch **Zertifikate** ausgestellt,

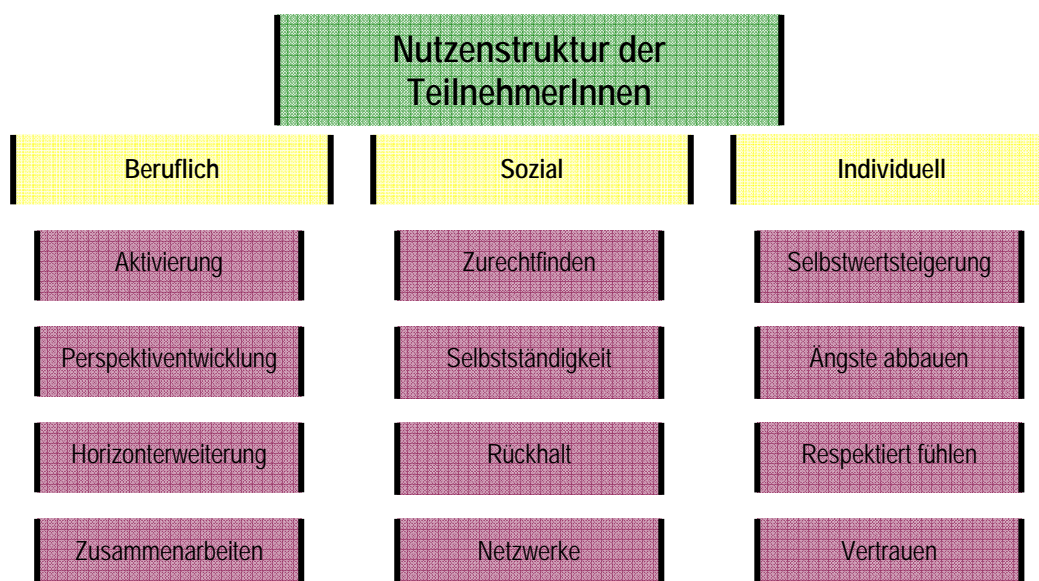
im Falle des Nicht-Bestehens wiederum eine Teilnahmebestätigung. Der Anteil jener, die den Prüfungsantritt positiv abschließen, liegt bei durchschnittlich 78,64%.

Trotz teilweise hohen AbbrecherInnenquoten und in einigen Kursen eher mäßigem Vermittlungserfolg benennen TrainerInnen folgende **Wirkungen und sonstige Erfolge**, die bei den TeilnehmerInnen erzielt werden konnten:

- ▶ Selbstwertsteigerung, Scheu nehmen (13 Nennungen)
- ▶ Aktivierung in (qualifizierter) Jobsuche: Ideen/ Perspektiven entwickeln, TeilnehmerInnen aus Lethargie herausholen (9 Nennungen)
- ▶ Besseres Verstehen und Zurechtfinden im System „Österreich“, höhere Selbstständigkeit (7 Nennungen)
- ▶ Ernst genommen fühlen, Vertrauen entwickeln (6 Nennungen)
- ▶ Rückhalt: „Anderen geht es auch so“ (4 Nennungen)
- ▶ Verbesserung der Sprachkenntnis (4 Nennungen)
- ▶ Netzwerke (2 Nennungen)
- ▶ Zusammenarbeiten, gegenseitiges Unterstützen (2 Nennungen)
- ▶ Horizonterweiterung (1 Nennung)

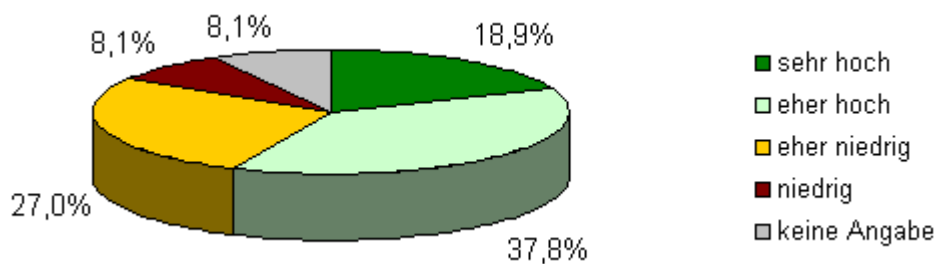
Die Nutzen der TeilnehmerInnen beschränken sich damit nicht nur auf den beruflichen Bereich, sondern umfassen vor allem auch Aspekte des sozialen Zusammenlebens und der individuell-persönlichen Entwicklungsförderung. Abbildung 5-6 schlüsselt die Nutzenstruktur nach diesen drei Bereichen auf, wobei diese in der Realität miteinander interagieren, sich gegenseitig verstärken und in der Summe zu einer besseren Integration nicht nur ins Arbeitsleben, sondern auch in den Alltag bzw. die österreichische Gesellschaft an sich führen.

Abbildung 5-6: Nutzenstruktur der TeilnehmerInnen aus TrainerInnensicht



Die **Akzeptanz der Kurse bei potenziellen ArbeitgeberInnen** spielt eine Schlüsselrolle, um KursteilnehmerInnen vermitteln zu können. Eine sehr hohe Akzeptanz der Kursmaßnahmen und ihrer Inhalte sehen 7 TrainerInnen (18,9%) als gegeben an. Diese TrainerInnen unterrichteten vorwiegend Metallfachkurse mit 50% bis 80% Beschäftigungsaufnahmen seitens der TeilnehmerInnen. Metallfachkräfte würden schlichtweg gebraucht, die Wahl der Fachinhalte sei gelungen, was die hohe Akzeptanz der Kurse bedinge.

Abbildung 5-7: Akzeptanz der Kurse in Unternehmen aus TrainerInnensicht (n=37)



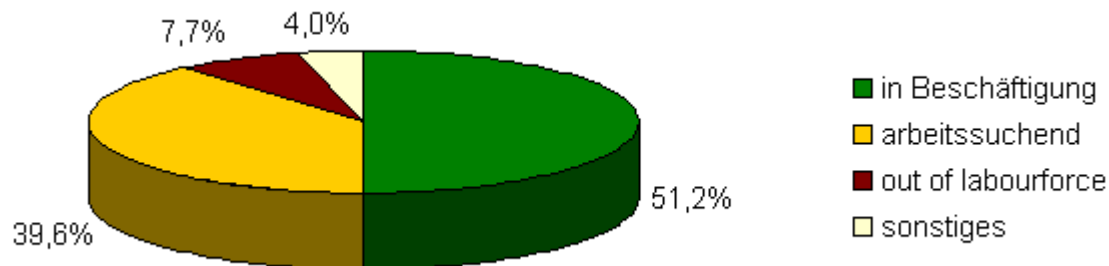
14 TrainerInnen (37,8%) schätzen die Akzeptanz von Kursen und Kursinhalten als eher hoch ein. Überwiegend sind dies TrainerInnen aus Kursen, die eine Beschäftigungsaufnahmequote von mindestens 30% erreichen. Die TrainerInnen geben aber auch an, dass eine „intensive Arbeit an den Unternehmen“ hierfür notwendig war, „*Unternehmen muss klar gemacht werden, was TeilnehmerInnen können und dass auch weiterführende Maßnahmen z.B. eine Implacementstiftung möglich sind*“.

27,0% der TrainerInnen (10 Personen) geben an, dass die Akzeptanz der Kurse „eher niedrig“, 3 weitere TrainerInnen (8,1%) „niedrig“ liegt. Sie bezeichnen die Kurse als zu kurz und die Anbindung an Unternehmen bzw. die Praxis als unzureichend. So könnten etwa Betriebspraktika eingebaut werden, um den Vermittlungserfolg positiv zu beeinflussen. In den entsprechenden Kursen blieb der Vermittlungserfolg hinter den Erwartungen bzw. Vorgaben zurück, weswegen auch die Stimmung der TeilnehmerInnen in den Kursen kontinuierlich abfiel. Die TrainerInnen merken auch an, dass Deutsch allein nicht reiche – vielmehr gelte es, Betriebe vom Können und Wollen der „AusländerInnen“ zu überzeugen.

5.7 Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen nach dem Kurs

Die TrainerInnen wurden angehalten, den **Arbeitsmarktstatus** ihrer TeilnehmerInnen direkt nach dem Kursabschluss anzugeben. Ein Anteil von gut der Hälfte der TeilnehmerInnen (51,2%) wird von den TrainerInnen direkt nach dem Kursbesuch in Beschäftigung gesehen. 39,6% bleiben laut Einschätzung der TrainerInnen weiterhin arbeitslos, 7,7% wenden sich von der aktiven Arbeitssuche ab. 4,0% werden in Folgemaßnahmen wie etwa einen weiteren Kurs bzw. eine Stiftung vermittelt.

Abbildung 5-8: Arbeitsmarktstatus nach Kursabschluss aus TrainerInnensicht (n=37)



Die FachtrainerInnen (25 aus 37) wurden darüber hinaus gefragt, zu welchen Anteilen die bekannten **Beschäftigungsaufnahmen** einschlägig waren. Die Einschlägigkeit der aufgenommenen Beschäftigung und somit einen direkten Zusammenhang mit dem Kurs bestätigen die TrainerInnen für gut die Hälfte (53,9%) der Beschäftigungsaufnahmen. Es wird jedoch in einem Atemzug darauf hingewiesen, dass Dauer bzw. Nachhaltigkeit der Beschäftigung in Frage zu stellen sind – zu oft dürften TrainerInnen schon erlebt haben, dass trotz versprochenem, fachadäquaten Einsatz wieder eine befristete oder unqualifizierte Tätigkeit ausgeübt wird.

Als Barrieren einschlägiger Beschäftigung nach dem Kurs werden folgende Gründe genannt:

- ▶ Der Kurs vermittelt nur Basiskenntnisse, ist zu kurz für echte Fachqualifizierung. (5 Nennungen)
- ▶ MigrantInnen können nicht wählerisch sein, gerade wenn sie finanzielle Nöte haben und/ oder in der Mobilität eingeschränkt sind. (4 Nennungen)
- ▶ „AusländerInnen“ werden in den Betrieben stigmatisiert - es sei Usus, sie zu diskriminieren. (3 Nennungen)

Fast 40% der TeilnehmerInnen bleiben **arbeits-suchend**. Die Gründe sehen TrainerInnen sowohl bei den MigrantInnen selbst, als auch im System (bei den Unternehmen, beim Staat) begründet.

Individualebene:

- Sprachprobleme (14 Nennungen)
- Niedriges Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau (5 Nennungen)
- Unrealistische Vorstellungen (4 Nennungen)
- Gesundheitliche Einschränkungen (3 Nennungen)
- Mangelnde Motivation, Desinteresse (3 Nennungen)
- Schwierige „Vorgeschichten“ (2 Nennungen)
- Mangelnde Mobilität/ Flexibilität (2 Nennungen)
- Selbstüberschätzung (2 Nennungen)
- Wenig Praxiserfahrung (2 Nennungen)
- Frau soll nicht arbeiten – kulturell bedingt (1 Nennung)
- Wenig Veränderungsbereitschaft (1 Nennung)
- Schwierige Gesamtumstände der Personen (1 Nennung)
- Altersproblematik – keine Chance auf Beschäftigung (1 Nennung)

Systemebene:

- Übertriebene Wünsche der Firmen (1 Nennung)
- Angespannte wirtschaftliche Lage von Unternehmen (1 Nennung)
- Teilzeitproblematik bei Frauen (1 Nennung)
- Nostrifizierungsprobleme (1 Nennung)
- Skepsis der Firmen gegenüber MigrantInnen (1 Nennung)

7,7% der KursteilnehmerInnen ziehen sich überhaupt aus dem Arbeitsmarkt und der aktiven Arbeitssuche zurück, gehen „**Out of Labour Force**“. TrainerInnen sehen die Gründe hierfür wie folgt:

Als Hauptgrund wird die sich einstellende Resignation, Frustration und Willenlosigkeit aufgrund andauernder Arbeitslosigkeit genannt (10 Nennungen). Fast ebenso viele Nennungen beziehen sich auf gesundheitliche Beeinträchtigungen (9 Nennungen), die sowohl im körperlichen als auch im mentalen Bereich liegen können.

