

Bildungs- und Berufsorientierung im Kontext von Migration

Eine Einschätzung der Angebotsannahme von Bildungs- und
Berufsorientierungsangeboten im Steirischen Zentralraum

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades
Master of Arts

an der Karl-Franzens-Universität Graz

vorgelegt von

Besjana KABASHI

am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft
Begutachterin: Ao.Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ **Annette Sprung**

Graz, 2019

Eidesstattliche Erklärung

Ich, Besjana Kabashi, erkläre ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht benutzt und die den Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen inländischen oder ausländischen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

Graz, am 21.09.2019

Besjana Kabashi

Vielen herzlichen Dank...

...an meine Eltern, Nebih und Sherine Kabashi, die mir es ermöglicht haben, diesen Weg zu gehen. Hättet ihr euch vor 20 Jahren nicht dazu entschieden nach Österreich zu ziehen, wäre ich heute nicht hier wo ich bin.

...an meine Tante, Drita Kabashi, die stets an mich geglaubt hat, in jeglichen Lebenslagen. Danke, dass du mir immer Mut gemacht hast weiter zu machen und niemals aufzugeben.

...an meine besten Freundinnen, die im Laufe der Jahre zu meiner Familie geworden sind- Leonarda Dullaj, Bianca Nguyen, Isabell Koller und Marigona Buqa für ihre Unterstützung, Motivation und Anerkennung. Ihr glaubt öfters an mich, als ich es selbst tue.

...an meine Betreuerin Ao. Univ.-Prof. Dr. Sprung Annette für die Denkanstöße und den Freiraum beim Schreiben der Arbeit.

... an Kerstin Hausegger-Nestelberger, die mich bei dieser Arbeit unterstützt hat.

...an alle Menschen, die mich bei der Umsetzung dieser Arbeit und die gesamte Studienzeit über begleitet haben.

Kurzfassung

Die vorliegende Arbeit stellt die Ergebnisse einer Kooperationsarbeit mit dem Regionalmanagement Steirischer Zentralraum dar. Dabei wurde der Fokus auf die Analyse, wie Bildungs- und Berufsorientierungsangebote von Personen mit Migrationshintergrund angenommen werden, gelegt. Aufgrund der Aktualität dieser Thematik, sowie einer Forschungslücke in diesem Bereich, galt es herauszufinden, inwiefern die Bildungs- und Berufsorientierungsangebote von Personen mit Migrationshintergrund im Steirischen Zentralraum aus der Sicht von ExpertInnen angenommen werden. Im Rahmen der empirischen Untersuchung wurden ExpertInnen aus verschiedenen Einrichtungen anhand von qualitativen Interviews zu ihrer Einschätzung befragt. Auf Basis dieser Ergebnisse wurden im Anschluss Handlungsempfehlungen formuliert und es werden Ansichten aufgezeigt, wie die Annahme von Bildungs- und Berufsorientierungsangeboten für die entsprechende Zielgruppe besser gelingen kann. Aus der Sichtweise der ExpertInnen kann gesagt werden, dass kein kausaler Zusammenhang zwischen dem Faktor Migrationshintergrund und der Tatsache, ob Bildungs- und Berufsorientierungsangebote angenommen werden, besteht. Vielmehr weisen sozioökonomische Faktoren wie zum Beispiel soziale Herkunft, soziales Milieu und ökonomisches Kapital einen Zusammenhang mit dem Bildungs- und Arbeitsverständnis, sprich der Haltung zu Bildung und Arbeit und somit auch mit dem Zugang zu Bildungs- und Berufsorientierungsangeboten, auf.

Abstract

The present thesis presents the results of a collaboration with the Regional Management of the Styrian Central Region. In the course of this, the focus was on the analysis of how educational and career orientation offers are accepted by persons with a migration background. Due to the topicality of this topic and a research gap in this area, it was important to find out to what extent the educational and career orientation offers are accepted by persons with a migration background in the Styrian central region from the perspective of experts. In the course of the empirical study, experts from various institutions were interviewed for their estimations based on qualitative interviews. On the basis of these results, recommendations for action were formulated and views on how the acceptance of educational and career orientation offers can succeed better for the respective target group are shown. From the experts' point of view it can be stated that there is no causal connection between the factor migration background and the fact that educational and career guidance offers are accepted. Rather, socioeconomic factors such as social background, social milieu and economic capital exhibit a relation to educational and work understanding, i.e. the attitude to education and work and thus, also to the access to educational and career orientation offers.

Inhaltsverzeichnis

Danksagung.....	
1 Einleitung	1
1.1 Zielsetzung der Arbeit.....	4
2 Relevante begriffliche Definitionen	7
2.1 Lebenslanges Lernen.....	7
2.2 Europäische Strategie Lifelong Guidance als Teilstrategie des Lebensbegleitenden Lernens	8
2.3 Nationale Strategie zum Lebensbegleitenden Lernen 2020.....	8
2.4 Lifelong Guidance im Sinne der „LLL:2020“-Strategie.....	9
2.5 Beratung in einem umfassenden Sinn	10
2.6 Bildungs- und Berufsberatung	12
2.7 Berufsorientierung in Österreich.....	15
3 Migrationsland Österreich.....	17
3.1 Zum Begriff.....	17
3.2 Geschichte und Gegenwart der Migration in Österreich.....	21
3.3 Aktuelle Daten zur Bevölkerungsentwicklung in Österreich.....	23
3.4 Bildungsstruktur	25
3.5 Arbeitsmarktsituation	28
4 MigrantInnen in der Weiterbildung.....	30
4.1 Der Bildungsbegriff.....	30
4.2 Das Recht auf Bildung	32
4.3 Die Schnittstelle zwischen (Aus-) Bildung und Arbeitsmarkt	34
4.4 Barrieren beim Zugang beruflicher (Aus-)Bildung.....	36
4.5 Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund	39
4.6 Weiterbildungsbarrieren.....	40
4.7 Die Relevanz der Bildungs- und Berufsorientierung	43
5 Theorien und Konzepte der Beratung	44

5.1 Psychologische Ansätze	46
5.2 Berufs- und laufbahnsoziologische Ansätze	48
5.3 Beratungswissenschaftliche Ansätze.....	50
6 Kompetenzprofil in der Bildung- und Berufsberatung	54
6.1 Präzisierung des Kompetenzbegriffes	54
6.2 Kompetenzprofil für BeraterInnen in Bildung, Beruf und Beschäftigung.....	56
6.2.1 Funktion des Kompetenzprofils	58
7 Theoretische Vorüberlegungen	60
7.1 Forschungsinteresse	60
7.2 Methode der Erhebung: ExpertInneninterview	61
7.2.1 Leitfadenkonstruktion	62
7.2.2 Erläuterung der Auswahl der Stichprobe	62
7.2.3 Durchführung	64
7.3 Methode der Auswertung: Qualitative Inhaltsanalyse	64
7.3.1 Beschreibung der durchgeführten Schritte der qualitativen Inhaltsanalyse	65
7.3.2 Dokumentation der Analyse.....	66
8 Dokumentation und Interpretation der Ergebnisse.....	69
8.1 Darstellung der ausgewählten Einrichtungen.....	69
8.1.1 Zusammenfassung der Kategorie: Organisation /Einrichtung	79
8.2 Beratung	81
8.2.1 Zusammenfassung der Kategorie: Beratung	96
8.3 Angebotsannahme	98
8.3.1 Zusammenfassung Kategorie: Angebotsannahme	101
9 Vergleich Theorie und Empirie.....	103
10 Resümee	106
11 Handlungsempfehlung	109
12 Literaturverzeichnis.....	112
12 Abbildungsverzeichnis	121

Teil I

Vorbemerkung

1 Einleitung

Die Wahl einer für sich adäquaten Bildungs- und Berufskarriere wird als ein wesentlicher Schritt für die weitere Lebensgestaltung eines Individuums betrachtet, der auf Basis einer ausführlichen Auseinandersetzung mit sich selbst und seinen beruflichen Zielen und Wünschen erfolgen soll. Diverse Studien zeigen, dass diese Entscheidungen oftmals von Faktoren wie beispielsweise Geschlecht, Herkunft sowie familiärer und sozialer Hintergrund beeinflusst werden. Aufgrund der sich stetig wandelnden Arbeitsgesellschaft ist es für Individuen heutzutage herausfordernd, einen linearen Bildungs- und Berufsweg einzuschlagen. Zudem kommen die sich drastisch und schnell verändernden Lebenswelten und Lebensverläufe hinzu, die eine passende Beratung im Bereich Bildung und Beruf unabdingbar machen (vgl. Sickendiek/ Nestmann/ Engel et al. 2007, S. 7).

Infolgedessen hat die Bildungs- und Berufsberatung in den vergangenen Jahren nicht nur in den Wissenschaften zunehmend an Bedeutung gewonnen, sondern ebenso in den Bereichen der Politik und Verwaltung sowie in der Wirtschaft. Ganz gleich, ob es sich um die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, um die Schwierigkeiten beim Übergang Schule - Beruf, um Studienabbruch, um soziale und berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund oder um den Wiedereinstieg in das Berufsleben von Frauen nach der Familienphase dreht, professionelle Bildungs- und Berufsberatung gilt heutzutage als wichtiger Indikator für gelingende Bildungs- und Integrationsprozesse. Unter der Berücksichtigung des lebenslangen Lernens, der Inklusion und der gesellschaftlichen Teilhabe sowie einer zunehmenden unübersichtlichen Bildungslandschaft sowie eines dauerhaft unsicheren Arbeitsmarktes, bedarf es für Menschen leicht erreichbarer und transparenter Unterstützung und Angebote für individuelle Orientierung und Beratung (vgl. Schober 2013, S. 15).

Vor diesem Hintergrund basierend nimmt die Steiermark international eine Vorreiterrolle im Bereich der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf in allen Lebensphasen ein. Die PartnerInnen des Landesgremiums sowie der Koordinationsstelle A6 der Fachabteilung für Gesellschaft und Bildung entwickelten Anfang 2017 die „*Steirische Strategie für Bildungs- und Berufsorientierung*“, welche den Rahmen für alle Entwicklungsprozesse im Kontext der Bildungs- und Berufsorientierung darstellt. Wesentliches Ziel ist es, allen Menschen, vom Kindes- über das Erwachsenenalter, ein bedarfsgerechtes und zielgruppenspezifisches Angebot zur Bildungs- und Berufsorientierung zur Verfügung zu stellen (vgl. Steirische Strategie für Bildungs- und Berufsorientierung 2017, S. 10-13).

Bildungs- und Berufsorientierung stellt einen lebenslangen Prozess dar, der große Herausforderungen auf individueller Ebene darstellen kann.

Im Speziellen stellen Menschen mit Migrationshintergrund in diesem Kontext eine Zielgruppe dar, welche aktuell nur schwer zu erreichen ist. Mögliche Gründe laut ExpertInnen sind fehlende Systemkenntnisse, Orientierungslosigkeit, mangelnde Unterstützung, ein niedriger Arbeitsmarktstatus sowie zum Teil eine unzureichende Basisbildung (vgl. Bildungs- und Berufsorientierung in der Steiermark 2017, S. 51).

Betrachtet man die Bildungsbeteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund, so weisen internationale und nationale Studien einen negativen Effekt im Zusammenhang mit dem Schulerfolg auf. So liegt der Prozentsatz bei SchülerInnen ohne Pflichtschulabschluss, die Deutsch nicht als Muttersprache haben, bei insgesamt 8,1 %. Bei all jenen SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache beträgt dieser 2,7 %. Ein weiterer Aspekt, der im gesellschaftlichen Diskurs im Zusammenhang mit Bildung und Migration eine wesentliche Rolle spielt, ist die sogenannte Bildungsvererbung. So verfügte laut Statistik Austria im Jahre 2016/17 fast jede zweite Person mit Migrationshintergrund (47 %), deren Eltern lediglich einen Pflichtschulabschluss aufwiesen, ebenso über keinen höheren Bildungsabschluss. Bei all jenen, die über keinen Migrationshintergrund verfügen, wurde das niedrige Bildungsniveau weniger oft „vererbt“, nämlich bei 22 % (vgl. Statistik Austria 2018, S. 47-50).

Was die Bildungsbeteiligung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund betrifft, lassen sich nur eingeschränkt Aussagen treffen, da Bildungsträger in ihrer TeilnehmerInnen- Statistik zumeist keine Kriterien wie Migrationshintergrund oder Staatsbürgerschaft erfassen. Dennoch schaffen es Umfragen, wie die Adult Education Survey (2016/2017), Daten zu dieser Thematik zu generieren. Die im Jahr 2016/2017 durchgeführte Studie weist auf eine Korrelation zwischen Erwerbsstatus und Staatsangehörigkeit auf. Es wird aufgezeigt, dass diese Faktoren einen deutlichen Einfluss auf die Weiterbildungsteilnahme ausüben. Bei Arbeitslosen bzw. Nicht-ÖsterreicherInnen reduziert sich die Chance einer Weiterbildungsteilnahme gegenüber Erwerbstätigen bzw. österreichischen StaatsbürgerInnen jeweils um rund 40 % (vgl. Erhebung über Erwachsenenbildung 2018, S. 18).

Wird die Erwerbstätigkeitsquote beachtet, welche Auskunft über die Partizipation am Arbeitsmarkt bietet, zeigt sich, dass Personen mit Pflichtschulabschluss eine geringe Erwerbstätigkeit aufweisen (45,2 %). Personen mit einem Hochschulabschluss weisen hingegen eine Erwerbstätigkeitsquote von 84,9 % auf (vgl. Bildung und Zahlen 2015/2016, S. 104).

Eine adäquate (Aus-) Bildung ist demnach nicht nur ein ausschlaggebender Faktor für die Erwerbschancen, sondern in weiterer Folge ebenso für den Lebensstandard. Menschen, die über den Pflichtschulabschluss hinaus keine Abschlüsse erwerben konnten, zählen zu den Personengruppen, die nicht nur häufiger von Armut und Arbeitslosigkeit betroffen sind, sondern bilden auch jene Gruppe, die am wenigsten an Weiterbildungen teilnimmt. Die negative Bildungserfahrung, welche niedrig qualifizierte Menschen oftmals mit sich bringen, erschwert zusätzlich den Zugang zu Bildungsangeboten. Dies führt dazu, dass sie den positiven Nutzen von Bildung für die Verbesserung ihrer persönlichen Lebenssituation nicht erkennen (vgl. ISOP Bildungsberatung- Leitfaden 2016, S. 3). Laut Statistik Austria (2018) bilden Personen mit Migrationshintergrund den größten Anteil im Bereich der SchulabbrecherInnen, sprich all jene Personen, die keinen Pflichtschulabschluss erlangen konnten. Rund 8 % der SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache können keinen Pflichtschulabschluss nachweisen. Der Anteil bei all jenen SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache liegt bei 2,7 % (vgl. Statistik Austria 2018, S. 47).

Angesichts der aktuellen Bildungssituation von Menschen mit Migrationshintergrund muss das Ziel von Bildungs- und Berufsorientierungsangeboten eine rasche Orientierung und Partizipation im Rahmen der Bildungs- und Berufslandschaft sein. Diese soll eine Basis für weiterführende Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen darstellen. In weiterer Folge begünstigt eine höhere Bildung nicht nur eine höhere Partizipation am Arbeitsmarkt, sondern verringert ebenso das Risiko von Arbeitslosigkeit und Armutsgefährdung.

Aufgrund persönlicher Erfahrung in meinem Umfeld, kann gesagt werden, dass Bildungs- und Berufsorientierungsangebote von Personen mit Migrationshintergrund nicht bzw. kaum angenommen werden. Ausschlaggebend dafür sind, wie bereits die Literatur anführt, fehlende Systemkenntnisse, Orientierungslosigkeit sowie mangelnde Unterstützung seitens sozialer Netzwerke. Letzteres nimmt in diesem Zusammenhang insofern eine zentrale Bedeutung ein, als das aus meiner Sicht „Role Models“ fehlen, welche für die Zielgruppe sowohl für den Zugang als auch für die Teilnahme an den Angeboten sehr hilfreich sein könnten. Aufgrund dessen ist es mir ein großes Anliegen, für die Region Steirischer Zentralraum, Handlungsempfehlungen zu entwickeln, um auf der einen Seite die Barrieren für die Angebotsannahme reduzieren zu können. Auf der anderen Seite soll mit den Handlungsempfehlungen ebenso der Versuch unternommen werden, die Angebote der Bildungs- und Berufsorientierung nach den Bedürfnissen der Zielgruppe zu gestalten.

1.1 Zielsetzung der Arbeit

Das Ziel der Masterarbeit ist es zunächst, die Relevanz der Bildungs- und Berufsorientierung im Kontext von Migration zu verdeutlichen. Dies wird durch die theoretische Auseinandersetzung stattfinden. Um die forschungsleitende Fragestellung beantworten zu können, werden ExpertInneninterviews durchgeführt. Diese ExpertInnen werden aufgrund des Datenschutzes nicht namentlich genannt, jedoch die Organisationen, in denen sie tätig sind.

Da es gilt, die Angebotsannahme im gesamten Steirischen Zentralraum zu untersuchen, wurde der Versuch unternommen, Einrichtungen in Graz-Umgebung sowie in Voitsberg für ein Interview anzufragen. Im Rahmen der Kontaktaufnahme mit den jeweiligen Einrichtungen in den beiden Bezirken wurde mitgeteilt, dass zum einen das Thema Migration nicht im Mittelpunkt ihrer Tätigkeit stehe und sie somit keine genaueren Aussagen bezüglich des Themas tätigen können. Zum anderen wurde kommuniziert, dass die wenigen AsylwerberInnen, die in den Bezirken leben, die allgemeinen Bildungs- und Berufsorientierungsangebote nicht in Anspruch nehmen würden. Daher wäre es auch nicht möglich, aus Sicht der ExpertInnen den aktuellen Bedarf für die Zielgruppe zu erheben. Insofern konnten für die vorliegende Arbeit lediglich Interviews mit den Einrichtungen im Bezirk Graz durchgeführt werden. In diesem Zusammenhang wurden ExpertInnen aus folgenden Organisationen bzw. Vereinen für die vorliegende Arbeit interviewt: AMS Steiermark Landesgeschäftsstelle, AMS Graz, jukus, Der 2. Weg, ISOP, I-Connect und ZEBRA.

Auf Basis der Interviewergebnisse sowie in Verbindung mit dem theoretischen Teil werden Handlungsempfehlungen für die Region „Steirischer Zentralraum“ im Kontext für Bildungs- und Berufsorientierungsangebote entwickelt. Die Steiermark umfasst insgesamt sieben Großregionen, eine dieser Regionen ist der Steirische Zentralraum, welcher neben der Stadt Graz die beiden Bezirke Graz-Umgebung sowie Voitsberg umfasst. Insgesamt betrachtet gibt es im SZR das vielfältigste Bildungsangebot, was die Region als Bildungsregion kennzeichnet. Eine detaillierte Darstellung aller Schulen ist auf der Homepage des Regionalmanagements Steirischer Zentralraum ersichtlich. Weiters verzeichnet der Steirische Zentralraum steiermarkweit den höchsten Anteil an MigrantInnen, der bei insgesamt 16 % liegt (vgl. Fakten zur Region Steirischer Zentralraum). In Anbetracht dessen, werden sowohl eine adäquate Analyse als auch Handlungsempfehlungen für die Bildungs- und Berufsorientierungsangebote im Kontext von Migration benötigt. Daraus leitet sich als Grundlage für die vorliegende Masterarbeit folgende Forschungsfrage ab:

Inwieweit werden aus Sicht der ExpertInnen Bildungs- und Berufsorientierungsangebote von Personen mit Migrationshintergrund im Steirischen Zentralraum angenommen?

In weiterer Folge sollen ebenso folgende Unterfragen beantwortet werden:

- Ergeben sich im Beratungsprozess mit der Zielgruppe Herausforderungen?
- Welchen Stellenwert nimmt das soziale Umfeld in der Beratung ein?
- Braucht es im Beratungsprozess mit der Zielgruppe spezifische Kompetenzen?

Die Forschungsfrage sowie die Subfragen soll anhand von ExpertInneninterviews sowohl mit LeiterInnen als auch mit BeraterInnen von Institutionen und Vereinen, welche Bildungs- und Berufsorientierung anbieten, beantwortet werden. Hierbei sei erwähnt, dass sie ausgewählten ExpertInnen und die Organisationen, in denen sie tätig sind, vermehrt mit der Zielgruppe „Personen mit Migrationshintergrund“ arbeiten, jedoch nicht ausschließlich, da die Zielgruppen in diesem Feld sehr vielfältig sind.

Teil II:
Theoretische Auseinandersetzung

2 Relevante begriffliche Definitionen

Dieses Kapitel dient der Einordnung begrifflicher Definitionen, die im Rahmen der Bildungs- und Berufsorientierung eine zentrale Bedeutung einnehmen. Zu Beginn werden die Strategien des lebenslangen Lernens erläutert, da diese eine Basis für die Bildungs- und Berufsberatung darstellen. Im weiteren Verlauf folgt eine Schwerpunktsetzung auf die Einbettung der Bildungs- und Berufsorientierung im nationalen sowie internationalen Kontext, da die Begrifflichkeiten zumeist unterschiedlichen Verständnissen unterliegen. Gleichzeitig erfolgt eine Darstellung der wichtigsten theoretischen Informationen, die im Zusammenhang mit der Beratung stehen.

Ziel des Kapitels ist es, einerseits eine erste Orientierung innerhalb des Themas zu gewährleisten, andererseits die Hintergründe dieser darzustellen.

2.1 Lebenslanges Lernen

Das Synonym „LLL“ steht für life long learning, was ins Deutsche übersetzt so viel wie Lebenslanges oder Lebensbegleitendes Lernen heißt. Nach der europäischen Definition umfasst lebenslanges Lernen *„alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikation und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt.“* (Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2001, S. 9)

Diese bis heute gültige Definition der EU wurde im Dokument „Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen“ im Jahre 2001 festgehalten. Das Prinzip des lebenslangen Lernens verfolgt das Verständnis einer jeden Lernform, sei es formal, non-formal oder informell, in der gesamten Lebensphase eines Individuums - von der Kindheit bis ins Alter. Im Dokument der Europäischen Union wird darauf aufmerksam gemacht, dass alle Menschen sowohl für ihre persönliche Entwicklung als auch für die gesellschaftliche Teilhabe sowie für ihre Beschäftigungsfähigkeit lernen sollen (vgl. ebd., S. 9).

Dabei gilt zu beachten, dass die Bereitwilligkeit und das Lernbedürfnis individuell von den Lebensumständen der Individuen abhängig sind. Dies impliziert, dass nicht alle jederzeit an einem Lernprozess partizipieren können. Nichtsdestotrotz muss der Zugang zu Bildungsaktivitäten stets bereitgestellt werden, um den Menschen jederzeit eine Wahlmöglichkeit gewährleisten zu können (vgl. ebd., S. 13).

2.2 Europäische Strategie Lifelong Guidance als Teilstrategie des Lebensbegleitenden Lernens

Als ein wesentliches Leitprinzip des lebenslangen Lernens stellt die Begleitung von BürgerInnen im Hinblick auf Entscheidungen, welche Bildung und Beruf betreffen, dar. Dieses Leitprinzip ist unter dem englischen Synonym „Lifelong Guidance“ bekannt und verfolgt das Ziel, BürgerInnen aller Altersgruppen zum einen in ihren Bildungs- und Berufsentscheidungen zu unterstützen. Zum anderen bietet „Lifelong Guidance“ für BürgerInnen Information, Beratung und Begleitung, mit dem Ziel, BürgerInnen in der individuellen Orientierung zu unterstützen.