Private bzw. soziale Probleme werden von 6 TrainerInnen als Gründe für einen Rückzug vom Arbeitsmarkt genannt. Weiters kommen kognitive Defizite von TeilnehmerInnen (5 Nennungen) zur Sprache, welche oft mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen einher gehen und zu einer dauernden Überforderung der Betroffenen führen.

Der Rückzug aus dem Erwerbsleben aufgrund familiärer Pflichten wird von 3 TrainerInnen genannt. In zwei Fällen gab auch das fortgeschrittene Alter der TeilnehmerInnen in Kombination mit ständigen Jobabsagen den Ausschlag dafür, Out of Labour Force zu gehen.

Einzelnenennungen umfassen auch Gründe wie Abschiebung, Umzug bzw. Rückzug in das Herkunftsland, vorangegangene Haft als vordergründiges Vermittlungshemmnis, Wechsel an Universität.

5.8 Verbesserungsvorschläge zu den Kursen für MigrantInnen

Die TrainerInnen wurden an drei Stellen der Befragung zu Verbesserungsvorschlägen jeweils fokussiert auf die Themen Kursadäquanz, Kursumsetzung und Kurswirkungen/ Vermittlungserfolg befragt. Im Antwortverhalten vermischten sich allerdings die Bereiche Kursadäquanz und Kurswirkungen sehr stark, weshalb diese nun integriert ausgewertet und dargestellt werden. Die detaillierten Einzelnenennungen sind in Tabelle 5-1: Ergebnisübersicht nachzuschlagen.

In Bezug auf die Kursumsetzung wurden von TrainerInnen „Leitlinien“ für verbesserte Kursumsetzung definiert:

Abbildung 5-9: Leitlinien zur verbesserten Kursumsetzung

1. Teilnahmevoraussetzungen definieren und klar kommunizieren: Vorwissen und Bildungsniveau, Fähigkeit und Wille zur Zusammenarbeit feststellen, falschen Erwartungen vorbeugen.
2. Nicht-Vermittelbare bzw. Personen mit schwerwiegenden Problemlagen (Drogenabhängige, psychisch Kranke, Traumatisierte, AsylantInnen) nicht zuweisen bzw. in einen eigenen Kurs, der die Bedarfe entsprechend bedient.
3. Besseres Clearing insbesondere bezüglich Sprachkenntnis.
4. Beratung schärfen: Was braucht die Person wirklich?
5. Durchmischung sicherstellen, aber auch auf Konfliktlinien achten.
6. TrainerInnen auf besondere Herausforderungen vorbereiten.
7. Längere Kurszeit, um hochwertige Fachqualifizierung bieten zu können.
8. Kurs nicht abbrechen lassen, wenn Beschäftigung gefunden wird.
9. Nachbesetzungen klar regeln bzw. möglichst vermeiden.
10. TeilnehmerInnen das Gefühl geben, dass sie auch „wahrgenommen“ werden, weniger unter Druck setzen.
11. Formalismen reduzieren: Zwei Minuten zu spät kommen sollte nicht gemeldet werden müssen.
12. Zusammenarbeit mit Firmen verstärken, um Vermittlung positiv zu beeinflussen.
13. Fahrtgeld für sozial schwache TeilnehmerInnen – einige wollten aufhören, weil Fahrtkostenaufwand zum Kurs hoch war.

Bislang erfolgt der Ablauf der Prozesskette nach folgendem Muster: Das AMS konzipiert die Kurse und beauftragt die BildungsträgerInnen mit der Durchführung. Die Kurse werden vom AMS mit TeilnehmerInnen beschickt. Die BildungsträgerInnen bzw. die jeweils eingesetzten TrainerInnen setzen die Kurse um und übernehmen eine gewichtige Rolle in der Vermittlung der TeilnehmerInnen an Unternehmen - zusammen mit dem Arbeitsmarktservice.

Schwachpunkte werden nun von den TrainerInnen vor allem darin gesehen, dass der Kursmaßnahme keine „**Clearingphase**“ vorgeschaltet ist. Der Wunsch nach einer umfassenden Klärungsphase im Vorfeld der eigentlichen Fachqualifizierungsmaßnahme bzw. Vorteile aus einem derartigen Angebot werden insgesamt 41 Mal (Mehrfachnennungen waren möglich) im Kontext von Verbesserungsmaßnahmen vorgebracht.

Clearing beginnt für die Befragten mit einer umfassenden Vorinformation an potenzielle KursteilnehmerInnen – möglichst in Muttersprache, um Missverständnissen und falschen Erwartungen vorzubeugen. Einstiegsmodule, die der Orientierung und Moti-

vation sowie der ausführlichen Abklärung von Zielen und Möglichkeiten der TeilnehmerInnen dienen, sollen zu einer treffsicheren Zuweisung der TeilnehmerInnen in die jeweils möglichen Kurse beitragen. Die Zahl der KursabbrecherInnen soll dadurch verringert werden, Nachbesetzungen möglichst die Ausnahme darstellen. Auch ein „Abfangen“ jener Personen, die erst eine Alphabetisierung benötigen, kann zu diesem Zeitpunkt erfolgen.

Zudem sollen von AMS zusammen mit BildungsträgerInnen bzw. TrainerInnen auf Basis der in der Einstiegsphase gewonnenen Erkenntnisse klare Zieldefinitionen erarbeitet, je nach TeilnehmerInnengruppe erfüllbare Vorgaben definiert werden. TrainerInnen erhalten in dieser Einstiegsphase auch ein Bild davon, welche Herausforderungen auf sie zukommen und ob zusätzliche Mittel bzw. Ressourcen herangezogen werden müssen. Eine bessere Vorbereitung kann somit auf beiden Seiten (TeilnehmerInnen wie TrainerInnen) herbeigeführt werden.

18 Nennungen beziehen sich darauf, die **Laufzeit der Kurse** zu verlängern, im Wesentlichen aus zwei Hauptmotiven heraus: Erstens, um dem speziell bei der Zielgruppe MigrantInnen notwendigen, individuellen Eingehen mehr Zeit zur Verfügung zu stellen. TeilnehmerInnen bräuchten in der Regel „*länger, um sich zu akklimatisieren*“. Zweitens, weil die Kurse für eine echte Fachqualifizierung zu kurze Laufzeiten aufweisen, demnach nur Basiskenntnisse vermittelt werden könnten, was vielen Unternehmen zu wenig sei.

TrainerInnen legen großen Wert auf flexible Kursgestaltung und individuelle **Handlungsspielräume**. Dementsprechend findet sich diese mit 16 Nennungen als am dritthäufigsten genannte Kategorie bezüglich Verbesserungsvorschlägen. Spezielle Förderbedarfe würden oft erst im Lauf der Kurse sichtbar und erfordern rasche Unterstützungsmöglichkeiten. Allzu strenge Formalismen würden TeilnehmerInnen unter unnötigen Druck setzen. Auch erweiterte finanzielle Spielräume zum Zukauf passender Räumlichkeiten für Technischulungen (insbesondere kleine TrägerInnenorganisationen) sowie zur Anschaffung von Lernsoftware, interkulturellem Material und für eine gute Bezahlung der TrainerInnen werden als Wunsch genannt.

12 Nennungen im Zusammenhang mit Verbesserungen setzen an der **Schnittstelle zu potenziellen ArbeitgeberInnen** an. TrainerInnen schlagen eine aktivere Bewusstseinsarbeit des AMS bei den Unternehmen vor und wünschen sich mehr Information über mögliche ArbeitgeberInnen, die auch für Praxisanteile in den Kursen (Betriebsbesuche bis hin zu Betriebspraktika und Implacement-Folgemaßnahmen) ins Boot geholt werden könnten.

Vereinzelt findet sich auch die Idee, die **inhaltliche Ausrichtung der Kurse** auszuweiten. 4 Nennungen finden sich in Hinblick auf Angebote, die auch speziell für Frauen attraktiv sind, eine Nennung in Hinblick auf die Errichtung eines Angebots im EDV-Bereich.



5.9 Soziodemografisches TrainerInnenprofil

Die 37 befragten Personen verteilen sich je zur Hälfte nach Geschlecht: 18 männliche Trainer und 19 weibliche Trainerinnen nahmen an der Befragung teil.

Das Alter der TrainerInnen liegt zwischen 26 und 56 Jahren, im Durchschnitt sind TrainerInnen knapp über 40 Jahre alt.

Je 8 TrainerInnen wurden über die BildungsträgerInnen Wifi und ibis acam-Mentor eingesetzt, 21 über das BFI.

Die Zeitdauer der Trainingstätigkeit der Befragten beträgt zwischen 1 Jahr und 25 Jahren, im Durchschnitt etwa 7 Jahre.

Die facheinschlägige Trainingstätigkeit an der Zielgruppe MigrantInnen variiert vom betreffenden Kurs als Ersterfahrung mit der Zielgruppe bis zu bereits 20 Jahren Erfahrung im Training von Zugewanderten. Der Durchschnittswert liegt bei 3,5 Jahren.



6 Reflexion und Empfehlungen

Die interkulturelle Öffnung des Bildungsbereichs stellt im aktuellen Diskurs eines der dringlichsten Ziele dar und sieht die Adaptierung bestehender und Schaffung neuer Angebote unter Berücksichtigung der speziellen Bedürfnisse der MigrantInnen als Grundvoraussetzung an. Genau an diesem Punkt setzt die Evaluierung der Berufsqualifizierungskurse des AMS OÖ für MigrantInnen an: Sie identifiziert besondere Problem- und Bedürfnislagen der Zielgruppe und leitet Maßnahmen zur Optimierung der Angebote ab. Vorliegendes Kapitel führt die einzelnen vorangegangenen Analyse-schritte zusammen und geht unter Beachtung relevanter anderer Forschungsbefunde explizit auf die Beantwortung der Forschungsfrage ein:

Welche Wirkungen bzw. Erfolge können durch die angebotenen Kurse erzielt werden und welche Verbesserungen können in Konzeption und Umsetzung von derartigen Maßnahmen für die Zielgruppe berücksichtigt werden, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und den Berufs(wieder)einstieg zu unterstützen?

6.1 Zielgruppe MigrantInnen: Einflussfaktoren und Herausforderungen

Personen mit Migrationshintergrund sehen sich mit unterschiedlichsten Herausforderungen in Bezug auf Arbeitsmarkt und Weiterbildung konfrontiert. Eine grobe Einteilung der relevanten Einflussfaktoren kann in Anlehnung an Kastner (2008) in sozio-ökonomische Faktoren, geschlechtstypische Muster und Systemfaktoren getroffen werden.

Tabelle 6-1: Relevante Einflussfaktoren auf Weiterbildung und Erwerbstätigkeit von MigrantInnen

sozioökonomische Faktoren	geschlechtstypische Muster	Systemfaktoren
niedrige Bildungsabschlüsse	frühe Verheiratung	kein/ zu wenig Angebot
niedrige Verwertbarkeit im Ausland erworbener Abschlüsse und Kenntnisse	Behinderung durch Partner	Überforderung
keine Basis für informelles, selbstgesteuertes Lernen	Abhängigkeit und familiäre Entscheidungsstrukturen	Dequalifizierung
Ängste, Unsicherheit	fehlende Lernanlässe	niedrige Anschlussfähigkeit

Quelle: in Anlehnung an: Kastner, 2008; Boos-Nünning, 2008; Sprung, 2008



Der Zusammenhang der Faktoren untereinander wird bei Ahrens (2008) beschrieben. Exklusionskarrieren beginnen mit *auslösenden Startpunkten*, meist sozioökonomischen Faktoren, wie etwa niedrigen Bildungsabschlüssen. Hinzu treten *beschleunigende Faktoren* – etwa die soziale, ethnische Herkunft oder das Geschlecht. Um den Exklusionsverlauf nun zu unterbrechen, bedarf es bestimmter kurzfristiger *Auffangmechanismen*. Die AMS-Kurse für MigrantInnen können diese Funktion erfüllen.

6.2 Kursmaßnahmen des AMS: Stellenwert und Bedeutung

Der Besuch der Kursmaßnahme stellt diesbezüglich einen Ausgangspunkt dar, ähnlich einer Kreuzung, an der sich vier mögliche Fahrtrichtungen ergeben:

Szenario 1 stellt den Einstieg in die ordentliche Erwerbstätigkeit dar. Vielfach haben Personen mit Migrationshintergrund aufgrund der oben bereits dargelegten Faktoren Probleme, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

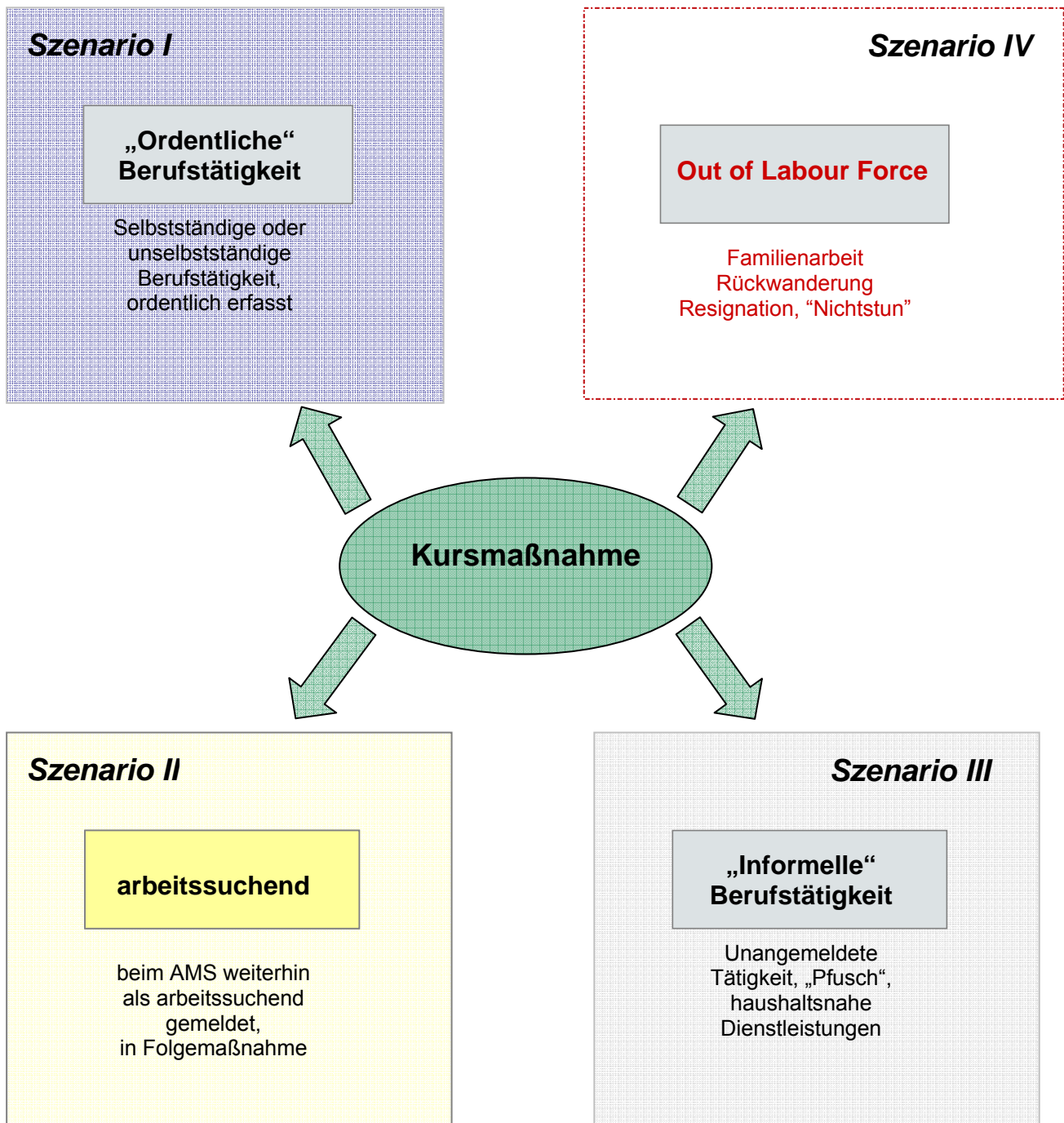
Szenario 2 bezeichnet den Verbleib in der Situation der Arbeitssuche. Dieser birgt jedoch die Gefahr, dass mit andauernder Arbeitslosigkeit immer schwerer eine Anstellung gefunden wird. Weitere Schulungsmaßnahmen stellen demnach eine Möglichkeit dar, wiederum aktivierend auf die Arbeitslosen einzuwirken.

Szenario 3 bezeichnet informelle Berufstätigkeiten, die sich außerhalb des offiziellen Wirtschaftslebens, im „Graubereich“ der „Schwarzarbeit“ abspielen. Personen mit Migrationshintergrund sind überproportional häufig von derartigen Anstellungen betroffen, da Sachzwänge (z.B. sich selbst und die Familie ernähren können, längere Arbeitslosigkeit) sie oft auch in derartige „Beschäftigungsverhältnisse“ ohne rechtlichen und sozialen Schutz drängen.

Szenario 4 stellt die Situation des Austretens aus dem System des Erwerbsarbeitsmarktes (Out of Labour Force) dar. Personen ziehen sich aus unterschiedlichen Gründen aus der Erwerbstätigkeit zurück: Familienarbeit, aber auch Resignation aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder im Fall von MigrantInnen eine (temporäre) Rückwanderung können ausschlaggebend sein.

Ziel des AMS muss daher sein, möglichst viele Personen mit Migrationshintergrund durch gute Beratung, adäquate Schulung und Gestalten begünstigender Faktoren für die Vermittlung in Unternehmen in Beschäftigung zu bringen. Dabei gilt es auch, Personen Out of Labour Force bzw. in informeller Berufstätigkeit wieder zur Partizipation am „offiziellen“ Wirtschaftsleben zu bewegen, insbesondere, da Teilnahme am Erwerbsleben einen zentralen Aspekt der Teilhabe an bzw. Integration in der Gesellschaft darstellt.

Abbildung 6-1: Szenarien nach der Kursmaßnahme



Studien der Universität Klagenfurt (Kastner, 2008) kommen zu dem Schluss, dass MigrantInnen zwei typische Zugangsmuster zu Weiterbildung aufweisen:

1. Schlüsselerlebnisse z.B. durch persönliche Erlebnisse wie etwa die Feststellung, dass die entsprechende Qualifikation zum Erreichen bestimmter Lebensziele notwendig ist oder etwa neue Informationen über die Möglichkeiten derartiger Weiterbildungen (*wie etwa im Fall der befragten Türkin I 4 in vorliegender Studie, die sich bereits 15 Jahre in Österreich aufhält, kaum Deutsch kann und*



gerne etwas anderes als putzen machen würde; sie hat die Notwendigkeit erkannt, Deutsch zu lernen und sich freiwillig zum Kurs angemeldet)

2. Fremdbestimmung, diese wird meist durch das AMS angetrieben, überwiegend aber als „willkommene“, aktivierende Fremdbestimmung erlebt, die wenig Verweigerungshaltung hervorruft. *(Die Mehrheit der Befragten in vorliegender Studie bezeichnen die Zuweisung zum Kurs als freiwillig auf Vorschlag des AMS bzw. als Anraten des AMS, nur vereinzelt wird tatsächlich von Zwang gesprochen.)*

Das Arbeitsmarktservice stellt demnach eine zentrale Schnittstelle für MigrantInnen und deren Aus- bzw. Weiterbildungsbeteiligung dar. Es kann als Türöffner verstanden werden, das durch bewussten Einsatz von Schulungen nicht nur Defizite ausgleichen, sondern auch zahlreiche Mehrwerte erzielen kann, wie im Folgenden dargelegt wird.

6.3 Erfolge und Wirkungen der Berufsqualifizierungskurse für MigrantInnen des AMS OÖ

Trotz zahlreicher kritischer Anmerkungen seitens der befragten TeilnehmerInnen konnte die Evaluierung hohe Zufriedenheitswerte feststellen. Der **Anteil zufriedener TeilnehmerInnen** unter den 20 qualitativ befragten Personen liegt zwischen 65% (bezüglich praktischer Inhalte) und 85% (bezüglich der Kursgruppe). 75% der TeilnehmerInnen würden darüber hinaus die Teilnahme am Kurs weiterempfehlen bzw. wieder an einem derartigen Kurs teilnehmen.

Tabelle 6-2: Anteile der Zufriedenen an abgefragten Kursaspekten

Zufriedenheit mit...	Anteil der Zufriedenen (n=20)
der Kursgruppe	85%
den Fortschritten im Erlernen der deutschen Sprache	80%
den TrainerInnen	75%
den Rahmenbedingungen der Kurse (Raum, Zeit etc.)	70%
den fachlichen Inhalten	70%
den theoretischen Inhalten	70%
den praktischen Inhalten und den Praxiskontakten	65%

Auch TrainerInnen wurden angehalten, die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen einzuschätzen. TrainerInnen schätzen den Anteil der zufriedenen TeilnehmerInnen auf 92%, knapp ein Drittel der TeilnehmerInnen wird als hoch zufrieden eingeschätzt. Die eigene **Zufriedenheit der TrainerInnen** mit den abgehaltenen Kursen wird von 49% als sehr zufrieden, 32% als eher zufrieden angegeben. Eine ähnlich hohe Abweichung in der Einschätzung zeigt sich in Hinblick auf **Adäquanz der Kursinhalte**: Während 85% der TrainerInnen (n=37) die Inhalte als angemessen einstufen, tun dies 75% der TeilnehmerInnen (n=20).

Als konkrete Erfolge geben 60% der TeilnehmerInnen an, dass sie **praktische Inhalte** aus den Kursen **bereits nutzen** konnten.

80% der TeilnehmerInnen beschreiben konkrete Nutzen aus der **gesteigerten Sprachkompetenz**: Die **Anwendung von Deutsch** wird **im Alltag** besser beherrscht, mit der Abmilderung der bisher erlebten „Sprachlosigkeit“ geht ein **gesteigertes Lebensgefühl** einher. Die TeilnehmerInnen schildern eine höhere **Unabhängigkeit/Selbstständigkeit** und fühlen sich sicherer im Umgang mit Behörden und in Bewerbungssituationen. Vereinzelt wird auch die Wirkung beschrieben, dass die Scheu, Deutsch als Sprache anzuwenden und **in Kontakt mit Einheimischen** zu treten abgelegt bzw. abgemildert werden konnte. Somit können die Kurse einen aktiven Beitrag zur Integration leisten, denn Teilnahme an der Kommunikation ist ein wichtiger Schritt zur Teilhabe an der Gesellschaft.

Auch der **soziale Rückhalt** in der Gruppe wird von den TeilnehmerInnen selbst beschrieben. Die multikulturelle Zusammensetzung der Kurse wurde als Bereicherung erlebt, Freundschaften und Kontakte konnten entstehen.