2.3 Nationale Strategie zum Lebensbegleitenden Lernen 2020

Das Dokument „LLL:2020-Strategie zum lebensbegleitenden Lernen“ wurde im Juli 2011 von der österreichischen Bundesregierung verabschiedet. In Zusammenarbeit mit der Bildungs- Wirtschafts- und Sozialpolitik werden die strategischen Vorhaben, welche in insgesamt zehn Aktionslinien zusammengeführt sind, vorgestellt. Darüber hinaus beinhalten die Aktionslinien fünf Leitlinien sowie vier Grundprinzipien, die im Folgenden dargestellt werden:

Zehn Aktionslinien

- 1. Stärkung der vorschulischen Bildung und Erziehung als längerfristige Grundvoraussetzung*
- 2. Grundbildung und Chancengerechtigkeit im Schul- und Erstausbildungswesen*
- 3. Kostenloses Nachholen von grundlegenden Abschlüssen und Sicherstellung der Grundkompetenzen im Erwachsenenalter*
- 4. Ausbau von alternativen Übergangssystemen ins Berufsleben für Jugendliche*
- 5. Maßnahmen zur besseren Neuorientierung in Bildung und Beruf und Berücksichtigung von Work-Life-Balance*
- 6. Verstärkung von „Community-Education“-Ansätzen mittels kommunaler Einrichtungen und in der organisierten Zivilgesellschaft*
- 7. Förderung lernfreundlicher Arbeitsumgebungen*
- 8. Weiterbildung zur Sicherung der Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit*
- 9. Bereicherung der Lebensqualität durch Bildung in der nachberuflichen Lebensphase*
- 10. Verfahren zur Anerkennung non-formal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen in allen Bildungssektoren (Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich 2011, S. 14ff.)*

Fünf Leitlinien

- 1. Lebensphasenorientierung*
- 2. Lernende in den Mittelpunkt stellen*
- 3. Lifelong Guidance*
- 4. Kompetenzorientierung*
- 5. Förderung der Teilnahme an LLL (ebd., S. 9)*

Vier Grundprinzipien

- 1. Gender und Diversity*
- 2. Chancengerechtigkeit und soziale Mobilität*
- 3. Qualität und Nachhaltigkeit*
- 4. Leistungsfähigkeit und Innovation (ebd., 10f.)*

2.4 Lifelong Guidance im Sinne der „LLL:2020“-Strategie

Unter Rückgriff auf die Strategie Lifelong Guidance ist das Ziel der österreichischen LLL-Politik, niederschwellige, unabhängige und bildungsanbieterInnenübergreifende Angebote für BürgerInnen bereitzustellen. Eine der Zielgruppen, die im Speziellen erreicht werden sollen, wird unter anderem „bildungsferne Gruppe“ genannt.

Das Ziel der österreichischen LLL- Politik im Sinne der Lifelong Guidance ist zunächst die Schaffung von Rahmenbedingungen, welche den BürgerInnen von vorschulischer Bildung bis hin zur nachberuflichen Lebensphase zur Verfügung stehen sollen. Im Zuge dessen werden weitere Aspekte in den Mittelpunkt der Zielerreichung gestellt. So nimmt die Förderung der Selbstreflexion und der Orientierungs- und Entscheidungskompetenzen aller Lernenden eine zentrale Rolle ein. Weiters nimmt die Sicherstellung des Zugangs zu Informationen über den Arbeitsmarkt, über Arbeitsmarkttrends, Berufe sowie Informationen über Aus- und Weiterbildungsangebote eine zentrale Rolle ein. Auch sollen im Rahmen der Strategie die Qualität der Angebote im Sinne von Professionalisierung oder durch die Entwicklung gemeinsamer Beratungsstandards gewährleistet werden (vgl. Bildungs- und Berufsorientierung - Landesgremium Steiermark 2017, S. 7).

2.5 Beratung in einem umfassenden Sinn

Beratung versteht sich in einem umfassenden Sinn als eine freiwillige, kurzfristige, soziale Interaktion zwischen mindestens zwei Personen, die/der Ratsuchende und die/der Berater/in definieren. Beratung zielt im Wesentlichen darauf ab, im Beratungsprozess die Entscheidungs- und Handlungssicherheit zu erhöhen, welche dazu führen sollen, das vorliegende Problem der Klientin/des Klienten zu bewältigen. Dies geschieht in der Regel zum einen durch die Vermittlung von neuen Informationen und zum anderen ebenso durch die Analyse, Neustrukturierung und Neubewertung von vorhandenen Informationen (vgl. Gieseke/ Stimm 2016, S. 2f.).

Nachfolgend wird mit Hilfe der Abbildung 1 das systematische Beratungsverständnis nach Schiersmann (2013) vorgestellt.



Abbildung 1: Systematisches Modell arbeitsweltbezogener Beratung (Schiersmann 2013, S.30)

Beratung als Interaktionsprozess zwischen dem Ratsuchenden- und Berater-System

Wird Beratung bzw. das Beratungssystem im Sinne eines systematischen Verständnisses betrachtet, so nehmen in diesem Prozess zwei unterschiedliche Teilsysteme eine zentrale Rolle ein, nämlich das der Beratenden sowie das der Ratsuchenden. Im Beratungsprozess bringen sich diese unterschiedlich ein. Demnach beteiligen sich die Ratsuchenden, abhängig von ihrer Einstellung und Erfahrung, ihrer Biografie sowie ihrem arbeitsweltlichen Kontext, welcher Familie, Freunde und Beruf beinhaltet, am Beratungsprozess.

Dabei gilt, die Ressourcen der Ratsuchenden im Sinne von Kompetenzen, Zielvorstellungen sowie Erfahrungen in diesem Beratungsprozess zu stärken. Das beratende System bringt sich mit seinen professionellen Handlungskompetenzen in den Prozess ein. Somit kann gesagt werden, dass es sich folglich um eine Interaktion zwischen diesen beiden Teilsystemen handelt, bei der auf gleicher Augenhöhe kommuniziert wird, obwohl die Ressourcen und Kompetenzen unterschiedlich verteilt sind. Gemeinsam werden mithilfe der hergestellten Beziehung zwischen der/dem Ratsuchendem und der/dem Beratendem Ziele definiert, Ressourcen und Motive für einen angestrebten Veränderungsprozess identifiziert sowie adäquate Lösungswege geplant, entwickelt und umgesetzt. Ein wesentliches Kennzeichen des Beratungsprozesses stellt das Wechselspiel zwischen Reflexion und Informationsvermittlung dar (vgl. Schiersmann 2013, S. 31).

Organisationale und gesellschaftliche Kontexte des Beratungsprozesses

Weiters macht Schiersmann (2013) neben den persönlichen Ressourcen ebenso auf den Einfluss von organisationalen und gesellschaftlichen Faktoren aufmerksam. Der organisationale Aspekt wirkt sich auf das Selbstverständnis sowie auf die Rahmenbedingungen der Organisation, welche Beratung anbietet, aus. Demzufolge ist es ausschlaggebend, ob es sich bei der Beratung beispielsweise um eine freiwillige Karriereberatung handelt oder um eine Beratungspflicht durch die Arbeitsagentur. Darüber hinaus könnte für die Entscheidung einer Weiterbildung relevant sein, ob die Organisation, in der die MitarbeiterInnen tätig sind, Wert auf formale oder informelle Weiterbildungsaktivitäten legt (vgl. ebd., S. 31).

Die Gesellschaft stellt einen weiteren Einflussfaktor dar, der sich auf die Beratung auswirkt. Damit geht im Regelfall eine Wechselwirkung zwischen individuellen, organisationalen sowie gesellschaftlichen Entwicklungen einher, aus denen Beratungsanlässe resultieren. Insbesondere für die arbeitsweltbezogene Beratung nehmen gesellschaftliche Veränderungsprozesse wie Globalisierung, Technologisierung, eine zunehmende Interkulturalität, die Entwicklung von einer Industriegesellschaft hin zu einer Dienstleistungs- bzw. Wissensgesellschaft sowie das Konzept des lebenslangen Lernens eine zentrale Rolle ein (vgl. ebd., S. 31f.).

2.6 Bildungs- und Berufsberatung

Aufgrund gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Veränderungen, welche zu einer Wissens- und Informationsgesellschaft führen, steht laut Schober (2007) Beratung vor neuen Herausforderungen. Durch die aktuellen bildungspolitischen Aspekte zum lebenslangen Lernen gewinnt Beratung darüber hinaus zunehmend an Dienstleistungscharakter und nimmt somit im Rahmen der Berufs- und Weiterbildung eine zentrale Rolle ein. Individuen ist es nicht mehr möglich, lineare Bildungs- und Berufsverläufe zu verfolgen, sprich die Erstberufsauswahl ist kein Garant dafür, die Tätigkeit lebenslang ausüben zu können. Darüber hinaus prägen berufliche Flexibilität, Um- und Neuorientierung sowie Beschäftigungsunsicherheit die beruflichen Karrieren der Individuen, was zu einem wachsenden Beratungsbedarfs über Lebensphasen und Altersgruppen führt (vgl. Schober 2007, S. 102).

Der moderne Mensch steht somit vor der Herausforderung, seine jeweiligen Bildungs- und Berufsbiografien weitgehend in Eigenverantwortung zu gestalten - Von der Entscheidung über die Schullaufbahn, über die Wahl einer für sich adäquaten Berufsausbildung bzw. eines Studiums bis hin zur Teilnahme an Weiterbildungen. Die Erwartung besteht darin, dass diese Entscheidungen individuell getroffen werden sollen. Auf der einen Seite stellt diese Entwicklung für Individuen Handlungsspielräume zur Verfügung, auf der anderen Seite birgt sie ebenso Risiken und Unsicherheiten. Vor diesem Hintergrund nimmt Beratung als Unterstützung für Bildungs- und Berufsentscheidungen eine zentrale Rolle ein (vgl. Schiersmann et al. 2008, S.9f.).

Angesichts dieser skizzierten Anforderungen an das Lernen im Lebenslauf liegt die Annahme nahe, sich an einem Beratungsverständnis zu orientieren, welches die Aspekte Bildung, Beruf und Beschäftigung beinhaltet. In Anbetracht der Verwendung des Begriffs Bildungs- und Berufsberatung im internationalen Kontext, wird dieser unterschiedlich benannt. Im Zuge der Europäischen Strategieentwicklung werden Begrifflichkeiten wie *Career Guidance*, *Lifelong Guidance*, *Guidance and Counselling Services* herangezogen. Laut Schlögel (2010) greift der Begriff der Bildungsberatung, welcher im deutschsprachigen Raum gängig ist, hinsichtlich der tatsächlich erbrachten Leistung zu kurz. In Anbetracht des englischen Terminus „Guidance“ erscheinen für ihn die Begriffe Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf, kurz IBOBB, für sinnvoller, da dadurch die Breite des englischen Konzeptes deutlicher aufgegriffen wird. Unter diesem Begriff werden sämtliche Maßnahmen festgehalten, die zur Unterstützung von Individuen jeder Altersgruppe und in jedem Lebensabschnitt bei der Wahl ihrer Ausbildung und ihres Berufs wie auch bei ihrer Karriereplanung dienen (vgl. Schlögel 2010, S. 48ff.).

Mit Hilfe dieses umfassenden Begriffs soll, so Peter Härtel (2011), die Vielfalt der Dimensionen, Funktionen und Bedeutungen der Bildungsberatung und Bildungsorientierung zum Vorschein gebracht werden.

„Berufsorientierung und Berufsberatung erheben damit den pädagogischen Anspruch, dazu beizutragen, jeden Menschen an seine/ ihre persönliche Leistungshöchstgrenze heranzuführen und dafür geeignete Einsatzbereiche zur Anwendung zu finden. Das Entdecken von Talenten, das Entwickeln von Potenzialen und das Finden von sinnvollen Anwendungsmöglichkeiten, das sind sowohl wirtschaftlich erstrangige Herausforderungen, aber auch zentrale Kriterien der menschlichen Würde in der Gemeinschaft.“ (Härtel 2011, S. 3)

Die OECD sowie die EU haben sich in ihren Studien und Veröffentlichungen demnach auf folgende Definition geeinigt, die ebenso auf die Aufgaben und Funktionen der Bildungs- und Berufsberatung verweist:

„Der Begriff Bildungs- und Berufsberatung bezieht sich auf Dienste, die Menschen gleich welchen Alters zu jedem Zeitpunkt in ihrem Leben dabei unterstützen soll, Entscheidungen im Hinblick auf Bildung, Weiterbildung und Berufswahl zu treffen und ihren beruflichen Werdegang zu steuern. Bildungs- und Berufsberatung hilft dem Einzelnen über seine Ambitionen, Interessen, Qualifikationen und Fähigkeiten nachzudenken. Sie trägt zum Verständnis des Arbeitsmarkts und der Bildungssysteme bei und ermöglicht es den Betroffenen, sich mit dem, was sie über sich selbst wissen, in Verbindung zu setzen.“ (OECD 2004, S.19 zit. in Nestmann et al. 2007, S. 13)

Aus dieser Definition ergeben sich Ziele auf verschiedenen Ebenen. Auf der individuellen Ebene vermittelt Bildungs- und Berufsberatung die nötigen Fähigkeiten und Kenntnisse, um zukunftsorientierte sowie berufs- und bildungsbezogene Entscheidungen treffen zu können. Dies führt dazu, dass die persönliche Beschäftigungsfähigkeit erhöht werden kann. Auf der gesellschaftspolitischen Ebene trägt Bildungs- und Berufsberatung zur Erhöhung gesellschaftlicher Teilhabe bei und fördert die soziale Integration von tendenziell ausgegrenzten Gruppen, wie beispielsweise Arbeitslosen, Geringqualifizierten sowie MigrantInnen. (vgl. Schiersmann et al. 2008, S. 11).

Auch Schober fasst die Definition nach OECD und EU auf und betont die Funktion einer Dienstleistung, welche Bildungs- und Berufsberatung erfüllt.

Zugleich generiert sie nicht nur einen gesellschaftlichen, sondern auch einen ökonomischen Nutzen und wird daher sowohl als ein privates als auch ein öffentliches Gut gesehen. Demnach wird zwischen drei Zieldimensionen im Kontext berufsberaterischer Interventionen unterschieden:

- Lernziele (learning goals)
- Arbeitsmarktpolitische Ziele (labour market goals)
- Chancengleichheit (equal opportunity goals; social inclusion) (vgl. Schober 2007, S. 103).

Die Autorin (2007) konstatiert, dass Bildungs- und Berufsberatung im Sinne der Strategie des lebensbegleitenden Lernens für folgende Aspekte förderlich und unterstützend ist:

- *Entwicklung und Erreichung individueller Lernziele:* Hier fallen unter anderem die Leistungen der individuelle Lernberatung, Laufbahnentwicklung sowie Kompetenzfeststellung hinein, die dem englischen Begriff „career development“ unterliegen.
- *Erhöhung der Effektivität sowie der Effizienz im Bildungswesen:* In diesem Zusammenhang werden Aktivitäten wie die Verringerung der Drop-out-Quoten, Qualitätsverbesserung und die Optimierung der Bildungsangebote genannt.
- *Entwicklung und Erhalt individueller Beschäftigungsfähigkeiten:* Hier wird die Vermeidung von Arbeitslosigkeit betont.
- *Erreichung sozialpolitischer Ziele:* Unter diesem Aspekt wird der Versuch unternommen, die Integration sozial benachteiligter Gruppen zu fördern.
- *Optimierung der Allokations- und Matchingprozesses am Arbeitsmarkt:* Diese Aktivität zielt darauf ab, Arbeitslosigkeit sowie Fehlqualifikationen und Dequalifizierungsprozesse zu verringern/ vermeiden. (vgl. Schober 2007, S. 103 f.).

2.7 Berufsorientierung in Österreich

Wie bereits erwähnt, unterliegt der Begriff der Bildungs- und Berufsberatung national und international unterschiedlichen Zugängen und Begriffsbestimmungen. Im Folgenden wird das Verständnis der Bildungs- und Berufsberatung im österreichischen Kontext, insbesondere in Bezug auf die Steiermark, näher beleuchtet. Grund dafür ist die Fokuslegung dieser Arbeit, die sich auf die Bildungsregion des Steirischen Zentralraums festlegt.

Angelehnt an den *Guidance*-Begriff finden die Begriffe Bildungs- und Berufsorientierung anstelle von Bildungs- und Berufsberatung Gebrauch in Österreich. In der Steiermark ist die Bildungs- und Berufsorientierung, kurz BBO, als lebensbegleitender Prozess verankert und zielt darauf ab, dass alle Menschen Entscheidungen im Kontext des Berufes oder der Ausbildung auf Basis ihrer Potentiale, Talente und Fertigkeiten treffen können. Dadurch sollen die eigene Existenz sowie der Standort und Lebensraum Steiermark nachhaltig gesichert werden (vgl. Bildungs- und Berufsorientierung – Landesgremium Steiermark 2017, S. 10). Vor diesem Hintergrund leisten die vorhandenen Angebote in der Steiermark einen reflektierten Beitrag zur Bildungs- und Berufsentscheidung. Unter einem gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, technologischen sowie sozialen Veränderungsprozess wird Bildungs- und Berufsorientierung im österreichischen/ steirischen Kontext folgendermaßen definiert:

„Berufsorientierung ist ein lebenslanger Prozess der Annäherung und Abstimmung zwischen Interessen, Wünschen, Wissen und Können des Individuums auf der einen und Möglichkeiten, Bedarf und Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt auf der anderen Seite.“ (Bildungs- und Berufsorientierung – Landesgremium Steiermark 2017, S. 10)

Aus dieser Definition sind folgende Ziele abzuleiten, welche der Steirischen Strategie zur Bildungs- und Berufsorientierung zugrunde liegen:

- Alle in der Steiermark lebenden Menschen haben die Möglichkeit auf ein bedarfsgerechtes, zielgruppenspezifisch abgestimmtes Angebot zur Bildungs- und Berufsorientierung zugreifen.
- Ein systematisierter Planungs-, Umsetzungs- und Evaluierungsprozess soll dabei helfen, ein zielgerichtetes Vorgehen zur Entwicklung und nachhaltigen Umsetzung der Bildungs- und Berufsorientierung in der gesamten Steiermark auszuweiten.
- Der Zugang zu den Angeboten der Berufsorientierung ist in allen Lebensphasen möglich und erwünscht. Mit einer lebensbegleitenden beruflichen Orientierung wird auf die rasch verändernde Arbeitswelt reagiert und zukünftige Entwicklungen erwartet.

- Bildungs- und Berufsorientierung ist in allen Politikbereichen verankert. Die Angebote zur Bildungs- und Berufsorientierung in der Steiermark basieren auf einer Abstimmung auf allen Ebenen (Landesebene, regionale Ebene) und sind angelehnt an die bestehenden Strukturen und Systeme, die sich ihrerseits in der Auseinandersetzung mit Bildungs- und Berufsorientierung weiterentwickeln und als Querschnitt im eigenen System verankern.
- Die Qualitätsstandards auf europäischem Spitzenniveau sind definiert und stellen für alle AuftraggeberInnen und AnbieterInnen in der Steiermark Richtlinien dar.
- Bildungs- und Berufsorientierung in der Steiermark orientiert sich am Ziel der Chancengleichheit und bearbeitet im Rahmen einer Gleichstellungspolitik aktiv einschränkende Faktoren für die Berufswahl. Diese können unter anderem Alter, sozioökonomischer, Hintergrund oder soziokulturelle Zuschreibungen sein.
- Berufliche Orientierung in der Steiermark verfolgt das Ziel, Berufstätigkeit und eigenständige Existenzsicherung gleichermaßen für Mädchen und Burschen/ Frauen und Männer zu positionieren. Die Berufsorientierung in der Steiermark berücksichtigt die Vielfalt der beruflichen Wege und begrüßt Veränderungen in den Berufsbiografien (vgl. Bildungs- und Berufsorientierung – Landesgremium Steiermark 2017, S. 10f.).

3 Migrationsland Österreich

In diesem Kapitel wird zunächst ein Überblick über die Migrationsentwicklung in Österreich geschaffen. Um die Entwicklung der Migrationsgeschichte in Österreich nachvollziehen zu können, lohnt sich ein kurzer historischer Exkurs, nachdem im weiteren Verlauf die aktuelle Migrationssituation in Österreich beleuchtet wird. Des Weiteren wird speziell die Bildungs- und die Arbeitsmarktsituation in den Blick genommen, da diese mitunter den Hintergrund für die Fragestellung dieser Masterarbeit bildet.

3.1 Zum Begriff

Um einen Überblick über die in diesem Kontext verschiedenen verwendeten Begriffe sowohl in der Literatur als auch im gesellschaftlichen Diskurs geben zu können und diese in einen Rahmen einzuordnen, in dem eine politisch korrekte Praxisbezeichnung gewährleistet wird, werden nachfolgend die Begriffe Migration, AusländerInnen, MigrantInnen, Personen mit Migrationshintergrund sowie Flüchtlinge und AsylwerberInnen definiert.

Migration

Da der Fokus dieser Arbeit auf Bildungs- und Berufsorientierung im Kontext von Migration gelegt wird, wird im Folgenden auf die Begrifflichkeit näher eingegangen.

Migration wird sowohl in Österreich als auch in der Europäischen Union in unterschiedlicher Weise definiert, da kein einheitliches Begriffsverständnis vorherrscht (vgl. Bundeskanzleramt 2011, o. S.) Der UN-Definition (2002) zu folge werden all jene Personen als MigrantInnen bezeichnet, die ihren Wohnort wechseln und dabei eine internationale oder nationale Grenze überschreiten. Die United Nation definiert MigrantInnen als „*person who moves to a country other than his or her usual residence (...)*“ (UN 2002, S. 11). Hierbei wird zwischen einer Langzeitmigration, welche zeitlich von mindestens einem Jahr ausgeht und einer Kurzzeitmigration, mit einer Dauer von mindestens drei Monaten, unterschieden. Aus soziologischer Perspektive definiert Annette Treibel (2008) Migration aufgrund von Arbeitssuche oder Flucht vor Verfolgung unter Berücksichtigung räumlicher und zeitlicher Aspekte wie folgt: „Migration ist der auf Dauer angelegte bzw. dauerhaft werdende Wechsel in eine andere Gesellschaft bzw. in eine andere Region von einzelnen oder mehreren Menschen“ (Treibel 2008, S. 21).

Schmidlechner (2013) geht zusätzlich auf den Aspekt des veränderten Gesellschaftssystems ein und bezeichnet Migration als „das Überwechseln von Individuen eines Gesellschaftssystems in ein anderes - wodurch direkt oder indirekt in beiden Systemen interne und externe Beziehungs- und Kulturveränderungen initiiert werden- bzw. der Übergang eines Individuums oder einer Gruppe von einer Gesellschaft zur anderen“ (Schmidlechner 2013, S. 19).

Um den allgemein gehaltenen Migrationsbegriff konkretisieren und differenzieren zu können, macht Treibel auf die unterschiedlichen Schwerpunkte innerhalb des Migrationsbegriffes aufmerksam und konzipiert aufgrund dessen folgende Typologien der Migration:

1. Räumliche Aspekte: Hier wird der Unterschied zwischen Binnenwanderung und internationaler Wanderung gezogen.
2. Zeitliche Aspekte: Unter diesem Aspekt nimmt die zeitliche Dimension eine relevante Rolle ein. Dabei wird zwischen begrenzter und temporärer sowie dauerhafter oder permanenter Wanderung unterschieden.
3. Ursache für die Migration: In erster Linie wird zwischen freiwilliger Migration oder erzwungener Migration im Sinne von Flucht differenziert. Bei genauerer Betrachtung erweist sich diese Unterscheidung jedoch als schwierig, da nicht explizit gesagt werden kann, ob und wie freiwillig die Entscheidung einer Migration getroffen worden ist.
4. Umfang der Wanderung: Individual-, Kollektiv- oder Massenwanderung. Diesem Aspekt liegt die Frage zugrunde, wer sich zur Migration entschließt. In der Forschung wird zwischen Einzelpersonlichkeiten, Familienverbänden, Gruppen oder Massenverbänden unterschieden (vgl. Treibel 2008, S. 20f.)

Diese Typologien stellen im Kontext von Treibels Migrationsbestimmung eine allgemeine Charakterisierung dar. Eine eindeutige Zuordnung der Arten ist jedoch nicht möglich, da sich die Übergänge fließend gestalten (vgl. Treibel 2008 S. 20f.).

Die Darstellung der Begrifflichkeiten und Typologien zeigt auf, dass Migration keine einheitliche Form der Wanderung darstellt. Somit kann Migration nicht nur als eine Ortsveränderung betrachtet werden, Migration hat, gesellschaftlich betrachtet, ebenso gravierende Veränderungen zur Folge. Einerseits individuell für die betroffenen Menschen selbst, für ihre Orientierung, ihre Lebensplanung, ihre sozialen Kontexte sowie für ihre Familien. Andererseits ist die aufnehmende Gesellschaft in ihren ökonomischen und sozialen Strukturen ebenso von diesen Veränderungen betroffen.

In Anbetracht dessen kann zusammenfassend gesagt werden, dass Migration eine Veränderung für Individuen und Gesellschaften bedeutet (vgl. Treibel 2008, S. 11ff.).

Um eine gleichberechtigte Teilhabe aller Beteiligten gewährleisten zu können, gilt es, diesen Veränderungen offen gegenüber zu treten und neue Formen des Zusammenlebens zu gestalten. Folglich bedarf es neben neuen Konzepten und Reformierungen von Institutionen auch einer Sensibilisierung. Umso wichtiger scheint auch das Bewusstsein darüber, dass Migration nicht nur gesellschaftliche Bereiche betrifft, sondern auch pädagogische Bereiche, von der Elementarpädagogik bis hin zur Erwachsenen- und Weiterbildung (vgl. Mecheril 2008, S. 42).

Die vorliegende Masterarbeit macht im Zusammenhang damit gesellschaftliche und pädagogische Strukturen zum Gegenstand der Analyse, indem sie sich mit der Bildungs- und Berufsorientierung im Kontext von Migration auseinandersetzt und gleichzeitig der Frage nachgeht, inwiefern Bildungs- und Berufsorientierungsangebote im Steirischen Zentralraum von Personen mit Migrationshintergrund angenommen werden.

AusländerInnen

Im Zuge der Arbeitsmigration etablierte sich für eingewanderte Menschen die Bezeichnung „AusländerInnen“, die auch lange nach Anwerbepolitik Gebrauch fand. Wird der Terminus genauer betrachtet, so bezeichnet dieser lediglich einen juristischen Sachverhalt, welcher auf das Merkmal einer ausländischen Staatsbürgerschaft zurückzuführen ist. In Österreich werden mit der Verwendung dieser Begrifflichkeit jedoch negative Assoziationen gemacht. All jene Personen, die eine österreichische Staatsbürgerschaft erworben haben oder durch die Geburt in Österreich über diese verfügen, deren Eltern jedoch nicht in Österreich geboren wurden, werden als AusländerInnen bezeichnet, obwohl diese per Definition keine sind. Darüber hinaus betont der Terminus im Zuge gesellschaftlicher Diskurse die „Nichtzugehörigkeit“ der bezeichneten Personen (vgl. Sprung 2011, S. 20f.).

MigrantInnen

Um im gesellschaftlichen Diskurs einen neutralen Aspekt schaffen zu können, wurde zunächst auf den Begriff „MigrantInnen“ verwiesen. Dieser Begriff impliziert den Wohnortwechsel einer Person, sowohl national als auch international. Demnach gilt eine Person nur so lange als Migrant/in, solange der Wanderungsvorgang anhält. Ab dem Zeitpunkt, wo die Person ihren Hauptwohnsitz im Zielland errichtet hat, gilt diese nicht mehr als Migrant/in, sondern als eine Person mit Migrationshintergrund der ersten Generation.

Ein Einwand dagegen lautet, dass all jene Personen unter dem Terminus Migrant/in subsumiert werden, die zum einen keinen Wanderungsprozess vollzogen haben und zum anderen, dass die Tatsache, dass sie in Österreich aufgewachsen sind, keine Beachtung findet (vgl. Sprung 2013, S. 23).

Personen mit Migrationshintergrund

Der österreichische Integrationsfond bezieht sich auf internationale Bezeichnungen und umfasst die Bevölkerung mit Migrationshintergrund als all jene Personen, deren beider Elternteile im Ausland geboren wurden, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit. Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund lässt sich in weiterer Folge nach dem eigenen Geburtsland in erste und zweite Generation unterteilen. Zur ersten Generation gehören all jene Personen, die im Ausland geboren wurden und nach Österreich zugezogen sind. Zur Gruppe der zweiten Generation gehören die in Österreich geborenen Nachkommen, deren Eltern im Ausland geboren wurden (vgl. Statistik Austria 2018, S. 22).

Flüchtlinge und AsylwerberInnen

Im Sinne der Vollständigkeit sowie der Verwendung dieser Begrifflichkeiten im weiteren Verlauf werden auch die Begriffe „Flüchtling“ und „AsylwerberInnen“ definiert.

Artikel 1 der Genfer Flüchtlingskonvention definiert all jene Menschen als Flüchtlinge, welche mit einer begründeten Furcht vor Verfolgung aufgrund ihrer Rasse, Religion, Nationalität, politischen Überzeugung oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe, ihr Heimatland verlassen müssen, da sie deren Schutz nicht in Anspruch nehmen oder wegen dieser Furcht vor Verfolgung nicht dorthin zurückkehren können (vgl. Genfer Flüchtlingskonvention 1951, S. 6).

Allgemein betrachtet, suggeriert der Begriff Asyl Schutz vor Verfolgung oder Gefahr. Als Asylsuchende oder AsylwerberInnen werden folgerichtig Menschen bezeichnet, die in einem fremden Land Asyl suchen, ob dies gewährt werden kann, wird im Zuge eines Asylverfahrens entschieden (vgl. UNHCR Österreich 2017, S. 4).

Zur Bearbeitung der Forschungsfrage wird in dieser vorliegenden Arbeit der Begriff „Personen mit Migrationshintergrund“ verwendet. An dieser Stelle sei erwähnt, dass der Autorin die Problematiken der Bezeichnungspraktiken im Sinne einer „political correctness“ rund um den Kontext Migration bewusst sind.

Wie von Annette Sprung (2011, S. 23) festgestellt wird, erhalten Bezeichnungen im Zusammenhang mit Migration immer wieder negative Bedeutungen. Dadurch entsteht die

Schwierigkeit, oder gar Unmöglichkeit, eine Bezeichnung zu verwenden, die keinen negativen Beigeschmack der Verallgemeinerung und Zuschreibung enthält. Folglich soll in dieser Arbeit die Bezeichnung „Menschen/ Personen mit Migrationshintergrund“ als Überbegriff für MigrantInnen und deren Nachfolgegenerationen zu verwenden, es sei denn, es wären kontextabhängig andere Begrifflichkeiten notwendig, so wird auf diese Verwendung ebenso aufmerksam gemacht.

3.2 Geschichte und Gegenwart der Migration in Österreich

Um sich einen Überblick über die aktuelle Situation der Migrationsgesellschaft in Österreich verschaffen zu können, bedarf es eines historischen Exkurses. Wissend, dass Migration ein Phänomen darstellt, seit die Menschheit existiert, werden im folgenden Überblick lediglich Migrationsbewegungen innerhalb von Österreich dargestellt.

Forschungen über Migration in Europa zeigen auf, dass die Gesellschaft schon ab der frühen Neuzeit sehr mobil war. Transnationale Mobilität, sprich die Auswanderung aus Europa, wie auch eine innerliche, räumliche Mobilität, eine Auswanderung innerhalb Europas, war allgegenwärtig. Die Geschichte der Menschheit ist seit jeher untrennbar verbunden mit der Wanderung von Einzelpersonen und Gruppen, die sich aus den vielfältigsten Motiven dazu entschlossen oder gezwungen waren, ihren Lebensmittelpunkt territorial zu verschieben.

Wirft man einen Blick auf die österreichische Geschichte, so ist diese durch eine Vielfalt an Migrationsbewegungen geprägt. Im Zuge der Industrialisierung zwischen dem 19. und 20. Jahrhundert migrierten Menschen in die neu entstehenden Produktionszentren, sowohl innerhalb als auch außerhalb der österreichisch-ungarischen Monarchie. Aufgrund der Erwerbstätigkeit kam es zu einer Zuwanderung innerhalb der Ballungsräume Wien, Nieder- und Oberösterreich, Steiermark und Vorarlberg. Zwischen 1819 und 1913 ist ein Zuwachs an MigrantInnen von 35 % zu verzeichnen, was dazu führte, dass Österreich seit dem 19. Jahrhundert als Einwanderungsland gilt. Im selben Zeitraum ist eine Ab- und Auswanderung der Menschen mit dem Zielland USA zu verzeichnen, diese wird von Hahn jedoch als unbedeutend beschrieben (vgl. Hahn 2005, S. 175ff.: Sprung 2013, S. 31).

Im weiteren Verlauf prägten rund um die beiden Weltkriege Flucht und Vertreibung die Migrationsgeschichte in Österreich. Wo zuvor noch ArbeitsmigrantInnen einen neuen Lebensort in Österreich suchten, kamen nun Flüchtlinge, allem voran nach Wien. Nach dem Zweiten Weltkrieg kamen ca. 1,6 Millionen ZwangsarbeiterInnen, Kriegsgefangene und ehemalige KZ-InsassInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nach Österreich. Die

Mehrheit der zugewanderten Personen zogen jedoch weiter nach Amerika, Israel oder in andere diverse Länder. Darüber hinaus führte die wirtschaftlich schlechte Lage in der Nachkriegszeit ebenso zu einer starken Abwanderung (vgl. Hahn S. 181ff.).

In den sogenannten „Wirtschaftswunderjahren“ während der 1960er war es nicht möglich, den Bedarf an Arbeitskräften in diversen Wirtschaftsbranchen zu decken. Aufgrund dessen wurde der Entschluss einer aktiven Anwerbung von ArbeitsmigrantInnen gefasst. Ziel dieses Beschlusses war es einerseits, den Arbeitskräftemangel auszugleichen, andererseits das Wirtschaftswachstum weiterhin sicherstellen zu können. So kamen im Zuge der „GastarbeiterInnenmigration“ ArbeiterInnen aus Portugal, Spanien, der Türkei, Italien, Jugoslawien und Griechenland, um in Österreich bis zu einem vermeintlichen Zeitraum zu arbeiten und zu leben. Die rechtliche Grundlage zwischen Anwerbe- und Abgabeländern bildete das Anwerbeabkommen, was dazu führte, dass zwischen 1961 und 1973 insgesamt 265.000 GastarbeiterInnen nach Österreich kamen (vgl. Lorber 2013, S. 32).

Zwischen 1956/57 und 1980/81 erlangte Österreich aufgrund von Flüchtlingsbewegungen aus den kommunistischen Ländern den Ruf eines Transitlandes für Flüchtlinge. Die Niederschlagung des ungarischen Volksaufstandes führte nicht nur dazu, dass mehr als 18.000 ungarische Flüchtlinge nach Österreich kamen, auch wurde das kleine Österreich damit unmittelbar in den Mittelpunkt der Weltpolitik gerückt. Für die Mehrzahl der Menschen stellte Österreich ein Transitland dar, nichtsdestotrotz entschlossen sich rund 20.000 Ungarn zu einer dauerhaften Niederlassung in Österreich. Im Jahre 1968 kam es aufgrund des Einmarsches der Warschauer-Pakt-Truppen in die damalige Tschechoslowakei zu einer erneuten Flüchtlingsbewegung. Rund 162.000 TschechInnen und SlowakInnen kamen nach Österreich, von denen sich letzten Endes rund 12.000 auf Dauer niederließen. Auch prägte die Verhängung des Kriegsrechts in Polen 1980/81 die Flüchtlingsbewegung nach Österreich (vgl. Gulis 2013, S. 58f.).

Neben den klassischen „Ostblockflüchtlingen“ kamen ab Mitte der 1980er Jahre Flüchtlinge aus Afrika nach Europa und somit auch nach Österreich. Der Zusammenbruch der Sowjetunion sowie der Mauerfall zogen massive Veränderungen für die Lage in Österreich mit sich. Erstmals wurde Österreich mit den Folgen der dauerhaften Niederlassungen seitens der zugewanderten Personen konfrontiert. Im Jahre 1990/91 stieg die Einwanderung rumänischer Flüchtlinge an, es folgten die Flüchtlingsbewegungen, welche im Zuge des Jugoslawienkrieges entstanden.

Weitere relevante quantitative Fluchtbewegungen wurden in den 2000ern aus Tschechien, Slowakei, Irak und Pakistan verzeichnet (vgl. ebd.).

Das Jahr 2015 wird mit der „Flüchtlingskrise in Europa“ verbunden. Diese Entwicklung begann mit dem Ausbruch des Krieges in Syrien, der mittlerweile ausschlaggebend für die größte Fluchtbewegung weltweit ist. Im Jahre 2015 verzeichnete die UNHCR rund 60 Millionen Menschen, die weltweit auf der Flucht vor Kriegen, Konflikten und Verfolgung waren.

Ende des Jahres 2017 beläuft sich die Anzahl der Flüchtlinge weltweit auf 68,5 Millionen Menschen. Der Krieg in Syrien zwang weltweit die meisten Menschen zur Flucht (6, 3 Millionen), gefolgt von Afghanistan mit 2,6 Millionen sowie dem Südsudan mit 2,4 Millionen Menschen. Geht es um die Aufnahme der Flüchtlinge, so leben über 80 % aller Flüchtlinge in Entwicklungsländern oder in Ländern mit niedrigem oder mittlerem Einkommen. Ein Großteil der Flüchtlinge ist gewillt, in der Nähe ihrer Heimatländer zu bleiben, damit sie so schnell wie möglich zurückkehren können, insofern es die Sicherheitslage wieder zulässt (vgl. UNHCR 2018, o. S.).

Wirft man einen Blick nach Österreich, so lebten nach Schätzungen der UNHCR Ende 2017 rund 93.000 Flüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigte in Österreich (vgl. ebd.) Statistik Austria verzeichnete im Jahre 2017 insgesamt 24.735 gestellte Anträge und rangiert sich somit europaweit an achter Stelle bei der Anzahl der in der EU gestellten Asylanträge. Die meisten Anträge in der EU wurden 2017 in Deutschland gestellt (222.625), gefolgt von Italien (128.855), Frankreich (99.330) und Griechenland (58.660) (vgl. Statistik Austria 2018, S. 36).

3.3 Aktuelle Daten zur Bevölkerungsentwicklung in Österreich

Mit 1. Jänner 2018 lebten in Österreich 8,822 Millionen Menschen, knapp 1,396 Millionen davon waren Personen ausländischer Staatsangehörigkeit, was einem Anteil von 15,8 % der Gesamtbevölkerung entspricht. Bezogen auf all jene Personen mit Migrationshintergrund, lebten im Durchschnitt des Jahres 2017 1,97 Millionen Menschen in Österreich. Dies ergibt einen Durchschnitt von 23 % bezogen auf die Gesamtbevölkerung in Privathaushalten.

Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund wird per Definition zwischen erster und zweiter Generation unterschieden. Etwa 1,47 Millionen Menschen (17 %) gehören somit der „ersten Generation“ an, sprich all jene, die im Ausland geboren worden und nach Österreich zugezogen sind. Der Anteil der Nachkommen von Eltern mit ausländischem Geburtsort, also die zweite Generation, liegt bei etwa 5,8 % (500.835). Die nachfolgende Grafik dient einer genaueren Übersicht, welche MigrantInnen anhand der im Kapitel 3.1 vorgenommenen begrifflichen Unterscheidungen trennt (vgl. Statistik Austria 2018, S. 22).

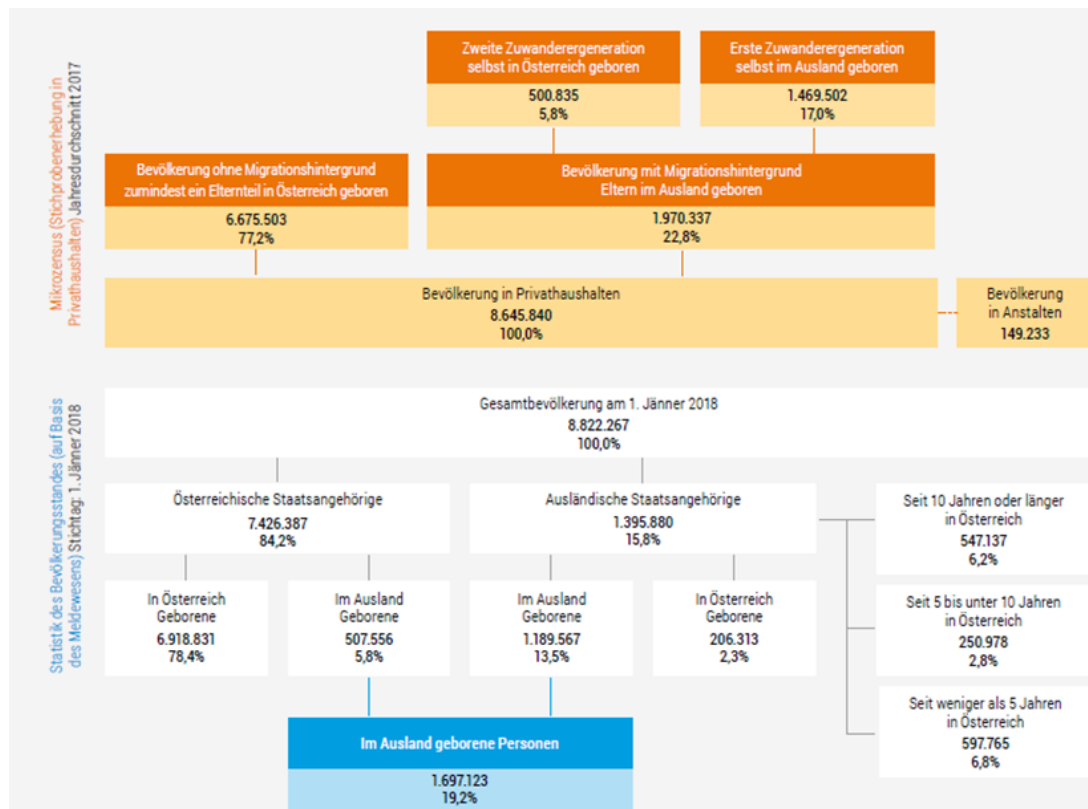


Abbildung 2: Bevölkerung nach Migrationshintergrund bzw. Staatsangehörigkeit und Geburtsland (Statistik Austria, 2018, S. 23)

Von den rund 1,97 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, die am Stichtag 1. Jänner 2018 in Österreich lebten, hatten etwa 39 % dieser Wurzeln in anderen EU- oder EFTA-Staaten. Aus den Nachfolgestaaten Jugoslawiens (ohne die EU-Mitglieder Slowenien und Kroatien) stammten 515.000 Personen (26 %) und aus der Türkei 272.000 (14 %). 90.000 Personen (5 %) hatten einen afghanischen, syrischen oder irakischen Migrationshintergrund. Unternimmt man eine Differenzierung der in Österreich lebenden ausländischen Staatsangehörigen, so stellen die Deutschen derzeit mit ca. 187.000 Personen die größte AusländerInnengruppe in Österreich dar. An zweiter und dritter Stelle stehen mit 120.000 die SerbInnen sowie türkische Staatsangehörige mit 117.000 Personen (vgl. Statistik Austria 2018, S. 26).

Wie auch in anderen Staaten konzentriert sich die ausländische Bevölkerung auch in den österreichischen Bundesländern in urbanen Ballungszentren, was zu starken regionalen Unterschieden führt. So weist Wien mit einem Anteil von 43,9 % mit Abstand den höchsten Anteil an EinwohnerInnen mit Migrationshintergrund auf. Mit einem Durchschnittsanteil von rund 23 % folgen die Bundesländer Vorarlberg, Salzburg und Tirol. In der Steiermark haben vergleichsweise rund 14 % der EinwohnerInnen einen Migrationshintergrund (vgl. statista 2019, o. S.).

3.4 Bildungsstruktur

Im öffentlichen Diskurs nimmt das Schulthema im Kontext von Migration einen zentralen Stellenwert ein. In diesen Debatten zeigt sich jedoch zumeist, dass nicht die Bildungschancen der MigrantInnen thematisiert werden. Vielmehr rücken in diesem Diskurs Befürchtungen der Benachteiligung all jener „einheimischer“ Kinder in Schulen, die einen hohen Migrationsanteil aufweisen, in den Vordergrund (vgl. Sprung 2011, S. 38f.).

Allgemein betrachtet, zeigen sich bestimmte Unterschiede bezüglich des Bildungsstandards zwischen Personen mit Migrationshintergrund und ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund. Zwar ist der Bildungsgrad der ersten Gruppe durchschnittlich niedriger als jener der zweiten Gruppe, dennoch sind Personen mit Migrationshintergrund sowohl in den niedrigsten als auch in den höchsten Bildungsschichten überproportional oft vertreten, während ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund am stärksten in den mittleren Bildungsschichten vertreten sind (ebd.).

Im Jahre 2016/17 lag der Anteil all jener SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache bei 15 %. Ein Blick auf die niedrigere Bildungsebene zeigt, dass der Anteil ausländischer Kinder in Sonderschulen sowie Polytechnischen Schulen bei 21% lag. In maturaführenden Schulen lag der Anteil von ausländischen SchülerInnen hingegen bei durchschnittlich 10 %. Eine Analyse der Quoten all jener Jugendlichen, die das Schulsystem ohne einen Pflichtschulabschluss verlassen, zeigt auch hier große Unterschiede zwischen den Umgangssprachen. Rund 8 % der fremdsprachigen SchülerInnen konnten keinen Pflichtschulabschluss nachweisen, der Anteil ihrer deutschsprachigen KlassenkameradInnen lag bei knapp 3 % (Statistik Austria 2018, S. 46). Die nachfolgenden Tabellen verschaffen einen Gesamtüberblick der SchülerInnen im Jahre 2016/2017 nach Schultyp und Staatsangehörigkeit (Abbildung 2) sowie der SchülerInnen ohne Pflichtschulabschluss bis zum Schuljahr 2015/16 (Abbildung 3).