Auf der **sozialen und individuellen Nutzen- bzw. Wirkungsebene** werden von TrainerInnen ähnliche Erfolge genannt: TeilnehmerInnen fühlten sich in der Gruppe respektiert und angenommen, konnten Ängste ab- und Vertrauen aufbauen sowie ihren Selbstwert steigern. Sozial profitieren sie von mehr Selbstständigkeit, finden sich im Alltag besser zurecht und haben in der Kursgruppe Rückhalt gefunden, teilweise haben sich auch Freundschaften und Netzwerke gebildet.

TrainerInnen sehen die Nutzen und Erfolge der TeilnehmerInnen im beruflichen Bereich vor allem in der **Aktivierung, Perspektiventwicklung und Horizonserweiterung** (berufliche Stärkung und Empowerment), weniger in der konkreten fachlichen Umsetzung des Gelernten - obgleich TrainerInnen schätzen, dass gut die Hälfte der Beschäftigungsaufnahmen an den Kurs facheinschlägig waren.

Eine aktivierende Wirkung der Kurse wird auch bei den befragten TeilnehmerInnen im Lauf der Befragungen wahrnehmbar. Indirekt lässt sich aus einzelnen Aussagen der TeilnehmerInnen auch ableiten, dass die **strukturierende Wirkung** des Kursbesuchs auf das eigene Leben als positiv empfunden wird. 60% der MigrantInnen besuchen die Kursmaßnahme freiwillig und sind froh, dass ein derartiges Angebot besteht, um etwa die **Zeit der Arbeitslosigkeit sinnvoll und produktiv** zu überbrücken.

Studien der Universitäten Klagenfurt (Kastner, 2008) sowie Graz (Sprung, 2008) unterstreichen die auch in vorliegender Evaluierung konstatierten zusätzlichen Wirkungen der Kurse:

- Empowerment der TeilnehmerInnen (emotionale Stärkung durch Erfolgserlebnisse, Förderung der Selbstbestimmung)
- Hohe Lernmotivation der TeilnehmerInnen (Schlüsselfaktor ist eine subjektiv als sinnvoll erachtete Lernbegründung)
- Alltagserleichterungen



6.4 Verbesserungsvorschläge in Konzeption und Umsetzung von Kursen für MigrantInnen

Die schwierigen Kursumstände der Berufsqualifizierungskurse 2007 des AMS OÖ sind durchaus auch den TeilnehmerInnen selbst bewusst geworden. So wird – wie auch seitens der TrainerInnen – die Heterogenität der KursteilnehmerInnen als größte Schwierigkeit wahrgenommen. Vielfach kommt die Forderung, homogenere Gruppen zu bilden. In der überwiegenden Mehrheit der Nennungen bezieht sich die gewünschte Homogenität auf das Sprachniveau, teilweise auch auf die fachlichen Vorkenntnisse.

Eine Angleichung der Sprachniveaus scheint unbedingt sinnvoll, von leistungsdifferenzierten Gruppen in Hinblick auf die Fachkenntnisse ist jedoch abzuraten, da durch homogene Lerngruppen Leistungsunterschiede verstärkt werden können, wie in zahlreichen Studien untermauert wird. Lou et al. (1996 zit.n. Schofield, 2006, S. 76) kommen zu dem Schluss, dass leistungsschwächere SchülerInnen gerade von heterogen zusammengesetzten Lerngruppen profitieren. Auch Längsschnittstudien wie jene von Kerckhoff 1986, Venkatakrishnan/ Wiliam 2003 oder Köller/ Baumert 2001 (alle zit.n. Schofield, 2006, S. 84) kommen zu dem Schluss, dass Lernende, die in gegliederten Systemen unteren Niveaus zugeteilt werden, weniger lernen. Es ist demnach eine mittlere Kompetenzstreuung anzustreben.

Sprachkompetenz und Sprachniveau

Erster und mit Abstand meistgenannter Verbesserungsvorschlag in vorliegender Studie ist demnach die **Angleichung der Sprachkompetenzen** der KursteilnehmerInnen. Erst wenn das sprachliche Erfassen-Können der Inhalte sichergestellt ist, ist es möglich, fachliche Inhalte zu verstehen.

Weiters wird in Zusammenhang mit den Sprachschwierigkeiten in den Kursen genannt, dass die Sprache im Kurs „vereinfacht“, das Tempo stärker gezügelt werden muss. Vereinzelt werden auch mehrsprachige TrainerInnen bzw. mehrsprachige Lernunterlagen gefordert.

Kurslaufzeit und Praxisanteile

Am zweithäufigsten nennen die TeilnehmerInnen den Wunsch, die **Kurslaufzeit** zu verlängern, um die Fachinhalte vertiefender bearbeiten zu können und somit eine **hochwertigere Ausbildung** zu erlangen. Dies wird auch von jeder/ jedem sechsten TrainerIn bestätigt.

Der Berufs(wieder)einstieg wird von den MigrantInnen als kritischer Punkt gesehen. Jobvermittlung sollte nach Meinung der Befragten nicht neben oder nach dem Kurs erfolgen, sondern stärker integriert geschehen, der **Praxisbezug** der Kurse umfassender gestaltet werden, etwa über **Unternehmenskontakte, Schnuppermöglichkeiten und Praktika** in Unternehmen.



Aufbau der Kurse bzw. Kurszyklus

TrainerInnen wie TeilnehmerInnen sprechen sich für einen **modularen Aufbau** der Kurse aus, um diese drei genannten Verbesserungsvorschläge umzusetzen und einer Über- bzw. Unterforderung vorzubauen.

Die erste Phase sollte einerseits der beruflichen **Information** und **Orientierung** („Clearing“, das sich auch in der Muttersprache empfiehlt), um falschen Erwartungen vorzubauen und festzustellen, was die Person tatsächlich braucht sowie der **Angeleichung der Deutschkenntnisse** dienen. Zu ähnlichen Empfehlungen kommen auch Sprung (2008), Kastner (2008) sowie Pohn-Weidinger (2005).

Insbesondere auch das Deutschsprechen sollte besonderes Gewicht erhalten – einige der befragten TeilnehmerInnen konnten Deutsch gut verstehen, aber kaum selbst anwenden. TrainerInnen würden sich auch wünschen, dass erst auf Basis der Erkenntnisse dieser Clearing-Phase Zieldefinitionen in Zusammenarbeit mit dem AMS OÖ erarbeitet bzw. fein definiert werden, sodass in der Folge **erfüllbare Vorgaben** für die Kurse vorgeschrieben werden.

Erst ab der zweiten Phase sollte **Fachqualifizierung** angeboten werden. Hierbei wird dem entsprechenden Fachvokabular und den praktischen wie theoretischen Inhalten besonderes Gewicht beigemessen.

Die letzte Phase der Kurse sollte **Wiederholungen und Vertiefung** anbieten, sowie den Schwerpunkt auf Betriebskontakte in Form von Betriebsbesuchen, Schnuppertagen und Praktika legen.

TrainerInnen und deren Grundhaltung gegenüber den TeilnehmerInnen

Wie aus Tabelle 6-2 (Seite 97) ersichtlich, ist die Zufriedenheit mit den TrainerInnen hoch (75%), jedoch zeigt sich in allen geführten Gesprächen, dass eine starke **TeilnehmerInnenorientierung** mit empathischer Grundhaltung eine wesentliche Voraussetzung für das Gelingen von Kursen mit und für MigrantInnen darstellt. **Wertschätzung** durch Lob und Feedback kommt bei dieser Zielgruppe besonders schwer zum Tragen, gerät sie doch viel leichter und schneller in eine defensive Haltung, welche sich in der Folge negativ auf das Kursklima auswirkt.

Gerade vor dem Hintergrund, dass die **Erwartungen von Lehrkräften** einen besonders starken Einfluss auf TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund und TeilnehmerInnen aus niedrigen sozialen Schichten haben (in Anlehnung an die Befunde von Schofield, 2006) ist zu bedenken, dass Voreingenommenheiten und Vorurteile fatale Wirkungen hervorrufen können. Die Existenz negativer Stereotype über die intellektuellen Fähigkeiten können einen nachweislichen, negativen Einfluss auf die Leistungen der Lernenden („Stereotype Threat“; Schofield, 2006) haben und zu typischen Verhaltensweisen führen: zu Vermeidung von Herausforderungen, Selbstbehinderung, Ablehnung von Feedback zu den eigenen Leistungen, Verlust der Bildungsmotivation.

Eine große Chance liegt darin, mit positiven Erwartungen in Kursmaßnahmen zu starten, das kulturelle Kapital und die Qualifikationen der MigrantInnen wahrzunehmen, wertzuschätzen und **anzuerkennen**. Das Eingehen auf kulturelle Bedürfnisse und Fä-

higkeiten im Unterricht erweist sich in einer Studie von Pohn-Weidinger (2005) über MigrantInnen und Migranten in Wiener Erwachsenenbildungseinrichtungen als Forderung Nummer Eins in Hinblick auf die Gestaltung von Angeboten für MigrantInnen.

In Anlehnung an Axel Honneth sind neben den rechtlichen Aspekten vor allem soziale Wertschätzung und emotionale Beziehungen entscheidend dafür, ob Integration gelingt oder nicht. Die deutsche Migrationsexpertin Boos-Nünning (2008) geht sogar so weit zu sagen, dass ähnlich dem Prozess des Gender Mainstreaming ein Prozess des „Cultural Mainstreaming“ notwendig ist.

Kursklima und TeilnehmerInnenzusammensetzung

Überhaupt erweist sich das **Kursklima** als kritischer Erfolgsfaktor für einen gelungenen Kursablauf. TrainerInnen beschreiben, dass die Gruppengröße viel weniger Einfluss auf den Lernfortschritt hat, als die Stimmung in der Gruppe. In durchmischten Gruppen darf der „**Translationsaufwand**“ (gegenseitiges Verstehen über Kulturgrenzen hinweg muss sichergestellt werden) nicht unterschätzt werden, dieser ist zeitintensiv und trägt wesentlich zur Schaffung eines guten Lernklimas bei. Generell halten TrainerInnen fest, dass die Zielgruppe MigrantInnen aufgrund ihrer **besonderen Bedürfnisse** speziell „abgeholt“ werden muss, mehr Bestärkung und Zusprache braucht als der Durchschnitt der AMS-KursteilnehmerInnen.

Als ein zu erhaltender Aspekt der Kurse wird die **Durchmischung** der Kurse nach Ethnie und Geschlecht genannt: Die integrative Komponente durchmischter Kurse („alle im selben Boot“) ermöglicht das Entwickeln von Verständnis, Wertschätzung, Akzeptanz, Respekt und Toleranz. Freundschaften und Netzwerke können entstehen, Gemeinschaft erlebt werden.

Anforderungen an TrainerInnen

Zudem wird der Sprachfortschritt positiv beeinflusst, da Deutsch die gemeinsame Sprache im Kurs ist. **TrainerInnen** sollten aber **gut vorbereitet** in durchmischte Kurse gehen, da es durchaus kritische Situationen zu bewältigen gilt bzw. gegebenenfalls Spielregeln der Gruppe stärker durchgesetzt werden müssen.

Empathie, Geduld, Durchsetzungsvermögen, „aufklärerisch und vermittelnd tätig sein“, Wissen zu den Kulturen, interkulturelle Kompetenz sowie Konfliktmanagement, idealerweise auch **Mehrsprachigkeit** werden als Anforderungen an TrainerInnen in derartigen Kursen genannt.

Eine begleitende „Infrastruktur“ für TrainerInnen, die einen Austausch zur **Reflexion** der Kurse, ihrer Verläufe und der TrainerInnenerlebnisse dient, kann aufgrund der vielfältigen und schwierigen Anforderungen nur empfohlen werden.