Schultyp	Schüler/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit									
	Schüler/-innen insgesamt	Insgesamt		Darunter						
		Absolut	In %	EU-Staaten vor 2004/EFTA	EU-Beitrittsstaaten 2004	EU-Beitrittsstaaten ab 2007	Ehem. Jugoslawien (außerh. der EU)	Türkei	Afghanistan, Syrien, Irak	Sonstige Ausländer
Alle Schulen zusammen ¹⁾	1.088.786	157.717	14,5%	2,1%	1,9%	2,0%	2,8%	1,4%	1,7%	2,6%
Volksschule	335.854	58.691	17,5%	2,2%	2,5%	2,5%	2,9%	1,7%	2,4%	3,3%
Hauptschule	9.458	1.039	11,0%	1,7%	1,3%	1,7%	1,6%	1,0%	2,0%	1,7%
Neue Mittelschule	199.930	34.799	17,4%	1,5%	2,0%	2,5%	3,5%	2,0%	2,7%	3,3%
Sonderschule	13.830	2.923	21,1%	2,4%	1,8%	2,3%	4,8%	3,3%	2,0%	4,5%
Polytechnische Schule	15.414	3.252	21,1%	1,7%	1,7%	2,9%	4,7%	2,5%	4,1%	3,6%
Allgemeinbildende höhere Schule	209.735	22.525	10,7%	2,9%	1,7%	1,3%	1,4%	0,5%	0,7%	2,2%
Berufsschule	115.346	13.455	11,7%	1,9%	1,0%	1,6%	3,2%	1,5%	0,9%	1,5%
Berufsbildende mittlere Schule	44.003	6.754	15,3%	1,7%	1,7%	2,1%	4,0%	2,0%	1,6%	2,3%
Berufsbildende höhere Schule	145.216	14.279	9,8%	1,5%	1,5%	1,6%	2,6%	0,8%	0,3%	1,5%

Abbildung 3: SchülerInnen nach Schultyp und Staatsangehörigkeit (Statistik2018, S. 49)

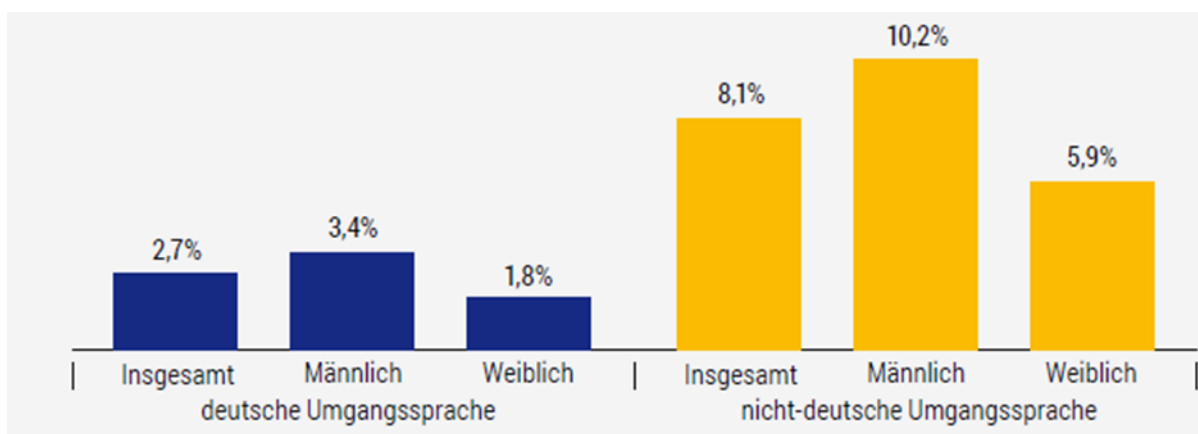


Abbildung 4: SchülerInnen ohne Pflichtschulabschluss bis zum Jahre 2015/16 (Statistik Austria, S18, S. 49)

Der Nationale Bildungsbericht für das Jahr 2018 macht unter anderem somit auf die familiäre und soziale Herkunft der SchülerInnen im Zusammenhang mit dem Schulerfolg aufmerksam. Demnach bestehen für Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund, niedrigem sozioökonomischem Status oder Bildungsniveau schlechtere Bedingungen für eine erfolgreiche Schullaufbahn. Des Weiteren werden im Bericht drei sozialen Gruppen kategorisiert, die allesamt ein erhöhtes Bildungsrisiko darstellen. Etwa ein Viertel der Volksschulkinder gehört demnach zumindest einer dieser folgenden Gruppen an: nicht deutsche Muttersprache, bildungsferner Haushalt und/oder niedriger Berufsstatus der Eltern. Kinder, die mehreren potenziell benachteiligten Gruppen gleichzeitig angehören, sind stärker von den Folgen der Bildungsungleichheit bedroht (vgl. Oberwimmer 2018, S. 27f.).

Als weitere Ursachen für den geringen Bildungserfolg von MigrantInnen werden in der Literatur ebenso Faktoren wie Sprache, Diskriminierungseffekte und im weiteren Sinne auch institutionelle Diskriminierung, welche mit einer Nicht-Anpassung an die „Normalitätsvorstellungen“ der Schulen einhergeht, genannt. Dieser „Normalzustand“ wird laut Sprung (2018) als monolingualer oder monokultureller Habitus einer Schule bezeichnet (vgl. Sprung 2013, S. 128).

Wie bereits angeführt, unterscheidet sich das Bildungsprofil der in Österreich lebenden Personen mit Migrationshintergrund deutlich von jenem der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Während sich ÖsterreicherInnen überdurchschnittlich häufig auf einer mittleren Bildungsebene befinden, ist die Bevölkerung mit Migrationshintergrund sowohl in den höchsten als auch in den niedrigsten Bildungsschichten überproportional vertreten. Nichts desto trotz nähert sich das Bildungsniveau der zweiten Generation bereits dem der ÖsterreicherInnen.

Auch die Zahl der ausländischen Studierenden steigt kontinuierlich seit den 1990er Jahren. Studierten in den 90er Jahren noch etwa 27.000 ausländische Staatsangehörige in Österreich, so inskribierten sich für das Wintersemester 2016/17 knapp 76.000 Studierende, was einen Anteil von 17 % an den österreichischen Hochschulen ausmacht. Den größten Anteil, mit 36 % aller ausländischen Studierenden, machen die Deutschen aus, gefolgt von der italienischen Studierendengruppe mit rund 12 %. Darüber hinaus verzeichnet die Statistik 3.200 Studierende aus Bosnien und Herzegowina, dicht gefolgt von 3.000 StudentInnen aus der Türkei (Statistik Austria 2018, S.48).

3.5 Arbeitsmarktsituation

Wie anhand der oben angeführten Statistiken ersichtlich, kann gesagt werden, dass SchülerInnen mit Migrationshintergrund durchschnittlich häufiger in Schultypen vertreten sind, die ein niedrigeres Bildungsniveau aufweisen, als SchülerInnen ohne Migrationshintergrund. Schulische Karrieren solcher Art sind im späteren Berufsleben in Form von Benachteiligungsphänomenen ebenso am Arbeitsmarkt ersichtlich.

Im Jahr 2017 waren rund 5,8 Millionen Menschen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren in Österreich erwerbstätig. Die Erwerbstätigkeitsquote lag bei all jenen Personen mit Migrationshintergrund bei 64 %, jene der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund bei 75 %. Nahezu doppelt so oft waren Erwerbstätige mit Migrationshintergrund in einem ArbeiterInnenberuf tätig (43 %), der Anteil von Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund lag in diesem Bereich bei 22 %. Die Bevölkerung aus dem ehemaligen Jugoslawien (außerhalb der EU, 56 %) sowie aus der Türkei (60 %) nehmen hierbei den höchsten Anteil an ArbeiterInnen ein.

Wirft man einen Blick auf die Beschäftigungsbranchen mit dem höchsten Anteil an MigrantInnen, so sind diese in Branchen wie Beherbergung, Gastronomie und Unternehmensdienstleistungen, wie zum Beispiel Gebäudereinigung oder Reisebüros und Reiseveranstalter am häufigsten tätig (rund 40%). In den Branchen des Bau- sowie Verkehrswesens waren im Jahr 2017 überdurchschnittlich viele Männer mit Migrationshintergrund tätig (rund 30 %). Einen sehr geringen Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund zeigen Branchen des Finanzierungs- und Versicherungswesens (14 %) sowie die öffentliche Verwaltung und Verteidigung (7 %) auf (vgl. Statistik Austria 2018, S. 54 f.).

Unabhängig von ihrem Bildungsniveau weisen ausländische Staatsangehörige eine höhere Arbeitslosenquote auf. Bei einer Gesamtarbeitslosenquote (nationale Definition) von 8,5 % im Jahr 2017 war die Arbeitslosigkeit ausländischer Staatsangehöriger mit 12,5 % deutlich höher als bei österreichischen Staatsangehörigen (7,5 %). Frauen wiesen hierbei eine höhere Arbeitslosenquote auf als Männer (13 % zu 12,1 %). Mit 31 % der ausländischen Staatsangehörigen, die lediglich einen Pflichtschulabschluss hatten, lag der Anteil der Arbeitslosenquote höher als bei den ÖsterreicherInnen (27 %) (vgl. Statistik Austria 2018, S. 62).

Im öffentlichen Diskurs nimmt die Frage der Verwertung der „mitgebrachten“ Qualifikationen von MigrantInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle ein.

Eine im Jahr 2014 durchgeführte Erhebung zeigte, dass 22 % der befragten Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund nicht entsprechend ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind. Vergleichsweise liegt der Anteil von Überqualifizierung bei Personen ohne Migrationshintergrund bei 9 % (vgl. österreichischer Integrationsfond 2016, S. 28).

Eine qualitativ durchgeführte Studie von Annette Sprung (2011), bei der unter anderem Erfahrungen von MigrantInnen im Zusammenhang mit der Anerkennung ihrer mitgebrachten Qualifikationen untersucht wurden, zeigt einen deutlich negativen Verlauf des Anerkennungsweges. Auch hier ist eine Korrelation zwischen den oben angeführten Daten und ihren Ergebnissen zu beobachten. Faktum ist, dass MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt, ungeachtet ihrer Ausbildung und Berufserfahrung, nicht nur in Arbeitsbranchen tätig sind, die deutlich unter ihren Qualifikationen liegen, sondern oftmals auch in Niedriglohnjobs, wie zum Beispiel als Küchenhilfe, Reinigungspersonal, StraßenverkäuferIn für Zeitungen und Blumen, als BauarbeiterIn oder im Gastgewerbe/ Service, wiederzufinden sind (vgl. Sprung 2011, S. 107). Darüber hinaus gestaltet sich der Weg zur Anerkennung aus der Sicht der MigrantInnen als intransparent. Es sei nicht nachvollziehbar, warum bereits im Ausland abgeschlossene Prüfungen in Österreich erneut abgelegt werden müssen. Eine Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen und Berufserfahrungen ist in Österreich zwar möglich, für MigrantInnen jedoch aufgrund von Kosten und bürokratischen Hürden nur schwer durchführbar. Dies zeigt sich unter anderem in einem großen Anteil an dequalifiziert beschäftigten MigrantInnen (vgl. Sprung 2008, S.9). Als Maßnahme zur Verringerung diverser Hürden in diesem Zusammenhang wurden im Jänner 2013 österreichweit vier Anerkennungsberatungsstellen ins Leben gerufen. In der Steiermark ist der Verein ZEBRA mit der AST (Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen) Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen zuständig (vgl. Sprung 2013, S. 131).

4 MigrantInnen in der Weiterbildung

Dieses Kapitel dient der Auseinandersetzung mit Bildung von MigrantInnen, wobei ein Fokus zum einen auf die berufliche (Aus-)Bildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und zum anderen auf die Weiterbildungsteilnahme von Personen mit Migrationshintergrund gelegt wird.

Zu Beginn folgt eine Annäherung an den Bildungsbegriff, in dem aufgezeigt wird, welchen Stellenwert Bildung in unsere heutige Gesellschaft einnimmt. In diesem Zusammenhang wird darüber hinaus ebenso das Verständnis der Erwachsenenbildung erläutert. Im weiteren Verlauf wird dem Ansatz der Bildungsgerechtigkeit nachgegangen, aus dem sich die Gesellschaft dazu verpflichtet, adäquate Bildungsangebote für alle BürgerInnen bereitzustellen.

Zum Schluss des Kapitels wird allen voran im Zusammenhang mit der beruflichen (Aus-)Bildung und der Weiterbildungsteilnahme von Personen mit Migrationshintergrund verdeutlicht, dass nicht jede/r dieselben Möglichkeiten hat, gleichwertig an diesen Bildungsprozessen zu partizipieren. Innerhalb dessen werden Barrieren und Benachteiligungen diskutiert.

4.1 Der Bildungsbegriff

Unsere Gesellschaft bezeichnet sich nicht zu Unrecht als eine „Wissensgesellschaft“. Der aktuelle gesellschaftliche Wandel, die wachsenden Anforderungen an das Individuum, welche sich durch die wandelnden Bedingungen der Umwelt entwickeln sowie neue Produktionsweisen fordern zunehmend systematisches und permanentes Lernen. Weniger denn je weist diese Charakterisierung einer globalisierten Gesellschaft darauf hin, dass Lernen, Bildung und Ausbildung Möglichkeiten darstellen, um an diesen gesellschaftlichen Prozessen teilzunehmen (vgl. Heimbach-Steins 2009, S. 13). Doch was genau beinhaltet der Begriff Bildung?

Bildung ist ein deutschsprachiger Begriff, welcher in keiner anderen Sprache eine identische Bedeutung aufzeigt. So gehen Bildung und Erziehung oftmals einher, dennoch gestaltet sich der Bildungsbegriff wesentlich vielschichtiger, ganzheitlicher und umfassender (vgl. Nuissl o. J., S. 35). Eine einheitliche Definition der Begrifflichkeit ist auch im deutschsprachigen Raum schwierig. Dem Lexikon zufolge wird Bildung als „*die Entwicklung des Menschen im Hinblick auf seine geistigen, seelischen, kulturellen und sozialen Fähigkeiten*“ bezeichnet (vgl. Brockhaus, Band 2, S. 132).

Im Sinnverständnis unterscheidet sich der Begriff Erziehung insofern von Bildung, als dass er in der heutigen Zeit *„als lebenslange, nie endgültige, abschließbare Leistung der Eigentätigkeit und Selbstbestimmung des sich bildenden Menschen.“* gesehen wird (vgl. ebd.).

Ferner weist für Werner Lenz (1994, S. 23) der Bildungsbegriff das Verständnis auf *„sich im Denken und Handeln, im Urteilen und Entscheiden zu orientieren.“* Interessant hierbei ist der Denkansatz, dass laut Lenz' Verständnis von Bildung, keine ungebildeten Menschen existieren. Demnach gestaltet sich Bildung für ihn als einen Suchprozess um Bildung selbst, der durch die soziale Umwelt sowie die Zusammenhänge, in denen jemand existiert, geprägt ist. Insofern beschreibt Bildung alle Mühen und Leistungen der Menschen, ihre eigenen Erfahrungen zu verarbeiten, die eigenen Fähigkeiten zu steuern sowie die Welt zu deuten und zu begreifen. Zentral in seiner Definition von Bildung ist die Annahme, dass Bildung jedoch, sowohl inner- als auch außerhalb der Bildungsinstitutionen, selbstgesteuert und selbstorganisiert stattfindet. Der Weg zur Erfahrung und Orientierung in diesem Zusammenhang gestaltet sich in verschiedenster Art und Weise (vgl. Lenz 1994, S. 23).

Im Zusammenhang mit dem Begriff Bildung ist heutzutage im gesellschaftlichen Diskurs immer mehr die Rede von Erwachsenenbildung. Wie bereits im Kapitel 2.1 angeführt, unterliegt der Bildungsbegriff dem Prinzip des lebenslangen Lernens, sprich in der gesamten Lebensphase eines Individuums. Unter Rückgriff auf den Qualitätsrahmen für Erwachsenenbildung (Ö-Cert) sowie das Förderungsgesetz erfolgte 2011 eine rechtlich relevante Definition des Bildungs- und Erwachsenenbildungsbegriffs. Demnach umfasst die Erwachsenenbildung:

„ alle Formen des formalen, nicht-formalen und zielgerichteten informellen Lernens durch Erwachsene nach Beendigung einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase unabhängig von dem in diesem Prozess erreichten Niveau. Erwachsenenbildung/Weiterbildung umfasst alle beruflichen, allgemeinbildenden, politischen und kulturellen Lehr- und Lernprozesse für Erwachsene, die im öffentlichen, privaten und wirtschaftlichen Kontext von anderen und/oder selbst gesteuert werden.“
(Gruber 2013, o. S.)

Eine weitere Definition liefert das Bundesgesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens. In Abs. 2 des Bundesgesetzes werden *„Einrichtungen und Tätigkeiten, die im Sinne einer ständigen Weiterbildung die Aneignung von Kenntnissen und Fertigkeiten sowie der Fähigkeit und Bereitschaft zu verantwortungsbewusstem Urteilen und Handeln und die Entfaltung der persönlichen Anlagen zum Ziele haben,“* gefördert.

In § 2 Abs. 1 werden des Weiteren förderungswürdige Aufgaben im Rahmen der Erwachsenenbildung angeführt. Dazu zählen unter anderem berufliche Weiterbildung, die Nachholung, Fortführung und Erweiterung der Schulbildung, die Bildung als Hilfe zur Lebensbewältigung sowie Bildungsinformation und Bildungsberatung (vgl. Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln, § 2 (1)).

4.2 Das Recht auf Bildung

Die Skizzierung des Bildungsbegriffes zeigt auf, dass Bildung weitaus mehr ist, als nur die Aneignung von Wissen. Bildung dient darüber hinaus der Formung einer Persönlichkeit, dient der Orientierung in der Welt und trägt zur Erweiterung und Aneignung der Kompetenzen und Fähigkeiten bei, die für eine selbständige Lebensführung von zentraler Bedeutung sind. Nicht umsonst ist Bildung in vielen völkerrechtlichen Dokumenten und Verfassungen als Menschenrecht festgehalten. Als Begründung dafür gilt die Tatsache, dass Bildung sowohl für eine umfassende Persönlichkeitsentwicklung des Menschen als auch für eine gesellschaftliche Partizipationsmöglichkeit unabdingbar ist (vgl. Heimbach-Steins 2009, S. 20).

Daraus resultiert die Aufgabe für viele gesellschaftliche AkteurInnen, seien es Unternehmen, Gewerkschaften, Staaten, Länder und Kommunen, Bildungsprozesse bereitzustellen sowie adäquate Bildungsangebote für alle zu sichern. Im Sinne der Verwirklichung des Menschenrechts auf Bildung, stehen diese vor der Aufgabe, materielle und institutionelle Voraussetzungen für Bildung zu schaffen, aber auch die Qualität der Angebote zu gewährleisten. Insofern ist ein Gelingen von Bildung zum einen individuell von der/ dem Einzelnen und zum anderen auch von institutionell gesicherten Bildungsangeboten und Bildungsprozessen abhängig (vgl. ebd., S. 16).

„Gerechtigkeit, auch Bildungsgerechtigkeit, ist kein Zustand, den man anstreben und erreichen kann, Gerechtigkeit ist eine Maxime, die immer unser Handeln bestimmen soll.“ (Van Scherpenberg 2009, S. 58) Gerechtigkeit folgt dem Ansatz, Gleiches gleich zu behandeln, wodurch die Legitimität entsteht, Ungleiches ungleich zu behandeln. Durch ein solches Gerechtigkeitsgebot ergeben sich vor allem im Hinblick auf die Bildungspolitik Schwierigkeiten. Durch die Bildungsgerechtigkeit entsteht folglich die Utopie einer Chancengleichheit bzw. Chancengerechtigkeit, die davon ausgeht, dass der Staat jedem Kind im Bildungswesen dieselben Chancen zur Verfügung stellt, sprich dass alle Kinder gleichbehandelt werden. Utopie nun deshalb, da eine solche Gleichbehandlung bei unterschiedlichen Ausgangslagen der Kinder nicht realisierbar ist, da diese nicht dort abgeholt werden, wo sie tatsächlich stehen, sondern von einem gleichen Ausgangspunkt ausgegangen

wird. Würde der Staat einerseits von einer niedrigeren Basis ausgehen, so würden vorhandene Potentiale verloren gehen bzw. nicht genutzt. Andererseits würden Kinder von der Bildungsanstrengung durch die Festlegung einer höheren Basis nicht erreicht werden. So oder so führt das Streben nach Gleichbehandlung im Schulsystem zu einer Benachteiligung der Kinder mit schlechten Bildungsvoraussetzungen (vgl. Van Scherpenberg 2009, S.58).

Werden nun die Chancen auf Bildungsbeteiligung betrachtet, so sind dieser vor allem bei Kindern und Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie bei sozial Benachteiligten ungleich verteilt. Es gilt insbesondere für diese Bevölkerungsgruppen präventiv in der Erziehung und Bildung im Kindergarten, in der Schule und in der außerschulischer Jugendbildung bestmögliche Förderungen und Unterstützungen bereitzustellen. Darüber hinaus sollte genügend Zeit zur Verfügung stehen, um ihre Begabungen zu entdecken und entwickeln zu können. Um der Gefahr einer Vererbung von Bildungsarmut entgegensteuern zu können, bedarf es bereits ab der frühkindlichen Phase guter Bildungsangebote. Der Zugang zu diesen sollte für Kinder frei von Diskriminierung und aufgrund der Relevanz von guter Bildung auch kostenfrei sein, da gerade in den ersten Lebensphasen entscheidende Weichen für einen erfolgreichen Bildungsweg gelegt werden (vgl. Heimbach-Steins 2009, S. 17f.).

Es gilt, je ungleicher die Bildungschancen innerhalb einer Gesellschaft zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen verteilt sind, desto mehr trägt Bildung zur Verfestigung sozialer und ökonomischer Ungleichheit bei. Die Schere zwischen bildungsarmen und bildungsreichen Bevölkerungsschichten wird insofern breiter, als dass der Zugang zu Bildung nicht für alle in einer vergleichbaren Weise und Qualität gewährleistet werden kann. Zwar sollte Bildung allein nicht als Allheilmittel für die Ungerechtigkeit und Ungleichverteilung in der Welt gesehen werden, dennoch leistet Bildung einen wichtigen Beitrag zur Verringerung zwischen Benachteiligten und Bevorteilten innerhalb einzelner Gesellschaften (vgl. ebd., S. 23).

In Anbetracht der diskutierten Aspekte im Zusammenhang mit Bildungsgerechtigkeit stellt sich mitunter die Wichtigkeit von Steuerungsinstrumenten sowie Entscheidungshilfen dar. Kindern, Jugendlichen, aber auch Erwachsenen muss die Möglichkeit bereitgestellt werden, Bildungsangebote wahrnehmen zu können, Bildungsabschlüsse zu erwerben sowie die individuelle Entfaltung ihrer Kompetenzen und Potentiale zu fördern. Um dies gewährleisten zu können, bedarf es einer Orientierung der Biografieverläufe der Menschen. Als besonders prekär werden in der Literatur erstens der Einstieg in die Bildungsbiografie, zweitens die Übergänge von der Schule in die Berufsausbildung bzw. vom Studium in den Arbeitsmarkt, der sich für Jugendliche als „Stolperkante“ oder „Fallgrube“ darstellt, beschrieben.

Des Weiteren werden Phasen wie Familiengründung und Kindererziehung sowie die Phase des Ausscheidens aus der Erwerbsarbeit als Gründe für eine nicht adäquate Integration in der Gesellschaft genannt (vgl. ebd., S. 17).

4.3 Die Schnittstelle zwischen (Aus-) Bildung und Arbeitsmarkt

Wie bereits verdeutlicht wurde, sind Personen mit Migrationshintergrund durch ein anderes Bildungsprofil charakterisiert als jene ohne Migrationshintergrund. Etwa 15 % aller SchülerInnen hatten im Schuljahr 2016/17 einen Migrationshintergrund. Am stärksten vertreten waren diese in Schultypen wie der Sonderschule (21,1 %) oder der Polytechnischen Schule (21,1 %). Die Bildungsbeteiligung der 15- bis 19-Jährigen liegt bei Personen mit Migrationshintergrund bei einer Quote von 57 %, wohingegen diese bei jenen Personen ohne Migrationshintergrund bei 79,6 % liegt (vgl. Statistik Austria 2018, S. 46f.).

Die Arbeitsmarktlage stellt besonders für Jugendliche mit Migrationshintergrund Schwierigkeiten dar. Kinder und Jugendliche, die das Schulsystem verlassen, ohne sich wichtige Grundkompetenzen angeeignet zu haben, stehen vor der Problematik, eine dauerhafte Beschäftigung sowie ein gesichertes Einkommen zu erlangen. Aktuelle Daten zur Arbeitslosigkeit zeigen bei einer Gesamtarbeitslosenquote von 8,5 % (Stand 2017) eine im Vergleich dazu häufigere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit bei ausländischen StaatsbürgerInnen. Der Anteil liegt bei ausländischen StaatsbürgerInnen bei 12,5 %, der Anteil der österreichischen StaatsbürgerInnen liegt hingegen bei 7,5 % (vgl. Statistik Austria 2017, S. 62).

Nach Boos-Nünning (2010, S. 258ff.) stellen sich für Jugendliche in Deutschland beim Übergang in den Beruf im Wesentlichen drei Herausforderungen: (1) Eine Ausbildungsstelle zu finden. (2) Diese erfolgreich abzuschließen. (3) Eine Ausbildungsstelle nach Ausbildungsende zu erhalten. Die Bilanz im Zusammenhang mit der beruflichen Bildung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund wird in allen drei Punkten als negativ und prekärer beschrieben als bei Personen ohne Migrationshintergrund. Es wird hervorgehoben, dass bestehende Beratungsangebote Jugendliche mit Migrationshintergrund weniger erreichen als gleichaltrige deutsche Jugendliche.

Interessant hierbei sind die Ergebnisse einer im Jahre 2008 durchgeführten Studie, welche durch das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) sowie das Österreichische Institut für Bildungsforschung durchgeführt wurde. In dieser wurde die Wirkung der Bildungs- und Berufsberatung innerhalb des Schulsystems untersucht.

Demnach ist bei den Ergebnissen betreffend Jugendlicher mit Migrationshintergrund ein zentraler Punkt hervorzuheben: Geht es um die Kontaktherstellung zwischen der Zielgruppe und der Institution, so wurde festgestellt, dass das AMS und die AK die Jugendlichen, unabhängig vom Migrationshintergrund, erreichen. Hingegen bestehen bei den Berufsinformationszentren, der Berufsinformationsmesse und der Bildungsberatung in der Schule eklatante Unterschiede nach Muttersprache. Lediglich 22 % der 20- bis 24-jährigen Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die keine abgeschlossene Berufsausbildung nachweisen konnten, haben jemals ein Berufsinformationszentrum besucht, 10 % eine Berufsinformationsmesse. Insbesondere zeigen sich drastische Unterschiede bei der Bildungsberatung in der Schule. Lediglich 14 % der Befragten mit nicht deutscher Muttersprache nahmen Beratungsangebote in ihren Schulen an. Im Vergleich dazu liegt der Anteil der deutschsprachigen ProbandInnen bei 45 %. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse weisen die ExpertInnen auf drastische Defizite im Bereich der Bildungs- und Berufsinformation für Jugendliche mit Migrationshintergrund hin (vgl. Wieser et al. 2008, S. 55).

Ebenso zeigt sich, dass Ausbildungsabbrüche bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund häufiger vorkommen. Nach dem in Deutschland veröffentlichten Berufsbildungsbericht wird jeder fünfte neu abgeschlossene Vertrag während der Ausbildungszeit wieder gelöst. Zwar erfolgt bezüglich der Abbruchquote keine explizite Erhebung der Nationalität oder ob Migrationshintergrund gegeben ist, dennoch lässt sich sagen, dass sich die Vertragsauflösungen auf jene Bereiche konzentriert, in denen Auszubildende mit Migrationshintergrund häufiger vertreten sind, wie etwa in den Bereichen Handwerk, Industrie und Handel oder öffentlicher Dienst (vgl. BMBF 2005, S. 104ff. zit. in Boos-Nünning 2010, S. 259). Ähnliche Aussagen über das Abbruchverhältnis während der Ausbildungen lassen sich demnach auch in Österreich vermuten. Wie bereits im Kapitel 3.5 dargestellt, zeigen Berufsbranchen, wie die der Dienstleistungen, des Bauwesens und Verkehrs sowie der Gastronomie, den höchsten Anteil an ArbeiterInnen mit Migrationshintergrund auf.

Boos-Nünning (2010) konstatiert darüber hinaus zwei weitere Faktoren, welche sich sowohl bei einem Übergang in eine berufliche Ausbildung als auch beim Erreichen einer beruflichen Position als Schwierigkeit darstellen: Zum einen führen fehlende oder gering bewertete Schulabschlüsse dazu, dass den Jugendlichen notwendige Qualifikationen für die berufliche Ausbildung fehlen. So zeigen sich allem voran in der Allgemeinbildung und in den Lesekompetenzen bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund Schwächen. Zum anderen wäre insbesondere der schulische Teil aufgrund unzureichender Sprachkenntnisse ohne zusätzliche Förderung nicht schaffbar (vgl. Boos-Nünning 2010, S. 261f.).

4.4 Barrieren beim Zugang beruflicher (Aus-)Bildung

In Anbetracht der bisher dargestellten Aspekte kann gesagt werden, dass der Zugang zu beruflichen Qualifikationen für Jugendliche mit Migrationshintergrund mit Hürden verbunden ist. Exemplarisch werden theoretische Ansätze für eine Erklärung der Ursachen, welche den Übergang der Jugendlichen aus MigrantInnenfamilien von der Schule in eine Ausbildung und den Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung erschweren, erläutert.

- Mangelnde Unterstützung seitens der Eltern

Eltern nehmen im Bildungs- und Berufswahlprozess der Jugendlichen eine zentrale Rolle ein. Idealerweise unterstützen Eltern die Jugendlichen, einen passenden Überblick über die Vielzahl an Berufsmöglichkeiten oder Beratungsstellen zu erlangen. Jugendliche mit Migrationshintergrund müssen jedoch oftmals „Selbstplatzierungsleistung“ erbringen. Aufgrund fehlender Kenntnisse über das (Aus-)Bildungssystem, fehlender Kontakte und Kenntnisse zu (Beratungs-)Einrichtungen und Unternehmen sowie mangelnder Sprachkenntnisse ist es Eltern mit Migrationshintergrund oftmals nicht möglich, als UnterstützerInnen bei der Bildungs- oder Berufswahl zur Verfügung zu stehen (vgl. Biffi/Skrivanek 2011, S. 37). So gaben in einer Untersuchung 61 % der befragten Jugendlichen mit Migrationshintergrund an, die Entscheidung zur Berufswahl allein getroffen zu haben, nur 19 % wurden bei der Berufswahl von ihren Eltern unterstützt. Als Folge dieser fehlenden familiären Ressourcen zeigt sich ein späterer Beginn einer Lehrstellensuche oder gar eine völlige Unterlassung (vgl. ebd.).

- Geschlechterspezifische Berufswünsche

Was die Bildungs- und Berufswahl von Mädchen mit Migrationshintergrund angeht, so unterliegt diese oftmals der Traditionen des familiären und sozialen Umfeldes. Zum einen beschränken sich die Berufsentscheidungen auf Berufe wie Kindergartenhelferin, Einzelhandelskauffrau, Friseurin oder Berufe im Gesundheitsbereich. Die Lehrlingsstatistik der WKO (2018) listet die zehn häufigsten Lehrberufe bei Mädchen und Jungen auf. So zeigt sich, dass bei Mädchen vor allem Lehrstellen im Einzelhandel (22,9 %), Lehrberufe als Bürokauffrau (11,3 %) und Frisörin bzw. Stylisten (9,1 %) hoch im Trend stehen. Bei den Buben stehen Lehrberufe in der Metalltechnik (13,5 %), Elektrotechnik (11,8 %) sowie Kraftfahrzeugtechnik (9,8%) an oberster Stelle (vgl. WKO Lehrlingsstatistik 2018, o. S.).

In diesem Zusammenhang kommt die Wichtigkeit eines „sauberen Berufes“ zu Geltung. So erläutert eine Expertin im Rahmen der durchgeführten ibw/öibf- Studie:

„Wunschberufe von Mädchen, insbesondere wenn sie aus der Türkei kommen und noch die eigene Kultur und die eigenen Werte aus ihrem Herkunftsland eine große Rolle spielen –sind Berufe, die – sie verwenden auch selber die Worte – die ‚sauber‘ sind, die in einem Büro sind, oder zum Beispiel pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin ist da der Renner.“ (Bican/E11a, S.4 zit. in Wieser et al. 2008, S. 102)

Demnach verbinden Jugendliche „saubere“ Berufe mit sauberer Kleidung und geringer körperlicher Arbeit, da viele Jugendliche die schwere körperliche Arbeit in Form von Hilfsarbeitertätigkeiten der Eltern als Belastung sehen und versuchen, sich dahingehend abzugrenzen.

Zum anderen stehen Mädchen mit Migrationshintergrund laut Wieser et al. (2008) in einem Konflikt „zwischen den Welten“. In der Schule werden österreichische Normen und Werte vermittelt, die sich mit denen in der Familie nicht vereinbaren lassen können. Gestaltet sich demnach die Bildungs- und Berufsentscheidung als schwierig, können derartige Widersprüche die Situation zusätzlich beeinflussen. Die ExpertInnen betonen die Wichtigkeit der Familie beim Entscheidungsprozess einer Ausbildung bzw. eines Berufes und sollten diese ebenso im Beratungsprozess mit bedenken (vgl. Wieser et al. 2008, S. 102).

- Diskriminierung am Arbeitsmarkt

Der Diskriminierung am Arbeitsmarkt liegt die Annahme zugrunde, dass für die Bewertung einer Arbeitskraft Merkmale herangezogen werden, welche nicht im Zusammenhang mit ihrer Produktivität stehen (vgl. Boos-Nünning 2010, S. 266).

Nicht nur die Suche nach einer passenden Ausbildungsstelle kann sich als Hürde erweisen, sondern der gesamte Prozess für den Zugang in eine Ausbildung bzw. in einen Beruf. So befinden sich die Suchenden in einem Konkurrenzkampf, bei dem sie sich in der gesamten Phase des Selektionsprozesses „beweisen“ müssen. Es beginnt bei der Erfüllung von formalen Voraussetzungen, geht weiter zu den Eignungstestverfahren und den Vorstellungsgesprächen bis hin zu den immer gängigeren Schnuppertagen. Vor dem Hintergrund dieser Selektionsprozesse findet ein so genanntes „Screening“ statt, bei dem Entscheidungen auf Basis von Hypothesen über die Produktivität der ArbeitnehmerInnen getroffen werden. Damit geht einher, dass all jene Arbeitskräfte bevorzugt werden, die über möglichst viele kostengünstige Merkmale verfügen, welche sich in Form von adäquaten Bildungsabschlüssen/Testergebnissen oder Passgenauigkeit in das Profil der Arbeitsstelle zeigen.

Darüber hinaus werden Boos-Nünning (2008) zufolge zusätzlich für den Screeningprozess Merkmale wie kulturelle Zugehörigkeit, Geschlecht oder auch Wohnbezirk herangezogen (vgl. Boos-Nünning 2010, S. 266ff.).

Boos-Nünning (2008) beschreibt bestimmte soziale (Hintergrund)Variablen, die meistens bei Personen mit Migrationshintergrund nicht vorhanden sind, von den Betrieben jedoch erwartet werden. Als ein Beispiel wird die fehlende Einbindung der Jugendlichen aber auch der Eltern, in sozialen Netzwerken genannt. Aufgrund der fehlenden Einbindung der Jugendlichen und ihrer Familie in deutsche soziale Netzwerke wird davon ausgegangen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund beispielsweise unzureichende Kenntnisse über die (Betriebs-)Kultur aufweisen können. Darüber hinaus besteht die Annahme, dass aufgrund einer bestimmten Kulturzugehörigkeit bestimmte Schwierigkeiten resultieren können. Als Beispiel werden hier das Überziehen des Urlaubs, die Verweigerung von Tätigkeiten oder eine Nicht-Akzeptanz der Arbeitszeiten, insbesondere bei Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund, genannt. Auch spielt das KundInneninteresse, vor allem in Branchen des Handwerks, eine zentrale Rolle in diesem Zusammenhang. In Anwaltskanzleien oder Arztpraxen werden bestimmte sprachliche Qualifikationen oder Hintergrundkenntnisse gewünscht bzw. vorausgesetzt (vgl. Boos-Nünning 2010, S. 266ff.).

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass keine einzelnen Erklärungen für die Schwierigkeiten und Barrieren beim Zugang zu einer beruflichen (Aus)- Bildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund herangezogen werden können. Vielmehr zeigen sich mehrere Ursachen in unterschiedlichen Konstellationen, bei denen es gilt, diese separat zu betrachten. Auf Basis der dargestellten Inhalte kann somit festgestellt werden, dass der Bedarf an Information und Hilfestellungen von außen ist insbesondere für Jugendliche mit Migrationshintergrund aufgrund fehlender Ressourcen (Unterstützung der Eltern, Kontakte zu Institutionen, Kenntnisse des Bildungssystems, Sprachkenntnisse, etc.) unabdingbar ist.

4.5 Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund

Aufgrund der Tatsache, dass österreichische Weiterbildungseinrichtungen die Kategorien Herkunft und Staatsbürgerschaft nicht erfassen, ist es nicht möglich, differenzierte Daten über die Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund zu erheben. Nichtsdestotrotz werden Datenquellen, aus denen Bildungsstatistiken generiert werden, herangezogen, um grundlegende Informationen über das Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund generieren zu können (vgl. Sprung 2011, S.48). Um in der vorliegenden Arbeit einen Überblick über die empirischen Kenntnisse in diesem Zusammenhang geben zu können, werden in weiterer Folge Daten aus der Adult Education Survey 2016/2017 sowie dem Strukturindikator Lebenslanges Lernen der Statistik Austria für das Jahr 2011 herangezogen. Eine besondere Berücksichtigung erfolgt hierbei für die Teilnahme an non-formaler Weiterbildung, sprich an Weiterbildungen, die zwar im institutionellen Rahmen ablaufen, jedoch nicht zur Kategorie des Schul- und Hochschulwesens gezählt werden (vgl. Sprung 2011, S. 48).

Laut der Erwachsenenbildungserhebung AES im Jahre 2016/2017 beteiligten sich rund 60 % der 15- bis 64- Jährigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft an non-formaler Weiterbildungen. Die Personengruppe mit ausländischer Staatsbürgerschaft wies eine Teilnahme von 49,5 % auf. Der Erwerbsstatus sowie die Staatsangehörigkeit stellen ebenso einen Faktor für die Weiterbildungsteilnahme dar. Bei Arbeitslosen sowie bei Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit reduziert sich die Chance einer Weiterbildungsteilnahme gegenüber Erwerbstätigen bzw. Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft jeweils um rund 40%. Wird der Bereich der arbeitsbezogenen Weiterbildungsquote beleuchtet, so übt die Staatsangehörigkeit auch hier einen deutlichen Einfluss aus. 50,1 % der österreichischen Staatsangehörigen beteiligten sich im Zeitraum 2016/2017 an arbeitsbezogenen Weiterbildungen, der Anteil der MigrantInnen lag in diesem Bereich vergleichsweise bei 38 % (vgl. AES, 2016/2017, S. 25ff.).

Weitere Daten über die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung liefert ebenso der Strukturindikator Lebenslanges Lernen, in dem Personen zwischen 25 und 64 Jahren befragt wurden. Die Ergebnisse zeigen auf, dass der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund, welche im Jahre 2011 an Weiterbildungen teilnahmen, bei 12,3 % liegt, während der Anteil der ÖsterreicherInnen bei 13,5 % liegt (vgl. Sprung 2011, S. 50).

Bei diesen statistischen Analysen bezüglich der Weiterbildungsteilnahme von Personen mit Migrationshintergrund können somit zwei wesentliche Punkte festgehalten werden. Zum einen ist eine differenzierte Betrachtung in den Untersuchungen aufgrund des Nicht-Erhebens der Staatsangehörigkeit nicht möglich. Darüber hinaus ist eine Differenzierung hinsichtlich der höchst abgeschlossenen Ausbildung in diesem Zusammenhang ebenso nicht gegeben, da die Daten bezüglich des Migrationshintergrundes und Bildungsabschlusses getrennt voneinander betrachtet werden.

Zum anderen wird bei der Gegenüberstellung zwischen Personen mit Migrationshintergrund und ÖsterreicherInnen, die an Weiterbildungen teilnehmen, deutlich, dass die erste Bevölkerungsgruppe in dieser Kategorie im Gegensatz zu der österreichischen Bevölkerungsgruppe unterrepräsentiert ist.

Die vielschichtigen Ursachen für eine geringere Beteiligung an Weiterbildung wurden bereits in Kapitel 3.4 und 3.5 kurz skizziert. Auch lassen die in Kapitel 4.4 beschriebenen Barrieren Assoziationen für eine geringe Weiterbildungsbeteiligung im Erwachsenenalter zu. Nichtsdestotrotz werden im weiteren Verlauf dieses Kapitels explizit Einflussfaktoren erläutert, die Personen mit Migrationshintergrund an der Teilnahme von Weiterbildungsangeboten hindern.

4.6 Weiterbildungsbarrieren

Die Weiterbildungsangebote für Menschen mit Migrationshintergrund beschränken sich auf all jene Angebote, die auf Integrationsprozesse abzielen. Besonders zum Vorschein kommen hierbei Kurse, die dem Erwerb der Sprache dienen wie auch Grundkenntnisse, die über das System bzw. über die Gesetze des Aufnahmelandes informieren sollen. In diesem Diskurs, unter Berücksichtigung von Migration, geht jedoch die tatsächliche Auffassung von Erwachsenenbildung, welche nicht nur der beruflichen Anpassung, sondern auch als Orientierung sowie Begleitung in schwierigen Lebenssituationen dienen soll, unter. Eine weitere Problematik, die sich in diesem Zusammenhang stellt, ist die Nicht-Berücksichtigung der biographischen Erfahrungen und Kompetenzen, welche Menschen mit Migrationshintergrund mitbringen (vgl. Sprung 2008, S. 5). Vor diesem Hintergrund stellt sich nun die Frage, welche Barrieren sich für Personen mit Migrationshintergrund für die Weiterbildungsangebote ergeben? Ferner werden diese Barrieren als Erweiterung zu den bereits erwähnten Faktoren in den vorherigen Kapiteln erläutert. Es sei erwähnt, dass aufgrund der Heterogenität von Migration und der Vielschichtigkeit der Einflussfaktoren diese nur skizziert werden können.

Sozioökonomische Faktoren

Als relevante Einflussfaktoren werden in der Literatur unter anderem sozioökonomische Faktoren angeführt, insbesondere die Schul- und Ausbildung, Erwerbstätigkeit, soziale Herkunft oder die berufliche Stellung. So ist anzunehmen, dass eine höhere formale Ausbildung mit Weiterbildungspartizipation einhergeht. Benachteiligungen aus dem Schulwesen können sich somit bei Personen mit Migrationshintergrund in späteren Weiterbildungsphasen fortsetzen (vgl. Sprung 2008, S.8). Ein weiterer Faktor betrifft die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund. Wie bereits angeführt, ist diese Bevölkerungsgruppe deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als ÖsterreicherInnen es sind. Für eine ausführlichere Auseinandersetzung hierzu sei auf die Kapitel 3.4 und 3.5 verwiesen. Der Aspekt der Arbeitslosigkeit führt dazu, dass eine Weiterbildungsteilnahme aufgrund erschwelter Einkommenslage sowie fehlendem Zugang zur betrieblichen Weiterbildung, nicht angestrebt wird (vgl. Sprung 2011, S. 56).

Sprachliche Barrieren

Ferner ergeben sich aufgrund fehlender Deutschkenntnisse Barrieren für die Weiterbildungsteilnahme. Die deutsche Sprache bildet meistens die Grundlage für Weiterbildungskurse und stellt daher eine gewisse Zugangsvoraussetzung dar. Für Personen mit Migrationshintergrund stellt sich dies jedoch als Herausforderung dar. Nicht nur, dass sie den inhaltlichen Anforderungen gerecht werden müssen, auch müssen sie in derselben Zeit wie die muttersprachlichen TeilnehmerInnen die sprachlichen Anforderungen bewältigen. Dies kann dazu führen, dass sprachliche Verständnisprobleme nicht von inhaltlichen unterschieden werden. Fachtermini können sich darüber hinaus für all jene Personen mit Migrationshintergrund als problematisch darstellen, die bereits über gute Deutschkenntnisse verfügen (vgl. Bethscheider 2008, S.4). Diese entmutigenden Erfahrungen können Gründe dafür sein, an keinen weiteren bzw. zusätzlichen Bildungsaktivitäten teilzunehmen. Darüber hinaus besteht für MigrantInnen kaum die Möglichkeit, sich mit ihren Kompetenzen in den Kursen adäquat einzubringen (vgl. Sprung 2011, S. 57).

Informationsdefizite

Eine der relevantesten Ursachen für eine Nicht-Teilnahme an Weiterbildungen ist die mangelnde Orientierung über Weiterbildungsmöglichkeiten bzw. über die Anforderungen des Arbeitsmarkts im Migrationsland. Dies zeigt unter anderem eine in Deutschland durchgeführte

Studie von Schmidt und Tippelt (2006), bei der 88 ProbandInnen (insgesamt 3008 Personen) ohne deutsche Staatsangehörigkeit zu ihrem Weiterbildungsverhalten sowie zu ihren Weiterbildungsinteressen und -barrieren befragt wurden. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Differenzen zwischen den Befragten deutscher Staatsangehörigkeit und nicht deutscher Staatsangehörigkeit auf.

Item	Deutsche (n = 1239)	Ausländer (n = 43)
Ich benötige keine Weiterbildung**	42 %	14 %
Ich hatte keine Lust*	22 %	38 %
In den Kursen geht alles so schnell, dass ich da nicht so mitkomme*	14 %	21 %
Mir fehlt die Unterstützung meines Partners/meiner Partnerin**	13 %	29 %
Die Prüfungen schrecken mich immer ab**	21 %	44 %
Ich bräuchte eine Beratung, um zu wissen, welche Weiterbildung für mich in Frage käme**	17 %	63 %

* signifikant (p < .05) ** hochsignifikant (p < .01)

Abbildung 5: Motive für Nichtteilnahme an Weiterbildung (Schmidt/Tippelt 2006, S. 36)

Die persönliche Notwendigkeit von Weiterbildungen ist bei den befragten MigrantInnen deutlich stärker vorhanden als bei den Deutschen, was sich vermutlich auf die subjektiv wahrgenommenen sprachlichen Defizite sowie Orientierungsprobleme im Heimatland zurückführen lässt. Den signifikantesten Unterschied macht die Kategorie „*Ich bräuchte eine Beratung, um zu wissen, welche Weiterbildung für mich in Frage käme*“. So gaben 63 % der befragten MigrantInnen als wesentlichste Hürde für die Teilnahme an Weiterbildungen fehlende Orientierung und Information an. Bei den deutschen ProbandInnen gaben hingegen nur 17 % an, eine Beratung zu benötigen. Die Ergebnisse der Studie weisen deutlich auf die Relevanz der Bildungs- und Berufsberatung hin. Als weitere Teilnahmebarrieren wurden unter anderem auch die fehlende Unterstützung der PartnerInnen genannt, die von Männern öfters geäußert wurde, als von Frauen (vgl. Schmidt/Tippelt 2006, S. 36f.).

Auch weitere Items in derselben Studie machen auf die Relevanz der Bildungsberatung aufmerksam. Fragt man deutsche ProbandInnen, ob sie einen Überblick über die Angebote der Weiterbildungen haben, bejahen dies im Durchschnitt 69,1 % der deutschen RespondentInnen und 58 % der migrantischen. Demnach äußern 61,1 % der Befragten mit nicht deutscher Nationalität den Wunsch nach mehr Beratung zu Weiterbildungsangeboten gegenüber nur 35,9 % der deutschen Befragten (vgl. Schmidt/Tippelt 2006, S. 37).

Ähnliche Ergebnisse bezüglich Informationsdefiziten zeigt die in Österreich durchgeführte Studie Enter, die im Rahmen eines Grundtvig-Projektes im Jahre 2009 durchgeführt wurde. Mehr als die Hälfte der befragten MigrantInnen gaben an, sich über die Weiterbildungsmöglichkeiten in Österreich „(sehr) schlecht“ informiert zu fühlen. In der Befragung äußerten sie zudem, dass vor allem persönliche Ressourcen in Form von Freunden, Familie und ArbeitskollegInnen eine wesentliche Rolle in der Informationsweitergabe einnehmen (vgl. Reinprecht/ Ates 2009, S.13 zit. in. Sprung 2011, S.59).