Gendersensibilität in Bezug auf das Angebot

Die Daten zur Arbeitsaufnahme und den konkret umgesetzten Chancen am Arbeitsmarkt zeigen deutlich, dass Männer die technisch orientierten Kursangebote wahrnehmen und diese im Sinne einer Höherqualifizierung nutzen. **Frauen** hingegen wagen sich kaum in derartige Angebote vor, an ansprechenden Angeboten finden sich lediglich die Reinigungskurse, die **wenig Chancensteigerung** und **keine Höherqualifizierung** mit sich bringen.

Während männliche Kursteilnehmer 3 Monate nach dem Kursende vorwiegend eine Beschäftigung in Produktionsbetrieben aufnehmen können und eine Beschäftigungsquote von 62% ausweisen, erreichen weibliche Kursteilnehmerinnen nur eine Quote von 38% und finden sich doppelt so häufig Out of Labour Force. Der Vergleich zu allen weiblichen AMS-Kursteilnehmerinnen zeigt eine um 9% geringere Tendenz von Migrantinnen, in Beschäftigung zu kommen und eine um 13% höhere Tendenz, Out of Labour Force zu gehen. Dementsprechend schlägt sich die übliche horizontale Segregation am Arbeitsmarkt bei Migrantinnen besonders stark nieder.

Im Sinne einer umfassenden Gendersensibilität und der Förderung von Chancengleichheit bedarf es zweier Ansatzpunkte: Einerseits der Mobilisierung von Frauen für untypische Kurs- und Arbeitsbereiche über **Beratung und Ermutigung**, andererseits aber auch dem Schaffen von Möglichkeiten echter Höherqualifizierung für Frauen durch **Angebote**, die für weibliche Kursteilnehmerinnen mit Migrationshintergrund ansprechend sind und somit auch angenommen werden. Wünsche hierzu aus den Interviews sind die Bereiche Büro und EDV.

Organisatorische Infrastruktur und sonstige Anregungen

Eine weitere Schwierigkeit für TrainerInnen stellten die hohen **AbbrecherInnenzahlen** (vereinzelt bis zu 75%) dar. Durch die **Nachbesetzungen** der frei werdenden Plätze geraten die gebildete Gruppe und deren Dynamik immer wieder in Turbulenzen, die die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen. Besonders schwierig gestaltet sich neben der sozialen auch die inhaltliche Einbindung der „Neuen“. TrainerInnen würden sich wünschen, dass KursteilnehmerInnen die Kurse nicht oder nur in Einzelfällen abbrechen – unabhängig von einer Beschäftigungsaufnahme – und es zu keinen Nachbesetzungen kommt. Sind Nachbesetzungen nicht zu vermeiden, wünschen sich TrainerInnen diese möglichst selten und möglichst geregelt.

An kursbegleitender, organisatorischer Infrastruktur für TeilnehmerInnen würden sich diese das Angebot von flexiblen **Kurszeiten** (etwa um den Kursbesuch mit einer Erwerbs- oder Betreuungstätigkeit verbinden zu können), **Kinderbetreuung** am Kursort sowie mehr **Pausen** wünschen. Mehrere TeilnehmerInnen beschreiben, dass die Kursblöcke ihnen teilweise „zu lang und zu viel“ geworden sind, sie aufgrund der Herausforderung, „ständig in zwei Sprachen denken zu müssen“ mit der geballten Dichte an Inhalten manchmal schon nach der Hälfte der Kurszeit an die Grenzen ihrer Konzentration gestoßen sind.

TrainerInnen würden sich darüber hinaus eine **Reduktion der Formalismen** in den Kursen wünschen. Hochgeschätzt und beibehalten werden sollten hingegen die indi-

viduellen Handlungsspielräume der TrainerInnen. Vereinzelt wird auch angeregt, ein breiteres inhaltliches Spektrum an Fachqualifizierungskursen anzubieten. Heckl/Dörflinger/ Dorr (2007) kommen in ihrer Studie für die KundInnengruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund am AMS Wien zu ähnlichen Schlussfolgerungen: Sie empfehlen ebenfalls eine Ausweitung auf andere Berufsbereiche.

6.5 Berufs(wieder)einstieg bzw. die Schnittstelle zu den Unternehmen

TeilnehmerInnen gehen „empowered“ und gestärkt aus den Kursen hervor und knüpfen teilweise **hohe Erwartungen** an ihre weitere berufliche Entwicklung, wie etwa aus Aussagen von Personen im laufenden Kurs hervorgeht.

Meist stellt sich jedoch bereits beim Erstkontakt mit dem Arbeitsmarkt eine erneute **Ernüchterung** ein: wiederholt erlebte Diskriminierung und die Ethnisierung seitens der Unternehmen drängt Personen mit Migrationshintergrund trotz Qualifikation und Empowerment wiederum in ethnische Nischen bzw. bereits erschlossene Bereiche. (vgl. Sprung, 2008)

Die Bedeutung der Sprache wird auch in diesem Kontext wiederum sichtbar. Sprung (2008) stellt grundsätzlich in Frage, ob in der Bewertung der Unternehmen die Deutschkenntnisse jemals als ausreichend bezeichnet werden würden. Sie stellt die These auf „wer nicht über die richtige Muttersprache verfügt, hat trotz guter Deutschkenntnisse keine Chance“ und weist auf die implizit in den Köpfen der Menschen verankerte Hierarchisierung der (Mutter-)Sprachen hin. Die „Anschlussfähigkeit“ bzw. das Verwerten der Aus- und Weiterbildungen von Personen mit Migrationshintergrund stellt demnach eine große Schwierigkeit für die Zielgruppe dar und liegt wenig in der Hand der MigrantInnen selbst.

Eingeschränkte Anschlussfähigkeit

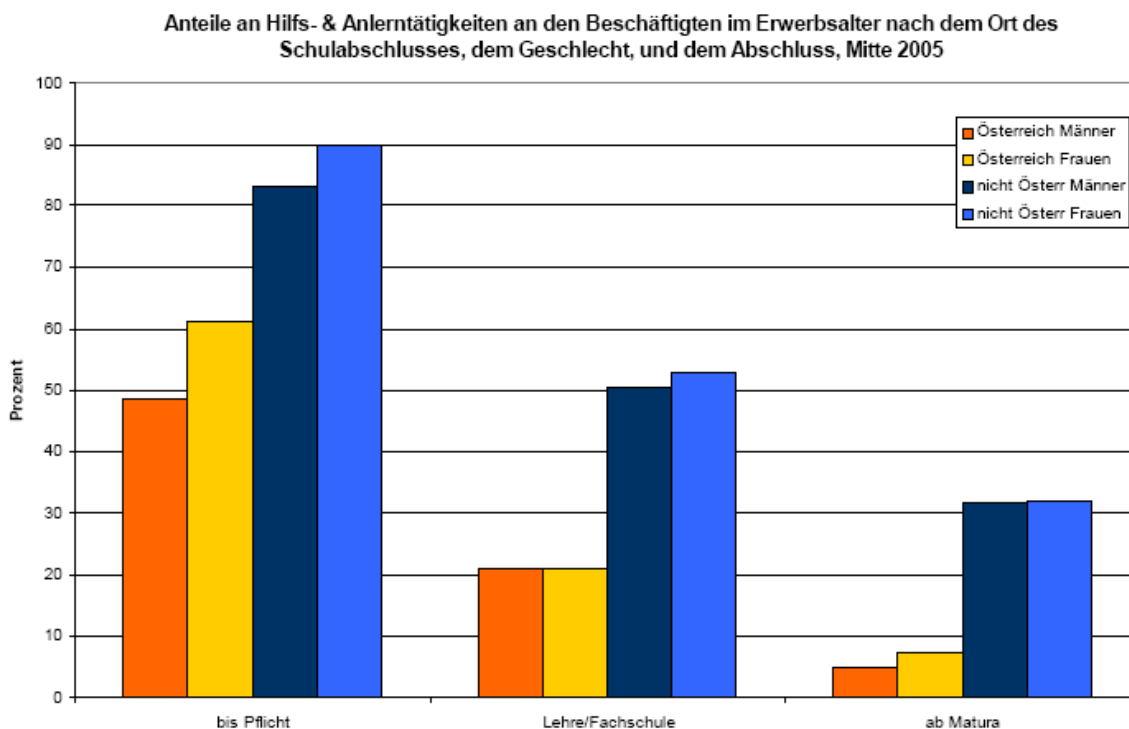
An den Aussagen der in vorliegender Studie befragten TeilnehmerInnen aus den bereits abgeschlossenen Kursen lässt sich diese gewisse Enttäuschung und Resignation aufgrund mangelnder **Anschlussfähigkeit** deutlich ablesen: Erworbene fachliche Inhalte können nicht in den Beruf hinein übertragen werden, MigrantInnen werden wiederum dequalifiziert eingesetzt oder finden trotz Höherqualifizierung keine Anstellung.

Nur ein Teilnehmer unter den 20 befragten MigrantInnen konnte eine Anstellung finden, in der er die erworbenen Fachinhalte umsetzen kann. Der Besuch des Kurses wurde seitens der Geschäftsleitung der betreffenden Firma positiv anerkannt und entsprechend honoriert: Sowohl die Arbeitstätigkeit als auch das Gehalt des Teilnehmers wurde entsprechend aufgewertet. In diesem speziellen Fall trat jedoch hinzu, dass der Teilnehmer über mehrere, in Österreich schon teilweise nostrifizierte Berufsabschlüsse verfügt.

Dequalifizierung

Untermuert werden kann der nicht der Qualifikation entsprechende Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund durch die Befunde zur Dequalifizierung von Gächter (2007). Untenstehende Abbildung zeigt die eklatanten Unterschiede in den Anteilen an Hilfs- und Anlerntätigkeiten an den Beschäftigten im Erwerbssalter nach dem Ort des Schulabschlusses, errechnet aus Daten der Statistik Austria und der Arbeitskräfteerhebung 2005.

Abbildung 6-2: Befunde zur Dequalifizierung nach Gächter



Quelle: Gächter, 2007, S. 10

Kritischer Erfolgsfaktor zur Vermittlung ist demnach die Akzeptanz der Kurse und seiner AbgängerInnen. Insgesamt schätzen 57% aller TrainerInnen die Akzeptanz der Kurse und ihrer Inhalte seitens der Unternehmen als hoch ein.

Akzeptanz der Kurse seitens der Unternehmen

19% der TrainerInnen schätzen die Akzeptanz sogar als sehr hoch ein; überwiegend handelt es sich dabei um TrainerInnen aus Metallfachkursen. Als Grund für diese positive Einschätzung wird genannt, dass die **Wahl der Fachinhalte gelungen** wäre, da **Metallfachkräfte** schlichtweg gebraucht würden.

TrainerInnen, die die Akzeptanz der Kurse seitens der Unternehmen als eher hoch einstufen, weisen eine Vermittlungsquote von mindestens 30% in ihren Kursen auf

und geben an, dass zur Akzeptanz bzw. allfälliger anschließender Vermittlung eine **„intensive Arbeit an den Unternehmen“** notwendig war.

Der Großteil der MigrantInnen sieht der eigenen beruflichen Zukunft eher **unsicher und zweifelnd** entgegen. An den in Kapitel 4.5 Befunde zur Dequalifizierung angeführten Beispielen wird sichtbar, dass Diskriminierung in Österreich durchaus gegeben ist.

Eingeschränkte Handlungsspielräume durch Diskriminierung

Auch knapp ein Fünftel der TrainerInnen weist auf die **eingeschränkten Handlungsspielräume von MigrantInnen** hin: Diese werden in den Unternehmen stigmatisiert und diskriminiert, hätten vielfach in ihrer beruflichen Entwicklung nicht die Möglichkeit, „wählerisch zu sein“.

Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund ist demnach ein alltäglicher, nicht von der Hand zu weisender Tatbestand – insbesondere, wenn Herkunft „sichtbar“ ist. Zahlreiche Studien belegen dies, etwa Manolakos/ Sohler (2005) oder Santner/ Adam-Maxova/ Ebermann (2002).

Vielfach wird in den Gesprächen mit den MigrantInnen zu vorliegender Studie auch spürbar, dass schwierige Bedingungen und Diskriminierungen schon im Vorfeld erwartet werden. Somit entsteht möglicherweise ein gewisser Teufelskreis, aus dem es schwer auszubrechen gilt: MigrantInnen erwarten gewisse Verhaltensweisen von Unternehmen, Unternehmen schreiben im Gegenzug Personen mit Migrationshintergrund gewisse Attribute zu, was bestimmte Verhaltensmuster und Dynamiken auf beiden Seiten hervorruft und letztendlich in der „self-fulfilling-prophecy“, der Bestätigung der eigenen, voreingenommenen Denkweise endet.

Maßnahmen zur Verbesserung der Anschlussfähigkeit

In Hinblick auf die Verbesserung der Anschlussfähigkeit zeigen sich die befragten MigrantInnen relativ ratlos und sehen Ansatzpunkte in der **Bekämpfung von Diskriminierung im Allgemeinen** sowie in der **Aufwertung der angebotenen Kurse bei den Unternehmen**. TeilnehmerInnen schlagen auch vor, Praktika und Schnuppermöglichkeiten hierfür als fixes Kurselement einzusetzen.

TrainerInnen fordern eine **aktive Bewusstseinsarbeit des AMS in den Unternehmen** und den verstärkten Einsatz von **Praxiskontakten** mit mehr Nachdruck ein. **Unternehmen** hätten so die Möglichkeit, **ein Bild von den MigrantInnen und ihrem Können und Wollen** zu gewinnen. Hier gelte es insbesondere anzusetzen, da schlechte Vermittlungserfolge sich wiederum negativ auf das Stimmungsbild in den Kursen auswirkt.

Auch die Studien von Sprung (2008) und Kastner (2008) sprechen sich klar dafür aus, die Unternehmen „stärker in die Pflicht zu holen“, um die Anschlussfähigkeit zu erhöhen.

7 Literaturverzeichnis

AMS (2008): Arbeitslose nach Nationalität und Bundesländern im Juni 2008. <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/AmbwebServlet?trn=start>, dl: 10.7.2008.

Ahrens, Daniela (2008): Von der Bewältigung der ersten Schwelle zur Exklusionskarriere? Beitrag der Expertin des Instituts für Technik und Bildung ITB, Universität Bremen zur 1. Österreichischen Konferenz für Berufsbildungsforschung, 3.-4.7.2008. Museum Arbeitswelten Steyr, Steyr, 4.7.2008.

Boos-Nünning, Ursula (2008): Konsequenzen der Einwanderung für Schule und Beruf. Key-note der Migrations-Expertin der Universität Essen zur 1. Österreichischen Konferenz für Berufsbildungsforschung, 3.-4.7.2008. Museum Arbeitswelten Steyr, Steyr, 4.7.2008.

Gächter, August (2007): Bildungsverwertung am Arbeitsmarkt 2005. Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität Nr. 6.

Heckl, Eva/ Dörflinger, Céline/ Dorr, Andrea (2007): Analyse der KundInnengruppe Jugendliche mit Migrationshintergrund am Wiener AMS Jugendliche. Projekt der KMU Forschung Austria für das AMS Wien.

ILO: International Standard Classification of Occupation: ISCO 88. Geneva: International Labour Office, 1990.

Kastner, Monika (2008): GrundbildungsteilnehmerInnen mit Migrationshintergrund: Stärkung, Selbstbestimmung, Teilhabe? Beitrag der Expertin der Universität Klagenfurt, Institut für Erziehungswissenschaften und Bildungsforschung, Abteilung für Erwachsenen- und Berufsbildung zur 1. Österreichischen Konferenz für Berufsbildungsforschung, 3.-4.7.2008. Museum Arbeitswelten Steyr, Steyr, 3.7.2008.

Manolacos, Theodora/ Sohler, Karin (2005): Gleiche Chancen im Betrieb? Diskriminierung von MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt. Wien.

PISA Austria: Berufsklassifizierung, 2003, verfügbar unter: <http://www.pisa-austria.at/pisa2003/berufsklassifizierung/lang/index1.htm>, dl: 20.2.2008.

Pohn-Weidinger, Axel (2005): Migrantinnen und Migranten in Wiener Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Ergebnisbericht im Auftrag der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Qualifikation stärkt“. Institut für Soziologie der Universität Wien.

Santner, Friedarike/ Adam-Maxova, Eva/ Ebermann, Erwin (2002): Vergleichende Reaktionen auf afrikanische und österreichische Stellensuchende: Eine Feldstudie. Zit.n.: Manolacos, Theodora/ Sohler, Karin (2005): Gleiche Chancen im Betrieb? Diskriminierung von MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt. Wien.

Schofield, Janet Ward (2006): Migrationshintergrund, Minderheitenzugehörigkeit und Bildungserfolg. Forschungsergebnisse der pädagogischen Entwicklungs- und Sozialpsychologie. AKI-Forschungsbilanz 5. Arbeitsstelle für Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration (AKI), Berlin.

Sprung, Anette (2008): Die Seite wechseln? MigrantInnen als TrainerInnen und BeraterInnen in der beruflichen Weiterbildung. Beitrag der Expertin und Berufsbildungsforschungspreisträgerin der K.F. Universität Graz, Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft, Fachbereich Weiterbildung zur 1. Österreichischen Konferenz für Berufsbildungsforschung, 3.-4.7.2008. Museum Arbeitswelten Steyr, Steyr, 3.7.2008.

Statistik Austria (2008): Arbeitsmarktstatistik 1. Quartal 2008. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslose_arbeitssuchende/index.html, dl: 9.7.2008.



8 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Studiendesign	16
Abbildung 3-1: Geschlecht der KursteilnehmerInnen (n=337)	20
Abbildung 3-2: Altersverteilung der KursteilnehmerInnen (n=337)	21
Abbildung 3-3: Nationalität der KursteilnehmerInnen (n=337)	22
Abbildung 3-4: Bildungsabschlüsse der KursteilnehmerInnen (n=337)	23
Abbildung 3-5: Kurserfolg nach Förderfällen (n=382)	25
Abbildung 3-6: Vergleich Migrationskurse vs. alle Qualifizierungskurse 1	27
Abbildung 3-7: Vergleich Frauen vs. Männer 1	28
Abbildung 3-8: Vergleich Migrationskurse vs. alle Qualifizierungskurse - Frauen	29
Abbildung 3-9: Vergleich Migrationskurse vs. alle Qualifizierungskurse - Männer	30
Abbildung 3-10: Stichtag vs. Verbleibszeit	32
Abbildung 3-11: Vergleich Migrationskurse vs. alle Qualifizierungskurse 2	33
Abbildung 3-12: Vergleich Frauen vs. Männer 2	33
Abbildung 3-13: Zeitreihe – Migrationskurse vs. alle Qualifizierungskurse 1	34
Abbildung 3-14: Zeitreihe – Migrationskurse vs. alle Qualifizierungskurse 2	35
Abbildung 3-15: Zeitreihe - Vergleich Frauen vs. Männer nach Migrationskursen	36
Abbildung 4-1: Einschätzung der eigenen Deutschkenntnisse (n=20)	53
Abbildung 4-2: Skill-Level-Kategorisierung	54
Abbildung 4-3: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen der Kurse (n=20)	58
Abbildung 4-4: Zufriedenheit mit den fachlichen Inhalten (n=20)	59
Abbildung 4-5: Angemessenheit der fachlichen Inhalte (n=20)	59
Abbildung 4-6: Zufriedenheit mit der Theorie(vermittlung) (n=20)	60
Abbildung 4-7: Zufriedenheit mit der Praxis(vermittlung) (n=20)	61
Abbildung 4-8: Zufriedenheit mit der Vermittlung der deutschen Sprache (n=20)	62
Abbildung 4-9: Zufriedenheit mit der Kursgruppe (n=20)	63
Abbildung 4-10: Zufriedenheit mit den TrainerInnen (n=20)	65
Abbildung 4-11: Einschätzung der Kompetenz der TrainerInnen (n=20)	66
Abbildung 4-12: Kommunikation und Beziehung zu den TrainerInnen (n=20)	66
Abbildung 4-13: Empfehlung des besuchten Kurses (n=20)	70
Abbildung 4-14: Arbeitsmarktstatus der BefragungsteilnehmerInnen (n=20)	71
Abbildung 4-15: Stärken und Schwächen aus Sicht der TeilnehmerInnen	74
Abbildung 5-1: Gesamtzufriedenheit mit der Maßnahme aus TrainerInnensicht (n=37)	87
Abbildung 5-2: Kursadäquanz aus TrainerInnensicht (n=37)	88
Abbildung 5-3: Sozioemotionales Klima aus TrainerInnensicht (n=37)	89
Abbildung 5-4: Chancen und Risiken durchmischter Kurse	90
Abbildung 5-5: Einschätzung der TeilnehmerInnenzufriedenheit (n=37)	92
Abbildung 5-6: Nutzenstruktur der TeilnehmerInnen aus TrainerInnensicht	93
Abbildung 5-7: Akzeptanz der Kurse in Unternehmen aus TrainerInnensicht (n=37)	94
Abbildung 5-8: Arbeitsmarktstatus nach Kursabschluss aus TrainerInnensicht (n=37)	95
Abbildung 5-9: Leitlinien zur verbesserten Kursumsetzung	97
Abbildung 6-1: Szenarien nach der Kursmaßnahme	102
Abbildung 6-2: Befunde zur Dequalifizierung nach Gächter	110

9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 3-1: Kurse und Kursregion nach Förderfällen(n=382).....	24
Tabelle 4-1: Ergebnisübersicht TeilnehmerInnenbefragung	39
Tabelle 5-1: Ergebnisübersicht TrainerInnenbefragung	77
Tabelle 6-1: Relevante Einflussfaktoren auf Weiterbildung und Erwerbstätigkeit von MigrantInnen.....	100
Tabelle 6-2: Anteile der Zufriedenen an abgefragten Kursaspekten	103

10 AutorInnen

Martina Stadlmayr, Mag.^a rer. soc. oec.

Studium der Sozialwirtschaft an der Johannes Kepler Universität Linz (Schwerpunkte: Gesellschafts- und Sozialpolitik, Public Management, Arbeits- und Sozialrecht). Diplomarbeit zur Situation berufstätiger Frauen in Oberösterreich, Mitherausgeberin des Armutsbericht OÖ 2008: Migration und Integration. Universitätslektorin an der JKU. Seit Oktober 2007 am IBE als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt. Arbeitsschwerpunkte: Gesellschafts- und sozialpolitische Themenstellungen, quantitative und qualitative Sozialforschung, Aufbereitung und Analyse von Daten.

Marlene Lentner, Mag.^a rer. soc. oec.

Studium der Soziologie an der Johannes Kepler Universität Linz (Schwerpunkte: Bildung und Politik). Diplomarbeit zur Ausdifferenzierung des österreichischen Bildungssystems durch das bildungspolitische Instrument Schulautonomie. Seit Juli 2008 am IBE als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt. Arbeitsschwerpunkte: Bildungsforschung, qualitative und quantitative Sozialforschung, Recherche und Analyse von Daten und Information, auch im internationalen Bereich.

Karl Niederberger, Mag. rer. soc. oec.

Studium der Sozial- und Wirtschaftsstatistik an der Universität Wien und Linz mit Schwerpunkt Demographie. 1999 Mitarbeit am Familien- und Fertilitätssurvey, einem in Genf organisiertes Großprojekt der Europäischen Wirtschaftskommission (ECE). Seit Mai 2000 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am IBE. Arbeitsschwerpunkte: Methoden der angewandten und theoretischen Statistik, Aufbereitung und Analyse von Datenbanken, Demographie, Soziographie, Fiskalanalysen, Monitorings, Marktanalysen, Modellbildungen.