4.7 Die Relevanz der Bildungs- und Berufsorientierung

Insgesamt ist in der Weiterbildungsberatung im Kontext von Migration eine intensivere Zielgruppenorientierung zu konstatieren. Im Zentrum sollte dabei neben dem Aufzeigen von Möglichkeiten und Angeboten zur Weiterbildungsteilnahme ebenso die Unterstützung der Ratsuchenden bei der Identifikation ihres Bildungsbedarfes stehen. Die angeführten Studien zeigen die Relevanz einer verstärkten Förderung der Bildungsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund und das nicht nur im schulischen Kontext. Zwar kommt diesem Bereich eine grundlegende Schlüsselfunktion zu, da dort die Weichen für das lebenslange Lernen gelegt werden, die in der schulischen bzw. beruflichen Erstausbildung entstehen. Ungleichheiten wirken sich jedoch auch in späterer Folge aus. Durch die geringe Bildungsbeteiligung der Eltern und die damit einhergehende Distanz zu den Bildungseinrichtungen sowie die Unkenntnis hinsichtlich der Bildungsmöglichkeiten bzw. Bildungsangebote wirken sich diese Aspekte negativ auf die Bildungslaufbahn der Kinder aus. Bildungs- und Berufsorientierungsangeboten wird daher eine bedeutende Rolle zugeschrieben, sei es in der schulischen und beruflichen Erstausbildung oder in der Erwachsenenbildung (vgl. Schmidt/Tippelt 2006, S. 40).

Diesbezüglich darf nicht außer Acht gelassen werden, dass Beratung im Kontext der Migration unterschiedlichen Anforderungen gerecht werden muss. Insbesondere die Thematisierung der Alltagswelt der Ratsuchenden rückt in diesem Zusammenhang in den Vordergrund, da der Einbezug der jeweiligen kulturellen Hintergründe gewährleistet werden muss. Eine Reflexion der Interkulturalität sowie das wechselseitige Einbringen kultureller Sichtweisen, welche Ratsuchende mit Migrationshintergrund mit sich bringen, können einen Beratungsprozess wesentlich bereichern (vgl. ebd., S. 38f.). Die Prozesse der Bildungsberatung gestalten sich daher je nach Situation und Erwartung der Ratsuchenden. Um einen genaueren Überblick über die verschiedensten Beratungsmodelle in der Bildungs- und Berufsorientierung bekommen zu können, werden im folgenden Kapitel exemplarische theoretische und konzeptionelle Ansätze aus verschiedenen Disziplinen aufgezeigt.

5 Theorien und Konzepte der Beratung

Im Kontext des lebenslangen Lernens hat sich Beratung als fester Bestandteil etabliert und nimmt dahingehend eine zentrale Rolle ein. Im Rahmen des lebenslangen Lernens kommt der Beratung die Aufgabe zu, den BürgerInnen in jedem Lebensabschnitt Aufschluss über ihr Kompetenzprofil zu verschaffen sowie ihnen bei der Entscheidungstreffung bezüglich Berufs- oder Betriebswechsels, beruflichen Aufstiegs, Wiedereintritts in den Arbeitsmarkt oder Arbeitslosigkeit zu verhelfen (vgl. Schiersmann 2008, S.185). Die zunehmende Bedeutung der Beratung im Kontext lebenslangen Lernens lässt sich vielfältig begründen. Die Erstberufswahl ist kein Garant für einen lebenslang ausgeübten Beruf. Berufliche Karrieren sind zunehmend von beruflicher Flexibilität, Mobilität sowie Um- und Neuorientierung geprägt. Die wachsende Beschäftigungsunsicherheit, welche durch Arbeitslosigkeit, Familienarbeit und Phasen von Erwerbstätigkeit gekennzeichnet ist, führt das Individuum im Laufe seines Lebens dazu, berufliche Entscheidungen zu treffen, welche beraterische Unterstützung benötigen. Hinzu kommen komplexe Bildungssysteme sowie zahlreiche Bildungsangebote, die zu Orientierungslosigkeit und Unübersichtlichkeit führen. Auch nimmt Beratung im Sinne von Vermeidung sozialer Ausgrenzung und Marginalisierung von Risikogruppen einen hohen Stellenwert ein. Betrachtet man den gesamtgesellschaftlichen Kontext, resultiert ein Beratungsbedarf, der sich über alle Altersgruppen und Lebensphasen hin durchzieht (vgl. Schober 2007, S. 101f.).

Infolgedessen gilt es festzuhalten, dass Beratung als Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung nicht darauf abzielt, Defizite oder Störungen der Beratenen zu behandeln. Beratung in diesem Sinne kann nicht als alltagstheoretisch formulierter Ratschlag oder als persönlichkeitserweiternde bzw. persönlichkeitsverändernde therapeutische Handlung kategorisiert werden. So wird Beratung im Kontext der Bildungs- und Berufsorientierung von Krause (2003) als *„komplex angelegte Dienstleistung zur besseren subjektiven Entscheidungsfindung auf den vielfältigen Wegen lebenslangen Lernens“* definiert. (Gieseke/Stimm 2016, S. 1). Im weiteren Sinne versteht sich Beratung als Suche nach Neuorientierung, als individuelle Überlegung, als das Finden von Auswegen sowie als Bemühungen für die persönliche Entwicklung, um sich in der Welt besser auszukennen und zu bewegen (vgl. Gieseke /Stimm 2016, S. 1).

Unter Rückgriff der Notwendigkeit von Beratung als Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung stellt sich die Frage, ob Beratung Theorien oder gar Beratungskonzepte benötigt. Diese Frage lässt sich aus zwei unterschiedlichen Perspektiven betrachten.

Findet Beratung primär als berufskundliche und laufbahnbezogene Information statt, sprich beispielsweise als Klärung, ob das vorhandene Zeugnis ausreicht, um den angestrebten Ausbildungswunsch zu realisieren oder als Entscheidungshilfe zwischen deutlichen Alternativen, wie beispielsweise die Wahl zwischen Weiterbildung oder Studium, so spielen theoretische Ansätze keine relevante Rolle. In diesem Zusammenhang genügt lediglich die Weitergabe von Informationen und Wissen. Kommt es jedoch zur Diagnostizierung bestimmter Fähigkeiten oder Persönlichkeitseigenschaften, um daraus passenden Empfehlungen für Berufswege abzuleiten, so braucht es weitaus mehr als nur Schulnoten oder Eignungstests (vgl. Sickendiek 2007, S. 53). Sickendiek kommt in diesem Zusammenhang zu folgenden Überlegungen:

„Ist eine durch Noten oder Test belegte Begabung tatsächlich ein guter Ausgangspunkt für eine berufliche Empfehlung? Wie ist es einzuschätzen, wenn der Berufswunsch gar nicht mit den belegten Fähigkeiten konform geht? Sollte man als BeraterInnen überhaupt Empfehlungen geben, wenn es Ratsuchenden schwerfällt, alleine eine Entscheidung zu treffen? Welche Bedeutung kommt bisherigen beruflichen Misserfolgen bei der Neuorientierung zu?“ (Sickendiek 2007, S. 53).

Vor diesem Hintergrund ist festzuhalten, dass Theorien und wissenschaftliche Beratungskonzepte benötigt werden, wenn reine Informations- oder Wissensweitergabe sowie sachkundige Ratschläge dem/der Ratsuchenden nicht genügen. Ist es den Ratsuchenden nicht möglich, sich mit den aufgezeigten beruflichen Möglichkeiten zu arrangieren oder eine Entscheidung zu treffen, so helfen Theorien in der Beratung zum einen Situationen und Sachverhalte zu klären und zum anderen Richtungen und Lösungsmöglichkeiten zu finden. Darüber hinaus verhelfen Theorien zu Reflexions- und Bearbeitungsansätzen wie zum Beispiel im Hinblick auf Lebenslagen, soziale Kontexte, zur Entstehung und zu Erscheinungsformen der Ratsuchenden (vgl. ebd., S. 53f.).

„Aus Theorien und Konzepten der Beratung ergeben sich Hinweise für Lösungsmöglichkeiten und für Hilfen, die BeraterInnen den Ratsuchenden bei der Bewältigung von Schwierigkeiten geben können. Theorien können auch eine Orientierung dafür geben, welche vielleicht vorschnellen Lösungen unglücklich wären oder welche Form von Hilfe sich letztlich kontraproduktiv auswirken könnten“ (Sickendiek 2007, S. 54).

Im folgenden Kapitel wird der Versuch unternommen, ausgewählte Theorien und Konzepte der Beratung und damit einhergehend die damit verbundene Vorstellung von Hilfe und Beratung vorzustellen. Anzumerken sei hier, dass sich die ausgewählten Theorien und Konzepte unterschiedlich aus den Ansätzen der Psychologie, Soziologie sowie der Beratungswissenschaft ableiten.

5.1 Psychologische Ansätze

Unter den psychologischen Konzepten nehmen unter anderem die differentialpsychologischen sowie die psychodynamischen und bedürfnisorientierten Ansätze einen hohen Stellenwert ein. Ersterer beschäftigt sich mit der Anpassung von Personen und Beruf, bei den psychodynamischen und bedürfnisorientierten Ansätzen stehen die Lebensstile bzw. die Bedürfnisse der Personen im Mittelpunkt (vgl. Sickendiek 2007, S. 56).

Differentialpsychologischer Ansatz

Unter den psychologischen Konzepten ist das differentialpsychologische Modell, welches sich mit der Passung von Person und Beruf beschäftigt, mitunter das weit verbreitetste in der Beratung. „Matching men to jobs“ verfolgt in der Berufsberatung das Ziel, Personen und die berufliche Tätigkeit optimal anzupassen. Das Verfahren, welches dabei zum Einsatz kommt, beruht auf psychologischen Tests, in denen Fähigkeiten, Talente und Interessen sowie umgekehrt Defizite und Abneigungen festgestellt werden. Dieses Konzept wurde bereits im Jahre 1908 von Frank Parson entwickelt und beruht darauf

, eine gute Passung zwischen Menschen und den am besten geeigneten Berufen zu erreichen, um somit Produktivität und Leistungsfähigkeit zu erlangen. Demnach basiert eine gute Berufswahl auf Aspekten wie ausreichenden Kenntnissen über die eigenen Persönlichkeitsmerkmale und Fähigkeiten, ebenso auf Sachkenntnissen über die Arbeitsstellen und den Arbeitsmarkt. Unter diesen Voraussetzungen kann eine rationale und objektive Entscheidung für die Berufswahl getroffen werden. Eine weitere wesentlicher Rolle in diesem Zusammenhang nehmen die BeraterInnen ein. Sie verfügen über ein berufskundliches ExpertInnenwissen sowie über ausreichend Expertise im Diagnostizieren individueller Eignungen für den Beruf. Ähnlichkeiten zeigt auch das Konzept des person-environment-fit, welches darauf beruht, Arbeitsanforderungen des Menschen mit der Arbeitswelt zusammenzubringen. Im Fokus dieses Konzeptes stehen ebenso die Neigungen, Fähigkeiten und Werte des Menschen (vgl. Sickendiek 2007, S. 56).

Auf die Relevanz der Persönlichkeitsentfaltung im Beruf macht bereits John Hollands (1966,1994) aufmerksam. Er vertritt den Ansatz, dass eine optimale Laufbahn und berufliche Zufriedenheit nur dann möglich sind, wenn im Arbeitsleben die eigene Persönlichkeit so gut wie möglich entwickelt werden kann. Die Berufswahl bzw. die daran ausgeübte Tätigkeit sollte demnach den Einsatz persönlicher Eigenschaften ermöglichen. Weiters stellt Holland sechs Typologien fest, die er verschiedensten Berufsumwelten zuordnet: Der realistische Typus, der investigative, der künstlerische, der soziale, der unternehmerische sowie der konventionelle. So würden sich manche Personen deutlich zu einem bestimmten Typus zuordnen lassen, andere wiederum weniger, da sich die Kategorien beispielsweise überlappen können (Holland 1966, 1994 o. S zit.in Sickendiek 2007, S. 57).

In Anbetracht dessen liegt die Aufgabe der Beratung in differentialpsychologischen Ansätzen darin, Ratsuchenden möglichst adäquat in ihrer Berufswahl zu unterstützen und sie vor allem darüber zu informieren, in welchen Branchen und Tätigkeiten sie ihre Persönlichkeit zum einen gut einbringen, zum anderen aber diese ebenso weiterentwickeln können (vgl. Sickendiek 2007, S. 57).

Bedürfnisorientierter Ansatz

Anne Roe (1957), eine bedeutende Vertreterin dieses Ansatzes, stellt Motivation, Triebe und Bedürfnisse des Menschen in den Mittelpunkt. Diesem Ansatz liegt die Annahme zugrunde, dass sich auf Basis individueller Interessen und Motivationslagen Tätigkeiten finden lassen, bei denen Personen ihren Bedürfnissen und Motiven nachgehen können. Demnach kann die Arbeit die wichtigste Quelle für persönliche Befriedigung und Sinngebung sein, insofern sie selbst gewählt ist und sie persönliche Bedürfnisse und Interessen erfüllen kann. Weiters geht Roe (1957) davon aus, dass manche Menschen „personenorientierte“ oder „unpersönliche“ Branchen bei ihrer Berufswahl bevorzugen. Dies lässt sich auf frühere Kindheitserfahrungen und den Erziehungsstil der Eltern zurückführen. All jene Berufe, die unter so genannte unpersönliche Branche, also unter nicht-personenbezogene Berufe, fallen, werden von Personen ausgewählt, die nach Sicherheit und Eindeutigkeiten in ihren Berufen suchen. In den personenorientierten Branchen, in denen soziale Berufe fallen, finden sich Personen wieder, denen Zuneigung und Gemeinschaft wichtig ist (vgl. Roe 1957 o. S. zit. in Sickendiek 2007, S. 59).

Einen aktuelleren Ansatz liefert Mark Savickas (1989) mit seinem „career-style-assessment“. Beruflich relevante Bedürfnisse und Motivationslagen hängen im Wesentlichen mit Kindheitserfahrungen zusammen.

Auch in diesem Ansatz wird der Frage nachgegangen, inwieweit Bedürfnisse und Motivation von Personen sich in deren Lebensstil und „Karrierestil“ wiederfinden. Im Beratungsprozess wird zunächst der Fokus auf den Lebensstil der/ des Ratsuchenden gelegt. Es werden Informationen darüber gesammelt, an welchen Role Models die Person sich orientiert, welchen Freizeitaktivitäten sie nachgeht, in welchen Schulfächern sich Stärken/Schwächen zeigen, welches Lebensmotto kennzeichnet den Lebensstil dieser Person und welche Entscheidungen sowohl im beruflichen Kontext als auch allgemein getroffen wurden? Auf diesen Informationen aufbauend, wird der Versuch unternommen, den sogenannten Karrierestil zu identifizieren (vgl. Savickas 1989 o. S. zit. in Sickendiek 2007, S. 59).

Es ist hier zu erwähnen, dass die ausgewählten, in dieser Arbeit vorgestellten Ansätze nicht die gesamte Bandbreite, welche in der Literatur vorgestellt wird, abdecken. Des Weiteren beschäftigen sich die psychologischen Ansätze hauptsächlich mit der Frage der Berufsneigung und -eignung und weniger mit Fragen im Kontext beruflichen Misserfolgs oder Erwerbslosigkeit (vgl. Sickendiek 2007, S. 62).

5.2 Berufs- und lafbahnsoziologische Ansätze

In berufsorientierten Gesellschaften, wie sie beispielsweise in Europa wiederzufinden sind, stellt sich unter Anbetracht soziologischer Aspekte die Frage, welche gesellschaftliche Faktoren den Einstieg in die Ausbildung(en) bzw. in den Beruf bedingen. Dementsprechend bilden soziologische Gegebenheiten die Basis weitere Beratungsangebote (vgl. ebd., S. 66).

Berufliche Allokation

Roberts (1977) bietet mit dem Modell der Gelegenheitsstrukturen (opportunity structure) eine Methode, die Chancen und Gelegenheiten einer Person im beruflichen Leben zu betrachten. So wird davon ausgegangen, dass lediglich einer privilegierten Minderheit in jeder Gesellschaft die Möglichkeit bereitgestellt wird, ihre Berufswahl frei zu entscheiden. Roberts (1977) zufolge sind soziale Faktoren ausschlaggebende Determinanten für die Einschränkung beruflicher Wahlmöglichkeiten. Zwar zeichnet sich das Erwerbsleben in den gesellschaftlichen Milieus und Kontexten unterschiedlich aus, sodass keine Allgemeingültigkeit herrschen kann, jedoch werden fünf Faktoren festgemacht, welche die Berufswahl einer Person beeinflussen: das Elternhaus, die Schule, die nähere Umwelt, die Gleichaltrigengruppen sowie Erwerbs- oder Berufsgelegenheiten.

Gelegenheitsstrukturen würden die Berufswahl ersetzen, indem Berufsberatung statt des Aufzeigens neuer Möglichkeiten, die Ratsuchenden in ihren verfügbaren Gegebenheiten versucht einzuordnen. Berufsberatung sollte unter diesem Aspekt zum einen auf die Probleme der Ratsuchenden achten, zum anderen sich intensiver auf die Vermittlung und nachfolgende Beratung fokussieren. Dies bedeutet, dass Ratsuchende eine fortdauernde, sehr individuelle und vor allem kontinuierliche Unterstützung benötigen. Nur so könnten in Berufsleben zu jedem Zeitpunkt Möglichkeiten und Strategien entwickelt werden. Problematisch sieht Roberts in diesem Kontext auch den Umgang mit Ungewissheit. Statt diese zu leugnen, appelliert er dafür, dass mit ihr offener umgegangen werden sollte. Ungewissheit sollte im beruflichen Kontext als realistische Haltung und Normalität begriffen werden (vgl. Roberts 1977 o. S. zit. in Sickendiek 2007, S.66f.).

Erlangen von beruflichem Status

Laut der Theorie „Erlangen eines beruflichen Status“ trägt der soziale Status der Eltern bedeutend dazu bei, welche Berufswahl oder berufliche Chancen angestrebt werden. In dieser Theorie greifen unter anderem Gunnel Lindh und Einar Dalin (2000) das kulturelle Kapital sowie den Habitus von Bourdieu auf. Unter dem Habitus versteht Bourdieu die Grundhaltung eines Menschen, sprich verinnerlichte Strukturen, welche die Wahrnehmung, das Denken sowie das Handeln bestimmen. Der Habitus kann je nach Zugehörigkeit einer bestimmten sozialen Gruppe oder Klasse unterschiedlich ausgeprägt sein. Das kulturelle Kapital setzt sich aus dem zusammen, was eine Person im Laufe ihres Lebens an Erziehung und Ausbildung erworben hat. Dem kulturellen Kapital liegt die Annahme zugrunde, dass dieses weitgehend über die Familientraditionen weitergegeben wird. (vgl. Bourdieu 1989, S. 25 zit. in Sickendiek 2007, S.68).

Das Familiensystem sei demnach ausschlaggebend dafür, wie selbstverständlich und natürlich sich die Personen in Bildungs- und kulturellen Institutionen bewegen. Dies würde unter anderem auch in der Sprache und Sprechweise sowie an bestimmten Umgangsformen erkennbar sein. Das Fehlen eines „passenden Habitus“ für Tätigkeiten, die beispielsweise im Kontext von Bildungsinstitutionen relevant sind, führt zu Hindernissen in der Bildungs-, aber auch in der beruflichen Laufbahn. Soziologische Untersuchungen des Arbeitsmarktes bestätigen den Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und beruflicher Laufbahn.

„Jugendliche aus verschiedenen Elternhäusern lassen sich bereits recht früh bestimmten 'Habitusgruppen' zuordnen, z. B über kulturelle und Freizeitaktivitäten und damit verbundene soziale Kontexte. Diese wiederum stehen in Zusammenhang mit beruflichen Orientierungen und geäußerten Berufswünschen, die sich zumeist im Rahmen der beruflichen Niveaus bewegen, die auch die Eltern erreicht haben.“
(Vilhjálmisdóttir/ Arnkelsson 2003, o. S zit. in Sickendiek 2007, S. 68)

Der beruflichen Beratung kommt demnach die Aufgabe zu, sowohl den Ratsuchenden Chancen aufzuzeigen als sie auch dabei zu unterstützen, Möglichkeiten wahrzunehmen sowie Barrieren zu überwinden. Um dies gewährleisten zu können, nehmen sozialpädagogische Beratungskonzepte eine bedeutende Rolle ein (vgl. Sickendiek 2007, S.68). Im Folgenden werden die Konzepte der Alltags- und Lebensweltorientierung sowie das Konzept der Ressourcenorientierung vorgestellt.

5.3 Beratungswissenschaftliche Ansätze

Die bisher „traditionell“ angeführten Berufsberatungsansätze stammen aus den soziologischen und psychologischen Diskursfeldern, die den Fokus auf Berufseignung und -neigung, Berufswahl, Karriereplanung und berufliche Allokation legen. Zwar nähern sich diese Ansätze vom Beratungsinhalt der Beratung, jedoch fehlt ihnen ein Beratungskonzept, wie beispielsweise die Überlegung für die Gestaltung des Beratungsprozesses. Es wird darauf aufmerksam gemacht, dass die traditionellen Ansätze der beruflichen Beratung im Hinblick auf die Interaktion, die Methoden und Verfahren sowie auf die Ausrichtung der Beratung zu kurz greifen würden (vgl. ebd., S. 72f.). Immer mehr rücken Konzepte in den Mittelpunkt, in denen von einer klientInnenzentrierten Gestaltung des Beratungsgesprächs ausgegangen wird. Weiters werden Berufsbiografien der Ratsuchenden aus einer pädagogischen sowie entwicklungspsychologischen Sichtweise miteinbezogen. Die Annahme, dass Berufsentscheidungen primär auf Basis rationaler Entscheidungen basieren, gilt in der Form nicht mehr (vgl. ebd.). *„Wir entscheiden uns nicht immer vernünftig und auf zuverlässigen Informationen aufbauend für den günstigsten, unseren Fähigkeiten angemessensten und erfolgversprechendsten Beruf oder Job.“* (Sickendiek 2007, S. 73) So sind berufliche Entscheidungen maßgeblich durch Emotionen, Ängste, realistische und aussichtlose Wunschträume, durch Hoffnungen, Bequemlichkeit oder Herausforderung gekennzeichnet.

Auch wird dem sozialen Umfeld eine relevante Bedeutung zugeschrieben, insofern die Frage gestellt werden kann, welchen Beruf eventuell meine Freunde ausüben möchten oder welche Vorbilder die/derjenige in ihrem/seinem Umfeld vorfindet (vgl. ebd., S. 73).

Alltags- und Lebensweltorientierung

Im Zuge der theoretischen Diskussion zu Beratung nimmt der Ansatz der Alltags- und Lebensweltorientierung, welcher aus der Sozialpädagogik bzw. aus der sozialpädagogischen Beratung stammt, eine zentrale Rolle ein. Da berufliche Beratung durch einen behördlichen Charakter gekennzeichnet ist, geben inhaltliche sowie situative Vorgaben an, was in einem Beratungsprozess möglich ist und was nicht. Aufgrund dessen wird beispielsweise dem Alltag sowie Alltagsproblemen von Ratsuchenden im Beratungsprozess wenig Beachtung geschenkt, da davon ausgegangen wird, dass berufliche Beratung keine Lebensberatung sei, wenngleich Ratsuchende dies anders wahrnehmen (vgl. Sickendiek 2007, S. 75).