11 Anhang

11.1 Leitfaden persönliche TeilnehmerInnenbefragung

Leitfaden Persönliche Befragung der TeilnehmerInnen

Soziodemografische Daten

- **Wie lange halten Sie sich schon in Österreich auf bzw. sind Sie in Österreich geboren?**
- **Besitzen Sie die österreichische Staatsbürgerschaft? Wenn nein, welche?**
- **Sie bzw. Ihre Eltern kommen aus?**
- **Wie würden Sie Ihre Deutschkenntnisse einstufen?** (*sehr gut, gut, weniger gut, gar nicht gut*)
- **Geschlecht**
- **Alter**
- **Familienstand**
- **Anzahl der eigenen Kinder unter 18 Jahren**
- **Sind Sie derzeit berufstätig?** (*ja, nein*) **Wenn nein, was machen Sie gerade berufsbezogen?** → arbeitssuchend, in erneuter Schulung, Out of Labour Force (zu Hause, nicht aktiv in Arbeitssuche), in laufendem Kurs → *derzeitiger Status*

Bildung und Beschäftigung

- **Haben Sie im Heimatland schon eine Ausbildung gemacht? Wenn ja, welche?** → *Einstufung Skill Level vornehmen! (Hinfällig bei zweiter Generation!)*
- **Haben Sie im Heimatland schon gearbeitet? Wenn ja, was?** → *Einstufung Skill Level vornehmen! (Hinfällig bei zweiter Generation!)*
- **Haben Sie in Österreich eine Ausbildung gemacht? Wenn ja, welche?** → *Einstufung Skill-Level vornehmen!*
- **Konnten Sie in Österreich schon arbeiten? Wenn ja, was?** → *Einstufung Skill Level vornehmen!*

Kursumsetzung

- **Sie haben den Kurs besucht bzw. besuchen den Kurs Wie sind Sie zu diesem Kurs gekommen?** Optional: Woher haben Sie die Information, dass es diesen Kurs gibt? **Wurden Sie in irgendeiner Form zugewiesen (Zwang!) oder haben Sie sich freiwillig zum Besuch entschlossen?**
- **Was waren Ihre Motivationen/ Gründe für den Kursbesuch?** (*bessere Chancen am Arbeitsmarkt, spezielles Interesse für die gebotene Qualifizierung, Deutschkenntnisse verbessern, soziale Anerkennung etc.*)
- **In welcher Sprache wurde/ wird dieser Kurs abgehalten?**
- **Was haben Sie sich vom Kurs erwartet? Wie war da Ihr Gefühl/ Ihre Meinung im Vorfeld im Vergleich zu jetzt?** → *self-fulfilling-prophecy? Reihenfolge mitprotokollieren!*
- **Wie haben Sie die Umsetzung des Kurses insgesamt erlebt bzw. wie erleben Sie...?** (*Wie werden die Rahmenbedingungen der TrainerInnen von den TeilnehmerInnen eingeschätzt?*)
- **Wie zufrieden waren/ sind Sie mit dem Kurs in Bezug auf...**
 - **...Rahmenbedingungen** (Kursraum, Kurszeit)
 - **generelle Einschätzung** (*sehr zufrieden, zufrieden, eher zufrieden, eher nicht zufrieden, nicht zufrieden, überhaupt nicht zufrieden*)
 - **warum** waren/ sind sie eher nicht, nicht, gar nicht zufrieden?
 - **was** könnte man bezüglich der Rahmenbedingungen **verbessern?** (*Verbesserungsfrage immer auch stellen, wenn Personen zufrieden sind!*)
 - **...Fachliche Inhalte**
 - **Welche fachlichen Inhalte hatte/hat der Kurs im Großen und Ganzen?**
 - **generelle Einschätzung fachlicher Inhalte** (*sehr zufrieden, zufrieden, eher zufrieden, eher nicht zufrieden, nicht zufrieden, überhaupt nicht zufrieden*)
 - **warum** waren sie eher nicht, nicht, gar nicht zufrieden?



- **Waren/Sind die Inhalte und Aufgaben/Übungen angemessen** (optional: das Niveau der Fachinhalte für sie okay) **oder waren sie über/ unterfordert** (optional: waren die Inhalte zu anstrengend oder zu wenig herausfordernd)?
- **Warum** waren/ sind die Inhalte/ Aufgaben **nicht angemessen**?
- Warum waren/ sind Sie **überfordert** (unklare Anweisungen, Sprachprobleme etc.)?
- Warum waren/ sind Sie **unterfordert**? (Vorwissen, Nostrifizierungsprobleme...)
- Wie könnte man die fachlichen Inhalte **verbessern**?
- **...Theorie(vermittlung)**
 - **Wie wurden/werden inhaltliche Grundlagen des Kurses vermittelt?** (sehr gut, gut, weniger gut, nicht gut)
 - **Haben Sie dabei (bisher) etwas für Sie Nützliches gelernt?** (ja, eher ja, eher nein, nein)
 - **Wie zufrieden sind Sie mit der Theorievermittlung generell?** (*sehr zufrieden, zufrieden, eher zufrieden, eher nicht zufrieden, nicht zufrieden, überhaupt nicht zufrieden*)
 - **Warum** waren/sind sie eher nicht, nicht, gar nicht zufrieden?
 - Haben Sie **Unterlagen/ Skripten** erhalten? Wenn ja, wie zufrieden waren/ sind Sie mit diesen?
 - Was könnte in der theoretischen Wissensvermittlung **verbessert** werden?
- **...Praxis(vermittlung)**
 - **Wie schätzen Sie den Unterricht der praktischen Inhalte ein, wurden/ werden diese gut vermittelt?** (*sehr gut, gut, weniger gut, nicht gut*)
 - **Haben Sie in den praktischen Inhalten (bisher) etwas gelernt, das Sie anwenden/ nutzen können?** (*ja, eher ja, eher nein, nein*)
 - **Wie zufrieden sind Sie mit der praktischen Vermittlung generell?** (*sehr zufrieden, zufrieden, eher zufrieden, eher nicht zufrieden, nicht zufrieden, überhaupt nicht zufrieden*)
 - **Warum** waren/ sind sie eher nicht, nicht, gar nicht zufrieden?
 - Was könnte in der praktischen Wissensvermittlung **verbessert** werden?
- **...Erlernen von Deutsch**
 - **Wie waren/ sind Sie mit der Vermittlung von Deutsch im Kurs zufrieden?** (*sehr zufrieden, zufrieden, eher zufrieden, eher nicht zufrieden, nicht zufrieden, überhaupt nicht zufrieden*)
 - **Warum** waren/ sind sie eher nicht, nicht, gar nicht zufrieden?
 - Wie hat sich Ihre Sprachkompetenz in Deutsch **im Vergleich zu vor dem Kurs** (bisher) verbessert?
 - **Was hat sich durch Ihre Fortschritte mit der deutschen Sprache verändert?** (z.B. leichtere Alltagsbewältigung beim Einkaufen, mit Nachbarn etc.)
 - Was könnte das Erlernen von Deutsch noch **verbessern**?
- **...Kursgruppe**
 - **Wie zufrieden waren/ sind Sie insgesamt mit ihrer Kursgruppe?** (*sehr zufrieden, zufrieden, eher zufrieden, eher nicht zufrieden, nicht zufrieden, überhaupt nicht zufrieden*)
 - **Warum** waren/ sind sie eher nicht, nicht, gar nicht zufrieden?
 - **Haben Sie sich wohl gefühlt bzw. fühlen Sie sich wohl?**
 - **Wie war/ ist das Verhältnis/ die Beziehung der TeilnehmerInnen untereinander?**
 - **War/ Ist die Gruppe durchmischt (Ethnien, Geschlechter)?** Optional: Waren da ausschließlich Personen mit türkischer Herkunft?
 - **Wie war/ ist das für Sie?**
 - **Würden Sie das lieber anders haben und warum?**
 - **Was würden Sie sich von einer ethnisch gleich zusammen gesetzten bzw. durchmischten Gruppe erhoffen?** Optional: Wovon glauben Sie profitieren zu können, wenn die Gruppe durchmischt ist? Warum wäre es für sie besser/ angenehmer, nur Personen mit einheitlicher Herkunft im Kurs zu haben?
- **...TrainerInnen** (*wenn mehrere – immer Gesamteindruck erfragen, bei Beispielen jedoch wieder konkret werden lassen*)
 - **generelle Einschätzung** (*sehr zufrieden, zufrieden, eher zufrieden, eher nicht zufrieden, nicht zufrieden, überhaupt nicht zufrieden*)

- **Warum** waren/ sind sie eher nicht, nicht, gar nicht zufrieden?
- **Wie bewerten Sie die fachliche Kompetenz der TrainerInnen?** Optional: Haben die TrainerInnen sich selbst fachlich gut ausgekannt? (*Kategorien sehr kompetent, kompetent, eher kompetent, eher wenig kompetent, wenig kompetent, überhaupt nicht kompetent*)
- **Wie bewerten Sie die pädagogisch-didaktische Kompetenz (Vermittlungskompetenz) der TrainerInnen?** Optional: Haben die TrainerInnen ihr Wissen auch „überbringen“ können? (*Kategorien sehr kompetent, kompetent, eher kompetent, eher wenig kompetent, wenig kompetent, überhaupt nicht kompetent*)
- **Wie bewerten Sie die Kommunikationsebene zur TrainerIn?** Optional: Wie „lief“ die Kommunikation zur/ mit der TrainerIn?
 - Gab/ Gibt es **sprachliche Barrieren**?
 - War/ Ist ein **Dolmetsch** im Kurs?
 - Wenn nein, wäre ein Dolmetsch **notwendig/ hilfreich**?
- **Wie bewerten Sie die Beziehungsebene zur/zu den TrainerInnen?**
 - **Haben Sie sich wertgeschätzt gefühlt bzw. fühlen Sie sich wertgeschätzt?** Optional: respektvoll behandelt gefühlt → **Nennen Sie Beispiele für Wertschätzung/ Nicht-Wertschätzung!**
 - **Gab es emotionale Barrieren?** Optional: Hat die „Chemie“ gestimmt oder gab es Barrieren z.B. gefühlte Distanz zu TrainerInnen → „*stereotype threat*“?
 - **Haben Sie sich ausreichend unterstützt und gefördert gefühlt bzw. Fühlen Sie sich ausreichend ...?**
 - Haben Sie ausreichend **Feedback** (verstärkende verbale wie non-verbale Botschaften, wie etwa Lob, Anerkennung, Zulächeln etc.) bekommen bzw. Bekommen Sie ausreichend ...?
- Was könnten TrainerInnen **besser machen**?