Als ein wesentlicher Grund für das Einbeziehen des Alltags der Ratsuchenden in den Beratungsprozess kann das *pragmatische Motiv* festgemacht werden (Sickendiek 2007, S. 78). Demnach handeln Individuen nur bedingt aus weittragenden Zielvorstellungen, großen Plänen oder Ideen heraus. Vielmehr ist unser alltägliches Handeln durch kurz- oder mittelfristiges Denken geprägt. Ein pragmatisches Motiv könnte beispielsweise das Ziel sein, den Tag ohne allzu große Mühe zu bewältigen. Auch muss das pragmatische Motiv aus keinen intrinsischen persönlichen Zielen stammen, sondern kann ebenso durch extrinsische Einflüsse, wie beispielsweise durch soziale, kulturelle oder institutionelle, geprägt werden. Betrachtet man nun das Feld der Bildungs- und Berufsberatung, in dem BeraterInnen die institutionelle Aufgabe zukommt, langfristige Ziele im Blick zu haben, so rücken die pragmatischen Motive der Ratsuchenden in den Mittelpunkt, falls diese für die größeren Lebenspläne ein Hindernis darstellen (vgl. ebd., S.79).

„Wenn Probleme oder außergewöhnliche Belastungen, wie es oft bei beruflichen Schwierigkeiten der Fall ist, unseren Alltag durchkreuzen und das Aufsuchen einer Beratung auch in gewissen Maßen herausgehoben aus dem Alltag und neben unserer Lebenswelt stattfindet, so müssen Bewältigungs- und Lösungsversuche doch wieder eben in diesen Alltag zurückgebunden werden.“ (Sickendiek 2007, S. 79)

Die angeführten Bewältigungs- und Lösungsversuche müssen in die Lebenswelt der Ratsuchenden integrierbar sein, woraus sich die Notwendigkeit ableitet, das Konzept des Alltages und die Lebensweltorientierung in den Beratungsprozess einzubeziehen.

Ein weiterer Beitrag, den der Ansatz der Alltags- und Lebensweltorientierung in der beruflichen Beratung leistet, ist Sickendiek (2007) zufolge die Forderung nach Auseinandersetzung mit dem Alltagswissen und den Alltagstheorien der Ratsuchenden über Bildung und Beruf. In diesen Alltagstheorien sammeln Individuen bestimmte Werte und Bedeutungszuschreibungen, Wissen zu bestimmten Vorstellungen darüber, wie bestimmte Welten (hier im Speziellen die Arbeitswelt) sich erklären lassen bzw. von Statten gehen und woran das eigene Handeln ausgerichtet werden kann (beispielsweise die Bewältigung von beruflichen Schwierigkeiten). Folglich unterscheiden sich das Alltagswissen und die Alltagstheorien der Ratsuchenden deutlich von dem ExpertInnenwissen der BeraterInnen.

Vor diesem Hintergrund ergibt sich die Relevanz für BeraterInnen, sich mit dem Denken und den Wertvorstellungen der Ratsuchenden auseinanderzusetzen. Nur so kann gewährleistet werden, dass Informationen und Lösungsvorschläge für Ratsuchende wirksam sind und positive Resultate nachhaltig wirken können (vgl. Sickendiek 2007, S. 81f.).

Ressourcenorientierung

Der Ansatz der Ressourcenorientierung rückt die Bewältigungsressourcen der Ratsuchenden in den Mittelpunkt. Als besondere Zielgruppe, bei der dieser Ansatz eine besonders hohe Bedeutung zugeschrieben wird, sind die sogenannten VerliererInnen gesellschaftlicher Ungleichheit (vgl. Nestmann 2004, o. S. zit. in Sickendiek 2007, S. 82). In der Berufs- und Erwerbswelt stehen nicht jeder/jedem gleichermaßen dieselben Chancen und Spielräume für Entscheidungen zur Verfügung. Inwiefern Chancen genutzt werden können, hängt nicht nur von den individuellen Fähigkeiten ab, auch wird dem ökonomischen Rückhalt oder der sozialen Unterstützung eine zentrale Bedeutung zugeschrieben. Nestmann (2004) skizziert für die ressourcenorientierte Beratung im Kontext der beruflichen Beratung fünf Prinzipien die folgendermaßen lauten:

1. Die Fokussierung von Ressourcen und Bewältigungskompetenzen anstelle von Defiziten.
2. BeraterInnen haben die Aufgabe, die im Alltag vorhandenen Ressourcen auf professioneller Ebene zu respektieren und ebenso mit professioneller Hilfe zu verknüpfen.

3. Eine hohe Sensibilität seitens der BeraterInnen ist ausschlaggebend, um die vorhandenen Ressourcen der Ratsuchenden diagnostizieren zu können.
4. Neben den so genannten Personenressourcen, sprich all jene Ressourcen, welche die Ratsuchenden mit sich bringen, soll auch nach Umweltressourcen, Ressourcen und Unterstützungsmöglichkeiten im Umfeld, gesucht werden.
5. BeraterInnen haben die Aufgabe, nicht nur neue Ressourcen der Ratsuchenden zu erschließen, sondern auch (vgl. Nestmann 2004 o. S. zit. in. Sickendiek 2007, S. 83).

Weiters wird darauf aufmerksam gemacht, dass Ratsuchende bis zu dem Zeitpunkt, wo sie die Hilfe eines Beraters/einer Beraterin benötigen, zumeist vorher verschiedenste Hilfe im informellen Unterstützungsnetz (Familie, FreundInnen, Bekannte) in Anspruch genommen haben. Demnach gilt es, die bisherigen Bemühungen anzuerkennen und nicht zu entwerten.

Aufgrund der sich verändernden Berufsbilder und flexiblen Arbeitsanforderungen nehmen in der beruflichen Beratung ressourcenorientierte Ansätze eine zentrale Rolle ein. Die Fähigkeiten und Kompetenzen der Ratsuchenden sind oftmals nicht mit Zeugnissen und Ausbildungsabschlüssen belegbar, vielmehr resultieren sie aus der Lebenserfahrung oder dem sozialen Lernen. Insbesondere bei MigrantInnen oder Frauen, welche eine längere Familienpause eingelegt haben, gilt es, deren Kompetenzen und Fähigkeiten für eine Erwerbsarbeit zu erkennen, zu entwickeln und sie adäquat für Bewerbungen darzustellen. Darüber hinaus gilt es festzuhalten, dass ressourcenorientierte berufliche Beratung auch das Aufzeigen von Ressourcen, zu denen Ratsuchende nicht ohne weiteres Zugang haben, beinhaltet. Zum einen kann diese Leistung darin liegen, den Ratsuchenden Informationen über öffentliche finanzielle Förderungen für eine Ausbildung oder eine neue Tätigkeit zu geben. Zum anderen bedeutet das Erschließen von Ressourcen, den Ratsuchenden den Zugang zu beruflichen Unterstützungsnetzwerken zu vermitteln (vgl. Sickendiek 2007, S. 84).

6 Kompetenzprofil in der Bildung- und Berufsberatung

Angesichts dessen, dass bis dato keine gesetzlichen Regelungen herrschen, die den Beruf einer Beraterin / eines Beraters festlegen, wird im folgenden Kapitel der Versuch unternommen, das Kompetenzprofil nach Schiersmann et al. (2013) darzustellen.

6.1 Präzisierung des Kompetenzbegriffes

Kompetenz ist ein Schlüsselbegriff, der in verschiedensten Fachdisziplinen, unter anderem in der Erziehungswissenschaft, der Betriebswirtschaftslehre sowie in der Soziologie benutzt wird. Durch die Einbettung des Begriffes in die verschiedenen Diskurse führt dies zu einer unübersichtlichen und oftmals verwirrenden Verwendung des Begriffes. Nichtsdestotrotz verweisen Schiersmann et al. (2013) auf die Notwendigkeit der Orientierung am Kompetenzkonzept. Als Begründung führen sie die veränderte gesellschaftliche Situation an. Berufliches Handeln basiere nicht mehr lediglich auf Fachwissen oder routinierten Fähigkeiten, vor allem in sozialen Dienstleistungen wie die der Beratung. Die Tätigkeiten in diesem Berufsfeld implizieren Situationen, in denen BeraterInnen oftmals nicht wissen können, welche Handlungsstrategie am optimalsten ist (vgl. Schiersmann/Weber/Petersen 2013, S. 196). Vor diesem Hintergrund formuliert Erpenbeck (2011) die Notwendigkeit *„Wissen und Können situationsadäquat einzusetzen, in unerwarteten, offenen, zuweilen chaotischen Situationen selbstorganisiert und kreativ zu handeln.“* (Erpenbeck 2011, S.18 zit. in Schiersmann et al. 2013, S. 196)

Ein weiteres Kompetenzverständnis liefert das OECD-Projekt *Defining and Selecting Key Competencies* (2005, o. S. zit. in Schiersmann et al. 2013, S.197): *„Kompetenz ist die umfassende Fähigkeit einer Person, in komplexen Situationen Anforderungen durch die Aktivierung von Fachwissen, Erfahrungen, Gefühlen, Werten, Interessen und Motivationen zu erkennen und eigenverantwortlich, situationsangemessen und zielgerichtet zu handeln.“*

Schiersmann et al. (2013) orientieren sich an einem Kompetenzverständnis, welches performanzorientiert ist sowie den Zusammenhang von Kompetenzen und Handeln in den Mittelpunkt rückt. Dies bedeutet zum einen, dass einzelne Ressourcen wie Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen, zum anderen aber auch die beobachtbare Performanz, das heißt die Ausführung einer Handlung betrachtet werden. Abbildung 5 zeigt nachfolgend die Ausdifferenzierung des Kompetenzbegriffs nach Schiersmann et al. (2013).



Das Kompetenzverständnis nach Schiersmann et al. (2013) umfasst demnach alle drei Ebenen in der dargestellten Abbildung, die im Folgenden genauer erläutert werden. Von oben nach unten wird zunächst die kompetente Ausführung einer Handlung, sprich die Sichtbarwerdung der Kompetenzen in der Handlung bzw. Performanz, dargestellt. Im Beratungsprozess beschreibt diese Kompetenz die Fähigkeit der BeraterInnen, sich zum einen in die Komplexität der Probleme seitens der Ratsuchenden hineinversetzen zu können, zum anderen die Problemstellung bis zu einem gewissen Maße gemeinsam mit dem Ratsuchenden zu bearbeiten. Dieses Handeln lässt sich in der Ebene der Performanz beobachten (vgl. Schiersmann et al. 2013, S. 198).

Auf der letzten Ebene, der Ressourcenebene, werden die einzelnen Potenziale bzw. Ressourcen in Form von gegenstandsspezifischem und fachlichem Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen, die für eine kompetente Handlung relevant sind, dargestellt. Dies setzt zwar voraus, dass ein Erwerb von Wissen für die Kompetenzentwicklung notwendig ist, jedoch Wissensvermittlung allein keine Kompetenzentwicklungsmaßnahme darstellt (vgl. ebd.).

Die mittlere Ebene, die Ebene der Aktualisierung, verbindet die Performanzebene mit der Ebene der Ressourcen. Darüber hinaus stellt die Eben der Aktualisierung eine Form des Trainings dar.

Auf dieser Ebene finden sowohl das Erlernen als auch die Realisierung kompetenter Beratung statt. BeraterInnen kommt die Aufgabe zu, verschiedene Arten von Ressourcen kreativ und vor allem situationsangemessen zu aktivieren, um mit komplexen Situationen im Beratungsprozess umgehen zu können. Die AutorInnen Schiersmann et al. (2013) konstatieren, dass die Aktualisierung der Kompetenzen ein reflexives Geschehen darstellt. Erst durch die Reflexion von Erfahrungen, Werten, Wissen und diversen anderen Ressourcen wären Individuen in der Lage, mit unerwarteten Situationen umzugehen (vgl. ebd.).

6.2 Kompetenzprofil für BeraterInnen in Bildung, Beruf und Beschäftigung

Mit der Unterstützung von ExpertInnen aus unterschiedlichen Beratungsfeldern sowie des Institutes der Bildungswissenschaften der Ruprecht-Karl-Universität Heidelberg wurde unter dem Gesichtspunkt der Professionalität im Rahmen des Projektes „Beratungsqualität in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ ein Kompetenzprofil für BeraterInnen entwickelt (vgl. Schober 2013, S.16). Das Kompetenzprofil für BeraterInnen basiert auf einem systemischen Verständnis von Beratung, welches bereits im Kapitel 2.5 umfassend erläutert wurde. Vor dem Hintergrund des systemischen Verständnisses von Beratung ergeben sich zunächst drei Kompetenzgruppen:

- Prozessbezogene Kompetenzen (P)
- Organisationsbezogene Kompetenzen (O)
- Gesellschaftsbezogene Kompetenzen (G)

Die systemumfassenden Kompetenzen (S) ergänzen als vierte Kompetenzgruppe die oben angeführten. Weiterführend werden den Kompetenzen so genannte Kompetenzindikatoren mit den jeweiligen Zielen zugeordnet, um die jeweiligen Kompetenzbereiche differenziert beschreiben zu können. Nachfolgend werden die vier angeführten Kompetenzgruppen unter dem Verständnis einer systemischen Beratung genauer erläutert.

1) Die systemumfassenden Kompetenzen (S)

Diese Ebene der Kompetenz versteht sich als übergeordnete Gruppe für die prozessbezogene, organisationsbezogene sowie gesellschaftsbezogene Kompetenzgruppe und ist mit diesen durch eine Wechselwirkung verbunden. Für Beratende steht das jeweilige Bedürfnis ihrer Ratsuchenden im Mittelpunkt und sie richten ihr Beraterisches Handeln dementsprechend aus. Weiters schaffen Beratende für die Ratsuchenden Transparenz hinsichtlich der Beratungsangebote, erkennen die Rechte dieser und wahren deren ethische Prinzipien (vgl. Schiersmann/ Weber 2013, S. 286).

2) Die prozessbezogene Kompetenz (P)

Im Rahmen der prozessbezogenen Kompetenz werden die Anforderungen an das professionelle Handeln der Beratenden im Hinblick auf die Gestaltung von Beratungsprozessen dargestellt. Kriterium für eine professionelle Gestaltung ist demnach die Schaffung stabiler Rahmenbedingungen, welche eine strukturelle Sicherheit sowie einen förderlichen Gesprächsverlauf unterstützen (vgl. ebd.). Weiters können Beratende, für den gemeinsamen Beratungsprozess relevant, eine Beziehung, welche angemessen und tragfähig ist, aufbauen sowie für eine emotionale Sicherheit sorgen. In einem gemeinsamen Dialog sind BeraterInnen in der Lage, das Beratungsanliegen wie auch die Erwartungen der Ratsuchenden adäquat zu klären. Gemeinsam werden Vereinbarungen über den Beratungsauftrag getroffen. Darüber hinaus identifizieren und stärken BeraterInnen sowohl innere als auch äußerliche Ressourcen der Ratsuchenden, um diese auf deren Anliegen bzw. Ziele beziehen zu können (vgl. Schiersmann/ Weber 2013, S. 292ff.).

3) Die organisationsbezogene Kompetenz

In dieser Kompetenzgruppe werden all jene Anforderungen an die Beratenden beschrieben, welche sich auf die organisationalen Rahmenbedingungen beziehen. So sind BeraterInnen fähig, das organisationale Leitbild zum einen mitzugestalten, zum anderen dieses auch wirksam umzusetzen. Ebenso liegen ihre Kompetenzen darin, sich an der (Weiter-)Entwicklung formaler Organisationsstrukturen und -prozesse zu beteiligen und ihr organisationales Handeln an geltenden Strukturen auszurichten. Weiters tragen die Beratenden zu einer Organisationskultur bei und sind an ihrer Entwicklung beteiligt. BeraterInnen sorgen darüber hinaus für die Nutzung und Sicherung organisationaler Ressourcen und pflegen zudem fachliche Netzwerke sowie das gesellschaftliche Umfeld (vgl. Schiersmann/ Weber 2013, S. 295ff.).

4) Die gesellschaftsbezogenen Kompetenzen

Die gesellschaftsbezogenen Kompetenzen rücken zum einen relevante gesellschaftliche Rahmenbedingungen (Bildungswesen, Arbeitsmarkt und Beruf) in den Mittelpunkt. Insofern liegt die Anforderung an die BeraterInnen darin, gesellschaftliche Rahmenbedingungen im Beratungsprozess zu berücksichtigen. Zum anderen sind Beratende bereit und fähig in ihrem Handeln Zielsetzungen zu berücksichtigen (vgl. Schiersmann/ Weber 2013, S. 298f.). Als Zielsetzungen werden in dieser Kompetenzgruppe unter anderem folgende definiert:

- *„Die Informations- und Wissensvermittlung*
- *Die Förderung von Kompetenzen zur eigenverantwortlichen Gestaltung bildungs- und berufsbiografischer Entwicklungsprozesse*
- *Die Erhöhung der Beteiligung an Bildung, Beruf und Beschäftigung*
- *Die Abnahme individueller und gesellschaftlicher Fehlinvestitionen und Fehlallokationen, die Förderung gesellschaftlicher Teilhabe sowie die soziale Inklusion tendenziell benachteiligter Personengruppen.“* (ebd., S. 299)

6.2.1 Funktion des Kompetenzprofils

In Anbetracht des angeführten Kompetenzprofils verfolgt dieses das Ziel, die Qualität und Professionalität der Beratung zu fördern sowie die Anwendung auf verschiedene AkteurInnengruppen im Beratungsfeld von Bildung und Beruf zu gewährleisten. Im Folgenden werden exemplarisch die Funktionen des Kompetenzprofils aufgelistet:

- BeraterInnen sind in der Lage, anhand des Kompetenzprofils ihre eigenen Kompetenzen einzuschätzen und zu reflektieren.
- Anhand des Kompetenzprofils kann für Ratsuchende sowie für deren Bezugspersonen Orientierungshilfe entwickelt werden.
- Im Hinblick auf die Beratungsorganisationen dient das Kompetenzprofil als Orientierung bei der Personalbeurteilung sowie als Entscheidungshilfe bei der Personalauswahl.
- Das Kompetenzprofil kann ebenso einen Orientierungsrahmen für (förder-)politische EntscheidungsträgerInnen darstellen, wie sie die Kompetenzerfordernisse an BeraterInnen in Bildung, Beruf und Beschäftigung definieren können (vgl. Schiersmann/Weber/Peterson 2013, S. 218).

Teil III:

Darstellung des empirischen Vorgehens und resultierende Ergebnisse im Kontext Bildungs- und Berufsorientierung & Migration

7 Theoretische Vorüberlegungen

Im zweiten Teil der vorliegenden Arbeit wird der gesamte empirische Forschungsprozess, welcher auf einem qualitativen Design basiert, dargestellt. Er umfasst somit alle durchgeführten Arbeitsschritte, welche für die Bearbeitung des Themas *Bildungs- und Berufsorientierung im Kontext von Migration – Eine Einschätzung der Angebotsannahme von Bildungs- und Berufsorientierungsangeboten im Steirischen Zentralraum* benötigt wurden. Diese reichen von einer Einführung in die für die Erhebung und Auswertung verwendete Methode über die Auswahl der InterviewpartnerInnen bis hin zum Interviewleitfaden und letztendlich auch einer Beschreibung der Auswertungsmethode und Interpretation der in den Interviews generierten Ergebnisse.

7.1 Forschungsinteresse

Das Ziel dieser empirischen Erhebung ist die Erfassung der Sichtweise von ExpertInnen bezüglich der Annahme von Bildungs- und Berufsorientierungsangeboten im Kontext von Migration im Steirischen Zentralraum. Diese Arbeit wurde zum einen aus dem Grund der Aktualität sowie aufgrund einer Forschungslücke in Bezug auf die Annahme von Bildungs- und Berufsorientierungsangeboten im Kontext von Migration seitens des Regional Managements Steirischer Zentralraum geplant. Die Forschungslücke sowie die Aktualität dieser Thematik wurde aus der Sicht des Regionalmanagements Steirischer Zentralraum als wichtig für die Erwachsenen- und Weiterbildung eingeschätzt und als Masterarbeit ausreichend empfunden. Folgende Forschungsfrage soll durch die empirische Erhebung beantwortet werden:

Inwieweit werden aus Sicht der ExpertInnen Bildungs- und Berufsorientierungsangebote von Personen mit Migrationshintergrund im steirischen Zentralraum angenommen?

In weiterer Folge sollen ebenso folgende Unterfragen beantwortet werden:

- Ergeben sich im Beratungsprozess mit der Zielgruppe Herausforderungen?
- Welchen Stellenwert nimmt das soziale Umfeld in der Beratung ein?
- Braucht es im Beratungsprozess mit der Zielgruppe spezifische Kompetenzen?

Diese Forschungsfrage sowie die Subfragen soll anhand von ExpertInneninterviews sowohl mit LeiterInnen als auch mit BeraterInnen von Institutionen und Vereinen, welche Bildungs- und Berufsorientierung anbieten, beantwortet werden. Hierbei sei erwähnt, dass sie ausgewählten ExpertInnen und die Organisationen, in denen sie tätig sind, vermehrt mit der Zielgruppe „Personen mit Migrationshintergrund“ arbeiten.

7.2 Methode der Erhebung: ExpertInneninterview

Um die Forschungsfrage anhand eines wissenschaftlichen Verfahrens beantworten zu können, wurde als Erhebungsmethode das ExpertInneninterview ausgewählt. Bogner et al. (2014, S. 24f) sprechen spezifiziert von einem systematisierenden ExpertInneninterview. Demnach zielt das systematisierende ExpertInneninterview darauf ab, Informationen in Form von Sach- und Prozess-bzw. Erfahrungswissen der Befragten bezüglich der Forschungsthematik zu erheben, welches den Befragten zu jeder Zeit reflexiv zugänglich sein sollte. Ein zentrales Merkmal, welches den Unterschied zu anderen Arten der qualitativen Interviewführung ausmacht, ist nicht etwa eine spezielle Methodik, sondern die Befragungsperson selbst (vgl. Bogner et al. 2014, S.9). Diesbezüglich soll im folgenden Schritt geklärt werden, wann man als ein/e ExpertIn gilt und was das Besondere an ExpertInnenwissen ist.

In erster Linie teilen sich viele AutorInnen die Meinung, dass das so genannte ExpertInnentum auf Basis von Zuschreibungen festgemacht werden kann und nicht bloß auf individuelle Fähigkeiten (vgl. Bogner et al. 2014, S.11/ Kaiser 2014, S.39). Somit kann gesagt werden, dass die ForscherInnen mehr oder weniger eigens entscheiden, welche ExpertInnen für die Befragung herangezogen werden. Zudem rückt jedoch ebenso der gesellschaftliche Aspekt in den Vordergrund, da diese Auswahl oftmals unter Berücksichtigung der sozialen Repräsentativität der Person stattfindet. Dies bedeutet, dass die ausgewählten ExpertInnen in einer organisationalen oder sozialen Position stehen, in der ihr Wissen sowie ihre Deutungen prägend bzw. von großer Bedeutung für die Gesellschaft sein können (vgl. Bogner et al. 2014, S.17). Dennoch erfolgt die Auswahl von geeigneten ExpertInnen aufgrund der Annahme, dass diese über ein exklusives Wissen zur Forschungsthematik verfügen. Allen voran das Deutungswissen nimmt in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle ein. Zum einen ergibt sich der Zugang zum Deutungswissen nur durch die ExpertInnen selbst, zum anderen ist dieses für das Interview insofern relevant, als dass es subjektive Einschätzungen und Interpretationen der Befragten gewährleistet (vgl. Bogner et al. 2014, S. 43f.).

„Experten lassen sich als Personen verstehen, die sich- ausgehend von einem spezifischen Praxis- oder Erfahrungswissen, das sich auf einen klar begrenzbaren Problembereich bezieht- die Möglichkeit geschafft haben, mit ihren Deutungen das konkrete Handlungsfeld sinnhaft und handlungsleitend für Andere zu strukturieren“(Bogner et al. 2014, S. 13)

Somit kommt dem ExpertInnenwissen mit der Praxiswirksamkeit eine weitere Besonderheit zu, welche für Personen als gewisse Orientierung und Handlungsanleitung gelten kann (vgl. Bogner et al. 2014, S.14).