Kursergebnis

- **Haben Sie den Kurs abgeschlossen** (Teilnahmebestätigung oder positives Prüfungszertifikat erhalten) bzw. werden Sie abschließen **oder** haben Sie **abgebrochen** bzw. werden Sie abbrechen?
 - **Warum** haben/ werden Sie **abgebrochen/ abbrechen**?
 - Wenn Sie **aufgrund einer Arbeitsaufnahme abgebrochen** haben, wie sind Sie zu diesem **Job** gekommen, **durch wen haben Sie diesen gefunden?** (*möglicher Zusammenhang mit Kursbesuch!*)
- **Können Sie das Gelernte Ihrer Meinung nach beruflich verwerten?** Optional: Wie nützlich ist das Gelernte in beruflicher Hinsicht für Sie?
 - **Wie** können Sie das Gelernte verwerten/ nützen bzw. glauben Sie es in Zukunft verwerten/ nützen zu können?
 - **Warum** können Sie das Gelernte **nicht** verwerten/ nützen bzw. glauben Sie das nicht zu können?
- **Würden Sie den Kurs weiterempfehlen?**
- **Würden Sie selbst wieder einen derartigen Kurs belegen?**

Sie sind zurzeit ... „derzeitiger Status laut oben“ → wenn **beschäftigt**:

- Besteht ein **Zusammenhang zwischen dem Kursbesuch und der jetzigen Beschäftigung?** Optional: Haben Sie die Beschäftigung über den Kursbesuch bekommen?
- Können Sie das, was Sie **im Kurs gelernt** haben, **jetzt in der Arbeit anwenden?** Welchen beruflichen Nutzen hatte der Kurs für Ihre jetzige konkrete Beschäftigung?
- **Wie schätzen Sie die Akzeptanz des Kurses bzw. des im Kurs Gelernten bzw. von AbsolventInnen dieser Kurse in der Firma – vor Chef und KollegInnen - ein?** Optional: Was hält der Chef/ halten die KollegInnen vom Kurs? Was trauen Sie den Befragten nach Absolvierung des Kurses zu? Erachten Chef/KollegInnen die Befragten nach Kursbesuch als fachlich gut qualifiziert?
- Was verdienen Sie jetzt im Vergleich zu vorher/ vorangegangenen Beschäftigungen? **Hatte der Kursbesuch finanzielle Auswirkungen?** Wenn ja, wie viel/ hoch ist der **Unterschied?** (*Wenn Beträge nicht genannt werden wollen, bitte Relationen geben lassen z.B. um ein Viertel mehr*)

*Sie sind zurzeit ... „derzeitiger Status laut oben“ → wenn **arbeitssuchend**:*

- **Sind Sie schon seit dem Kursende wieder arbeitssuchend oder erst in jüngster Vergangenheit?**
- **Worin sehen Sie Gründe für Ihre andauernde bzw. erneute Arbeitslosigkeit?** Optional: Was sind die Gründe...
- **Wie stufen Sie die Verwertbarkeit des Gelernten für sich ein?** Optional: Was meinen Sie, können Sie das Gelernte an und für sich nützen?
- **Was erwarten Sie von der Zukunft in Hinblick auf den Beruf?** Wie schätzen Sie Ihre **Chancen am Arbeitsmarkt** ein? Hat der **Kursbesuch** dazu etwas verändert?

*Sie sind zurzeit ... „derzeitiger Status laut oben“ → wenn **Out of Labour Force**:*

- **Sind Sie schon seit dem Kursende „aus dem Arbeitsmarkt ausgestiegen“ oder erst in jüngster Vergangenheit?**
- **Warum** haben Sie die **Suche aufgegeben**? Optional: Warum haben Sie sich entschlossen, derzeit keine Arbeit zu suchen?
- Wie stufen Sie die **Verwertbarkeit des Gelernten** für sich ein? Optional: Was meinen Sie, können Sie das Gelernte an und für sich nützen?
- **Was erwarten Sie sich von der beruflichen Zukunft?** Würden Sie **zu einem späteren Zeitpunkt** wieder eine **Beschäftigung aufnehmen**? **Welche Bedingungen** würden Sie dazu **brauchen**?

*Sie sind zurzeit ... „derzeitiger Status laut oben“ → wenn **erneut in Schulung**:*

- **Sind Sie schon seit dem Kursende „erneut in Schulung“ oder erst in jüngster Vergangenheit?**
- **Warum** sind Sie **erneut in Schulung**, wie hat sich das **ergeben**? Optional: Wie ist es dazu gekommen, dass Sie erneut in Schulung sind?
- **Was erwarten Sie von der Zukunft in Hinblick auf den Beruf?** Wie schätzen Sie Ihre **Chancen am Arbeitsmarkt** ein? Hat der **Kursbesuch** dazu etwas verändert?

*Sie sind zurzeit ... „derzeitiger Status laut oben“ → wenn **Kurs noch läuft**:*

- **Wie schätzen Sie die Zeit nach dem Kurs ein, sehen Sie sich in Beschäftigung?** Wenn nein, welcher Status dann?
- Denken Sie, dass der Kursbesuch Ihre **Chancen am Arbeitsmarkt** steigert/ erhöht? **Warum** (nicht)?
- Glauben Sie, dass Sie das im Kurs Gelernte **beruflich verwerten/ nützen** können? Welchen konkreten beruflichen Nutzen hat der Kurs für Sie?
- Wie schätzen Sie die **Akzeptanz des Kurses** seitens der ArbeitgeberInnen/ Unternehmen ein? (Vielleicht Erfahrungen aus dem Bekanntenkreis...)

11.2 Leitfaden telefonische TrainerInnenbefragung

Leitfaden Telefonbefragung TrainerInnen

Charakterisierung des speziellen Angebots für die Zielgruppe

- Die betreffenden Kurse kombinieren berufliche Qualifizierung mit Sprachunterricht. Was ist darüber hinaus das Besondere an Kursen für MigrantInnen, was zeichnet diese im Gegensatz zu „gewöhnlichen“, inhaltlich vergleichbaren Kursen aus?
- Wie sind Sie selbst mit der Maßnahme zufrieden? (*sehr, eher, weniger, nicht*)
- Warum sind sie ... zufrieden? Wie waren Ihre Rahmenbedingungen
- Wie hoch ist in etwa der „TrainerInnenschlüssel“ bzw. wie viele TN kommen auf eine/n TR? → *ist eine adäquate Betreuung möglich? Wenn nicht, welche Veränderungen der Rahmenbedingungen wären notwendig?*
- Wie haben sich die TeilnehmerInnen bzgl. Fehlzeiten verhalten? → *Hinweise, dass in einigen Kursen viel und oft gefehlt wurde*
- In welcher Sprache wird/ wurde der Kurs abgehalten?
- Gibt es Probleme mit der sprachlichen Verständigung der TeilnehmerInnen untereinander? (*es geht hier nicht um „Kontaktqualität“, sondern rein um die sprachliche Verständigung, sozial-ethnische „Verständigungsprobleme“ kommen weiter hinten zur Sprache!; ja/nein*)
- Gibt es Probleme mit der sprachlichen Verständigung zw. TrainerInnen und TeilnehmerInnen? (*ja/nein*)
- War/ ist eine Dolmetschertätigkeit erforderlich? (*ja/nein*)
- Wenn ja, wie oft? (*in allen Kursen, etwa in der Hälfte der Kurse, in x% der Kurse*)
- Haben Sie selbst diese Rolle wahrgenommen oder externe DolmetscherInnen beigezogen?

Adäquanz der Kursinhalte

- Waren die vom AMS vorgegebenen Inhalte für die TeilnehmerInnen angemessen, also schaffbar und herausfordernd zugleich? (*ja/nein*)
- Hat die TeilnehmerInnenzusammensetzung in Hinblick auf die Lerninhalte gepasst? (*ja/nein*)
- Haben sich manche überfordert gefühlt? (*ja/nein*)
 - Wenn ja, wie viel Prozent in etwa? (*oder x von y TN..*)
 - Gründe?
- Gab es TeilnehmerInnen mit fachlichen Vorkenntnissen, die unterfordert waren? (*ja/nein*)
 - Wie viel Prozent?
 - Gründe?
 - Waren hierbei auch speziell im Ausland erworbene, nicht anerkannte Ausbildungen ein Problem?
 - Wenn ja, für wie viel Prozent trifft dieses Nostrifizierungsproblem zu?
- Welche Verbesserungen könnte das AMS in Hinblick auf die Adäquanz der Kursinhalte einleiten?

Sozioemotionales Klima und ethnische Zusammensetzung der Kurse

- Wie stufen Sie das sozioemotionale Klima (Kontaktqualität der TeilnehmerInnen untereinander) in den MigrantInnenkursen ein? (*sehr gut, eher gut, weniger gut, nicht gut*)
- Wie schätzen Sie generell die Umsetzung ethnisch durchmischter Kurse ein, welche Chancen und Risiken sehen Sie?
- Würden Sie eine Durchmischung befürworten? (*ja/nein*)
- Warum (nicht)?
- War die Gruppe ihres Kurses von den Ethnien her gesehen einheitlich oder durchmischt?
 - Wie viel Prozent ex-Jugoslawien, Türkei, sonstige (nämlich...)?
 - Wenn die Herkunft der TeilnehmerInnen durchmischt war, gab es dadurch Probleme der Gruppen untereinander?
- Wie stufen Sie Ihren sozioemotionalen Zugang als TrainerIn (Beziehung und Kommunikationsbasis mit den TeilnehmerInnen) in den MigrantInnenkursen ein? (*sehr gut, eher gut, weniger gut, nicht gut*)
- Ergeben sich für Sie besondere Herausforderungen?
- Sind Sie auch schon an Grenzen gestoßen? (*ja/nein*)
 - Wenn ja, an welche?

- Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie an das AMS in Hinblick auf soziale und ethnische Faktoren in den Kursen?

Einschätzung Kursergebnis

- Wie schätzen Sie die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit dem Kurs ein? (*sehr hoch/ eher hoch/ weniger hoch/ nicht hoch*)
- Warum?
- Welche Wirkungen erzielt der MigrantInnenkurs Ihrer Einschätzung nach bei den TeilnehmerInnen?
- Wie viel Prozent in etwa brechen den Kurs ab?
 - Warum?
 - Wie viele brechen wegen Beschäftigung ab?
 - Wie viele sind „echter Dropout“?
 - Wie viele brechen wegen Sprachproblemen ab?
- Wie viel Prozent schließen den Kurs ab?
 - Wie viele davon schließen ab, machen aber keine (Fach-)Prüfung?
 - Wie viele treten zur Prüfung an?
 - Wie viele haben die Prüfung geschafft und erhalten somit ein Zertifikat?
- Wie schätzen Sie die Akzeptanz von Unternehmen/ ArbeitgeberInnen gegenüber diesen Kursen ein? (*sehr hoch/ eher hoch/ eher niedrig/ niedrig*)
- Wenn Sie die Anzahl all Ihrer TeilnehmerInnen als 100% annehmen und diese nach dem Kursbesuch auf die drei Kategorien „in Beschäftigung“, „arbeitssuchend“ und „Out of Labour Force/resigniert/ausgestiegen“ aufteilen müssten, wie würden sie diese verteilen?
- X Prozent der TeilnehmerInnen kommen also Ihrer Einschätzung nach während des Kurses bzw. anschließend in Beschäftigung. Passen diese Beschäftigungen zum im Kurs gelernten oder ist das dann „irgendeine“ Beschäftigung?
 - Bei wie viel Prozent in etwa würden Sie schätzen „greift“ der Kurs somit als „echte Fachqualifizierung mit anschließender einschlägiger Beschäftigung“?
 - Warum werden TeilnehmerInnen trotzdem nicht einschlägig beschäftigt?
- X Prozent der TeilnehmerInnen bleiben in etwa arbeitssuchend. Wo sehen Sie Gründe dafür?
- X Prozent ziehen sich etwa ganz aus dem Erwerbsleben zurück, gehen „Out of Labour Force“. Worin sehen Sie dafür Gründe?
- Wie könnte das AMS Ihrer Einschätzung nach die Wirkungen der Kurse noch verbessern?

Soziodemografische Merkmale der TrainerIn

(werden nur für Erläuterung der „Stichprobe“ verwendet, nicht in Kombination mit obigen Aussagen!)

- Wie viele Jahre sind Sie bereits insgesamt als TrainerIn tätig?
 - Wie viele Jahre davon halten Sie bereits Kurse für MigrantInnen ab?
- Wie viele Kurse halten Sie dabei etwa pro Jahr insgesamt?
 - Wie viele speziell für MigrantInnen?
- Geschlecht, Alter