7.2.1 Leitfadenkonstruktion

Um die Forschungsfrage anhand eines wissenschaftlichen Verfahrens beantworten zu können, spielt neben der Auswahl der ExpertInnen ebenso die Konstruktion des Interviewleitfadens eine zentrale Rolle. ExpertInneninterviews stehen meist in Verbindungen mit so genannten teilstrukturierten Interviews, die einen konstruierten Leitfaden für die Befragung voraussetzen. Bei dieser Methode stellt der Leitfaden ein Grundgerüst an Fragen dar, der je nach InterviewpartnerIn individuell an den Gesprächsverlauf angepasst werden kann und somit nicht als ein starres Konstrukt gilt. Der Fokus wird hierbei auf die Generierung von Wissen aus der Praxis, sprich aus dem Alltag und aus den Erfahrungen der befragten Personen, gelegt. AutorInnen zufolge empfiehlt es sich, einen Leitfaden für mehrere Interviews zu gestalten sowie die Themenblöcke zu je einer Hauptfrage mit etwaigen Unterfragen zu konzipieren (vgl. Bogner et al. 2014, S. 27f.). Für die Erstellung des Leitfadens ergibt sich weiters die Notwendigkeit, die Forschungsfrage in passende Interviewfragen zu übersetzen. Dadurch können Zusammenhänge zwischen dem Gesagten der befragten Personen und der Forschungsfrage gewährleistet werden. Dieses Vorgehen hat das Ziel, als ForscherIn auch die tatsächlichen Antworten auf die im Forschungsvorhaben gestellten Fragen zu erhalten (vgl. Kaiser 2014, S. 55f.). Dementsprechend wurde dies in der vorliegenden Erhebung berücksichtigt und gehandhabt. Der Leitfaden gliederte sich in insgesamt drei Fragenblöcken, zu je ca. 6 Fragen. Die Fragenblöcke wurden wie folgt definiert:

- Organisation/ Einrichtung
- Angebotsannahme
- Beratung

Der für dieses Forschungsvorhaben verwendete Interviewleitfaden ist in seinem gesamten Ausmaß im Anhang ersichtlich.

7.2 2 Erläuterung der Auswahl der Stichprobe

Im Rahmen der Literaturrecherche sowie der Überlegung der Stichprobengenerierung wurden alle jene Institutionen, welche im Steirischen Zentralraum Bildungs- und Berufsorientierungsangebote für Personen mit Migrationshintergrund anbieten, ausfindig gemacht und Informationen über diese eingeholt.

Die Anzahl der InterviewpartnerInnen ergab sich auf Basis persönlicher Einschätzung der Sinnhaftigkeit, bei der darauf geachtet wurde, dass aus jedem neuen Interview ein Mehrwert generiert werden kann. Umso wichtiger war es, möglichst Einschätzung aus verschiedenen Blickwinkeln zu erhalten, da bei der Forschungsfrage der Fokus auf der Einschätzung der ExpertInnen liegt. Wie bereits zu Beginn der Arbeit erläutert, war es im Zuge dieses Forschungsvorhabens nicht möglich, eine genauere Sichtweite der ExpertInnen aus den Bezirken Graz-Umgebung und Voitsberg zu erhalten. Im Rahmen der Kontaktaufnahme mit drei Einrichtungen wurde darauf aufmerksam gemacht, dass sie aufgrund der geringen Tätigkeit mit der Zielgruppe keine adäquaten Aussagen bezüglich der Angebotsannahme geben können. Die Stichprobe für diese empirische Untersuchung bildeten sechs ExpertInnen aus dem Raum Graz, die sich wie folgt zusammen setzen:

- Eine Geschäftsführerin
- Drei BeraterInnen
- Zwei ProjektleiterInnen, die jedoch ebenso als BeraterInnen tätig sind.

Alle befragten Personen arbeiteten gezielt mit der Zielgruppe „Personen mit Migrationshintergrund“, jedoch nicht ausschließlich.

Nachfolgend soll die angeführte Tabelle einen Überblick über die durchgeführten Interviews geben. Für die Gewährleistung der Anonymität der interviewten Personen wurde jeder/jedem der Name ihres/seines Vereins zugeteilt. Es wurde darauf geachtet, dass die Interviews für diese vorliegende Arbeit wörtlich transkribiert werden, um sämtliche Aussagen der Befragten in ihrem Kontext erhalten zu können, wobei die Dialektsprache weitgehend geglättet wurde.

	Interview 1 AMS	Interview 2 ISOP	Interview 3 I- Connect	Interview 4 jukus	Interview 5 AMS2	Interview 6 ZEBRA
Datum	24.05.	28.05.	07.06.	24.06.	28.06.	10.07.
Ort	Graz	Graz	Graz	Graz	Graz	Graz
Dauer	56:30 Min.	45:05 Min.	42:15 Min.	44:31 Min.	71 Min.	32 Min.

Abbildung 7: Eigene Darstellung der Interviewpartnerinnen

7.2.3 Durchführung

Die InterviewpartnerInnen sollten zu Beginn sowohl über das generelle Forschungsvorhaben als auch über die Aufnahme mittels Tonbandaufzeichnung des Interviews sowie auch über die Wahrung der Anonymisierung von personenbezogenen Daten informiert werden (vgl. Kaiser 2014, S.49). Um von dem ExpertInnenwissen optimal und unvoreingenommen profitieren zu können, ergibt sich seitens der ForscherInnen die Notwendigkeit, dem Gesagten der InterviewpartnerInnen stets eine offene und neutrale Haltung einzunehmen (vgl. ebd., S. 7).

Die Durchführung der Interviews fand im Zeitraum vom 24.05 - 10.07.2019 in Graz statt. Für die vorliegende Arbeit wurden insgesamt sechs Interviews durchgeführt, welche zwischen 32 und 71 Minuten dauerten. Die Terminkoordination fand per E-Mail statt. Auch wurde bereits in der Anfrage eine kurze inhaltliche Information über die Thematik des Forschungsvorhabens gegeben. Der Ort des Interviews wurde stets von der Befragten selbst ausgewählt. Bis auf ein Interview, welches in einem Café stattfand, wurden die restlichen in den Büros der ExpertInnen abgehalten. Die Interviews wurden mit Einverständnis der/ des Befragten mittels Tonbandaufzeichnung aufgenommen. Das Gespräch wurde vorerst mit der Vorstellung der Forscherin und Erzählung über das Studium sowie das Thema der Untersuchung eingeleitet. Nach der Einleitung wurde mit der Führung des Interviews begonnen, wobei sich die Reihenfolge der Fragen minimal variierte.

7.3 Methode der Auswertung: Qualitative Inhaltsanalyse

Die Analyse des qualitativen Interviewmaterials erfolgt in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015). Die qualitative Inhaltsanalyse ist eine sozialwissenschaftliche Methode, die das Ziel hat, sprachliches Material zu analysieren (vgl. Mayring 2015, S. 11). Dabei handelt es sich um ein code-basiertes Auswertungsverfahren, das vor allem dann in der qualitativen Forschung Einzug hält, wenn es zur Informationsgewinnung beitragen soll. Hierbei gilt es zu beachten, dass die gewonnenen Informationen durch die subjektive Sichtweise der befragten Personen geprägt ist, was die objektive Realität beeinflussen kann (vgl. Bogner et al. 2014, S. 71f.). In Bezug auf das ExpertInnenwissen wird diesem dennoch ein Wirklichkeitsanspruch zugeschrieben, da davon ausgegangen wird, dass *„diese Informationen zwar im Einzelfall selektiv und manchmal widersprüchlich sein mögen (deshalb führt man mehrere Interviews durch), doch im Prinzip geht man davon aus, dass das Expertenwissen in der Lage ist, die Welt richtig abzubilden.“* (Bogner et al. 2014, S. 71).

Hierbei sei betont, dass eine statistische Auswertung der gewonnenen Daten mittels Interview, wie es bei der quantitativen Erhebung vorkommt, in der qualitativen Forschung nicht zielführend ist, da die Gestaltung der qualitativen ExpertInneninterviews für diese Auswertungsmethode zu offen bzw. nicht ausreichend standardisiert ist. Aufgrund dessen wird ein interpretatives Verfahren, welches die qualitative Inhaltsanalyse darstellt, verwendet (vgl. Kaiser 2014, S. 3). Weiters gilt es zu beachten, dass eine qualitative Inhaltsanalyse nie vollständig abgeschlossen werden kann, da immer die Möglichkeit einer Re-Interpretation der Ergebnisse bestehen bleibt (vgl. Mayring 2015, S. 38)

Im Mittelpunkt der qualitativen Inhaltsanalyse steht die kategorisierende Analyse des Erhebungsmaterials. Mayring (2015) betont die Relevanz der Erstellung der Kategorien, sowohl für die qualitative als auch für die quantitative Analyse der Inhalte. Demnach kann anhand der Analyse der Kategorien die Untersuchung oder Gegenüberstellung auf Gemeinsamkeiten bzw. auf Unterschiede stattfinden. Diese Konstruktion der Kategorien führt zum einen dazu, dass die Ziele der Analyse definiert werden und zum anderen wird die Analyse intersubjektiv nachvollziehbar gemacht (Mayring 2015, S. 49). Im Falle dessen, dass die Kategorien vorab definiert werden kann, liegt eine so genannte deduktive Bildung von Kategorien vor (vgl. Mayring 2015, S. 56).

7.3.1 Beschreibung der durchgeführten Schritte der qualitativen Inhaltsanalyse

Zu Beginn der eigentlichen Inhaltsanalyse benötigt es die Festlegung des konkreten Materials, des sogenannten Corpus. Laut Mayring werden dabei die formalen Charakteristika des Materials festgehalten, wie beispielsweise die Form, in der das Material vorliegt (vgl. Mayring 2015, S.54). Da das Datenmaterial der durchgeführten ExpertenInneninterviews im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit mittels Tonband aufgenommen und transkribiert wurde, bietet sich die schriftliche Form als geeignete Variante an.

Sobald die Bestimmung des Ausgangsmaterials stattgefunden hat, sollte als nächster Schritt einerseits die Frage geklärt werden, was aus dem Material herausinterpretiert werden soll und andererseits welche Theorie der Fragestellung zu Grunde liegt. Insofern gilt es die Richtung der Analyse zu definieren und die Fragestellung der Analyse theoretisch zu begründen (vgl. Mayring 2015, S. 58f.).

Im nächsten Schritt geht es darum, ein konkretes Ablaufmodell der Analyse festzulegen. In der qualitativen Inhaltsanalyse wird grundsätzlich zwischen drei Techniken der Analyse unterschieden: der Zusammenfassung, der Explikation und der Strukturierung.

Weiters kann gesagt werden, dass jeder dieser Techniken noch weitere spezielle Analyseformen unterliegen. Je nach Fragestellung sollte die passende Technik zur Anwendung kommen (vgl. Mayring 2015, S.61). Für dieses Forschungsvorhaben wurde die Technik der inhaltlichen Strukturierung gewählt: *„Strukturierung: Ziel der Analyse ist es, bestimmte Aspekte aus dem Material herauszufiltern unter vorher festgelegten Ordnungskriterien einen Querschnitt durch das Material zu legen oder das Material aufgrund bestimmter Kriterien einzuschätzen.“* (Mayring 2015, S.67)

Bei einer Strukturierung im Allgemeinen gilt es, die Hauptkategorien bereits im Vorfeld festzulegen, das heißt es handelt sich hier um eine deduktive Kategorienbildung (vgl. ebd., S. 67f). Im nächsten Schritt werden die einzelnen Textabschnitte den Kategorien zugeordnet, dieser Schritt wird auch als Kodierung bezeichnet. Dazu muss vorab genau definiert werden, welche Kriterien ein Textabschnitt erfüllen muss, um eindeutig einer Kategorie zugeordnet werden zu können, das heißt, es werden konkrete Kodierregeln aufgestellt und Ankerbeispiele angegeben, die als Beispiele für Textabschnitte, die einer Kategorie zugeordnet werden, dienen sollen (vgl. Mayring 2015, S. 97f). Ziel soll es also sein, bestimmte Inhalte, Themen oder Aspekte aus dem vorliegenden Datenmaterial herauszufiltern und zusammenzufassen. Die durch die theoriegeleiteten Kategorien und Unterkategorien kann entschieden werden, welche Inhalte aus dem Material extrahiert werden. Das auf diesem Wege herausgefilterte Material wird dann paraphrasiert, um anschließend pro Kategorie, und gegebenenfalls auch pro Unterkategorie, zusammengefasst zu werden (vgl. ebd., S. 103).

7.3.2 Dokumentation der Analyse

Um eine Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse gewährleisten zu können, wird im folgenden Abschnitt das Ausgangsmaterial, welches für das Forschungsvorhaben herangezogen wurde, definiert, die Fragestellung und das Ablaufmodell der Analyse werden geklärt und die Festlegung der Kategorien wird dargestellt. Die Gliederung der einzelnen Schritte orientieren sich an Mayring (2015, S. 54f.).

1. Bestimmung des Datenmaterials

Festlegung des Materials

Der für die Analyse verwendete Corpus setzt sich aus sechs transkribierten Interviews zusammen. Die Interviews wurden für die Beantwortung der Forschungsfrage durchgeführt.

Analyse der Entstehungssituation

Die Interviews wurden mit Einverständnis der/des Befragten mittels Tonbandaufzeichnung aufgenommen. Das Gespräch wurde vorerst mit der Vorstellung der Forscherin und einer Erzählung über das Studium sowie dem Thema der Untersuchung eingeleitet. Nach der Einleitung wurde mit der Führung des Interviews begonnen, wobei die Reihenfolge der Fragen minimal variierte. Das aufgezeichnete Material wurde anschließend transkribiert und bildet den Corpus für die Analyse. Der gesamte Prozess, die Durchführung der Interviews sowie die Verfassung der Transkripte wurden von der Verfasserin dieser Arbeit durchgeführt.

Formale Charakteristika des Materials

Das verwendete Datenmaterial liegt in schriftlicher Form, in diesem Fall in Form eines elektronischen Schriftdokumentes vor. Alle sechs Interviews sind mittels beigelegter CD-Rom ersichtlich.

2. Theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung

Die in der Arbeit theoretisch behandelten Themen stellen den Kontext für die Analyse dar. Hierbei leiteten sich die Interviewfragen einerseits aus den Thematiken des Theorieteils, andererseits aus der forschungsleitenden Frage selbst. Die forschungsleitende Frage sowie die damit einhergehenden Sub-Fragen, welche es im Rahmen dieser Arbeit beantwortet werden soll lauten wie folgt:

Inwieweit werden aus Sicht der ExpertInnen Bildungs- und Berufsorientierungsangebote von Personen mit Migrationshintergrund im steirischen Zentralraum angenommen?

In weiterer Folge sollen ebenso folgende Unterfragen beantwortet werden:

- Ergeben sich im Beratungsprozess mit der Zielgruppe Herausforderungen?
- Welchen Stellenwert nimmt das soziale Umfeld in der Beratung ein?
- Braucht es im Beratungsprozess mit der Zielgruppe spezifische Kompetenzen?

Die Einschätzung der befragten ExpertInnen soll im Bezug zu den behandelten Thematiken gesetzt werden.

- Ablaufmodell der Analyse

Wie bereits im Kapitel 8.3.1 beschrieben, wurde für diese vorliegende Arbeit die Analyseform der inhaltlichen Strukturierung gewählt. Die inhaltliche Strukturierung „*will Material zu bestimmten Themen, zu bestimmten Inhaltsbereichen extrahieren und zusammenfassen.*“ (Mayring 2015, S.99)

- Festlegung der Kategorien

Aus der inhaltlichen Strukturierung ergeben sich die Kategorien, die im Interviewleitfaden den Themenschwerpunkt festlegen, die sich wiederum aus der Forschungsfrage ableiten. Im Falle dessen, dass die Kategorien vorab definiert werden, liegt somit eine deduktive Bildung von dieser vor.

Die Kategorien wurden demnach wie folgt festgelegt:

- Organisation/ Einrichtung
- Beratung
- Angebotsannahme

Innerhalb der Kategorien ergaben sich Sub-Kategorien, um einen besseren Überblick der Ergebnisse verschaffen zu können. Diese Sub-Kategorien stellen sich wie folgt zusammen:

- Angebote der Beratung
- Kooperation
- Auffassung von Personen mit Migrationshintergrund
- Herausforderungen in der Beratung
- Geschlechterspezifische Herausforderungen
- Soziales Umfeld
- Spezifische Kompetenzen

8 Dokumentation und Interpretation der Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung dargestellt. Um die Hauptfrage „**Inwieweit werden aus Sicht der ExpertInnen Bildungs- und Berufsorientierungsangebote von Personen mit Migrationshintergrund im steirischen Zentralraum angenommen?**“ beantworten zu können, werden zunächst die Ergebnisse der Unterfragen dargestellt. Zu Beginn wird auf die Kategorie **Organisation/Einrichtung** eingegangen, bei der die ausgewählten Organisationen, deren Informations- und Beratungsangebote sowie ihre KooperationspartnerInnen erläutert werden. Auch wird sich in dieser Kategorie damit beschäftigt, wie die Organisationen „Personen mit Migrationshintergrund“ definieren.

In weiterer Folge stellt die Kategorie **Beratung** den Schwerpunkt dar. In dieser Kategorie werden aus Sicht der ExpertInnen die spezifischen Herausforderungen in der Beratung im Kontext der Migration beleuchtet. Im Zuge dessen wird ebenso auf die geschlechterspezifischen Unterschiede sowie das soziale Umfeld der KlientInnen eingegangen. Ebenso wird in dieser Kategorie der Frage nachgegangen, ob es für die Beratung im Kontext von Migration spezifische Kompetenzen benötigt bzw. welche Rolle dem kulturellen Hintergrund der BeraterInnen zugeschrieben wird.

In der Kategorie der **Angebotsannahme** wird die Einschätzung der ExpertInnen, ob Unterschiede in der Angebotsannahme der Bildungs- und Berufsorientierungsangeboten im Kontext Migration bestehen, resümiert. In diesem Zusammenhang werden einerseits die möglichen Faktoren, andererseits die benötigte Unterstützung diskutiert.

Es ist anzumerken, dass aufgrund des Forschungsinteresses die Zielgruppe „Personen mit Migrationshintergrund“ in Anbetracht der ausgewählten Institutionen in den Mittelpunkt rückt. Gewisse Einrichtungen bieten Angebote für mehrere Zielgruppen, diese werden jedoch bewusst nicht erwähnt, um den Fokus auf die empirisch relevante Zielgruppe nicht zu verlieren.

8.1 Darstellung der ausgewählten Einrichtungen

Um einen Überblick über die ausgewählten Organisationen geben zu können, folgt nun eine einzelne Auflistung dieser. Auch werden im Zuge dessen die Angebote in Bezug auf Bildungs- und Berufsorientierung angeführt sowie deren KooperationspartnerInnen. Im Anschluss daran wird der Auffassung bzw. dem Verständnis, welches die Organisationen über „Personen mit Migrationshintergrund“ haben, nachgegangen. Im Rahmen der durchgeführten Interviews wurde die die Genehmigung, die Einrichtungen in der Arbeit explizit zu erwähnen, von den ExpertInnen eingeholt.

**ARBEITSMARKTSERVICE GRAZ/
Abteilung für Arbeitskräfte**

Das AMS Steiermark bietet aufgrund des starken Bedarfs zielgruppenspezifische Angebote an. „*Es ist ein sehr breites Feld und deswegen ist es, regional und in der Beratung, ganz wichtig, sich zu spezialisieren.*“ (Interview AMS1, Z. 26-28).

Vor allem im Raum Graz zeichnet sich ein hoher Anteil an KundInnen mit Migrationshintergrund ab, was zur Notwendigkeit so genannter Zielgruppenteams führt. Dies bedeutet, dass es, je nach Zielgruppe, eigene Teams gibt, welche bewusst oder besonders ausgebildet werden, um sich besser auf die Zielgruppe konzentrieren zu können (vgl. Interview AMS2, Z. 7-14).

- **Angebot der Beratung**

Die Angebote können einerseits von den KlientInnen persönlich in Anspruch genommen werden, wobei eine Terminvereinbarung vorausgesetzt wird. Durch die Multi-Channels, die das AMS seinen KlientInnen in Form von Service-Hotline oder auch Internetplattformen bereitstellt, haben diese die Möglichkeit, auch ohne Face-to -Face- Kontakt Anliegen zu erledigen oder abzuklären. Hierbei sei jedoch erwähnt, dass die Zielgruppe „Personen mit Migrationshintergrund“ den persönlichen Kontakt mit denBeraterInnen bevorzugt (vgl. Interview AMS1, Z. 37-44)

In der Erstberatung gilt es zunächst, die relevanten Daten der KlientInnen zu erfassen. Für die Zielgruppe „Personen mit Migrationshintergrund“ werden bei diesem Ersttermin vor allem Fragen bezüglich Aufenthaltstitel, Arbeitsrecht, Zugang zum Arbeitsmarkt und Fragen bezüglich des Familienstands, welche Qualifikationen in der Heimat erworben wurden, bisherige Berufserfahrung und etwaige gesundheitliche Einschränkungen geklärt. Einen zentralen Schwerpunkt der Erstberatungen stellt die Darstellung eines realistischen Berufswunsches dar, auf dem im weiteren Verlauf aufgebaut werden kann. Die Angebote für die Bildungs- und Berufsorientierung richten sich sowohl an Jugendliche, als auch an Erwachsene. Sprachliche Barrieren werden durch externe Dolmetscher, umgangen (vgl. Interview AMS2, Z.17-23).

- **Kooperationen**

Die KooperationspartnerInnen stellen für das AMS eine zentrale Rolle dar, da es ihnen ein Anliegen ist, Informationen, welche das AMS betreffen, aus erster Hand weiterzugeben. Insofern reichen die KooperationspartnerInnen vom Frauenservice bis hin zum Regionalmanagement.

„Also wir haben vor etlichen Jahren bereits gemerkt, dass es hier falsche Informationswege gibt, vor allem wenn es um Personen mit Migrationshintergrund geht. Die informieren sich sehr, sehr stark über ihre Community und die Community ist ganz selten auf dem aktuellen Stand. Jetzt ganz plakativ, aber wenn Arbeitslose Arbeitslose beraten, kann das zu Missverständnissen führen.“ (Interview AMS1, Z. 47-51)

Aufgrund der falschen Informationen, die über die Communities vermittelt werden, unternimmt das AMS den Versuch, Informationsveranstaltungen mit Hilfe von Vereinen wie Zebra, Omega oder ISOP zu organisieren, wo MitarbeiterInnen des AMS anwesend sind. Somit kann gewährleistet werden, dass alle relevanten Informationen betreffend um Bildungs- und Berufswege zu den Personen gelangen (vgl. AMS1, Z. 55-58). Durch die Kooperation mit dem IBOBB-Café erreicht das AMS ebenso SchülerInnen, vor allem aus der Polytechnischen Schule, so die, laut InterviewpartnerInnen. Diese Informationsveranstaltungen legen den Schwerpunkt besonders auf das österreichische Bildungssystem, da laut der ExpertInnen der Zielgruppe „Personen mit Migrationshintergrund“, welche vor allem in der Schulform Polytechnische Schule einen hohen Anteil aufweist, diese Informationen fehlen (vgl. Interview AMS1, Z. 75-82).

- **Auffassung von „Personen mit Migrationshintergrund“**

Das AMS definiert „Personen mit Migrationshintergrund“ zum einen bis zu einem gewissen Grad ähnlich wie die Statistik Austria, zum anderen orientieren sich die MitarbeiterInnen, was das Verständnis bzw. die Auffassung des Terminus anbelangt, nach den Bedürfnissen der KlientInnen.

„Für unsere Statistik unterscheiden wir zwischen MigrantInnen 1 und MigrantInnen 2. Als MigrantInnen 1. Generation bezeichnen wir beim AMS all jene Personen, bei denen in den Hauptverbandsdaten eine ausländische Staatsbürgerschaft gefunden wird, unabhängig davon, ob sie derzeit eine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen oder nicht. Personen die als Kind bei einer Person mit Migrationshintergrund 1. Generation mitversichert sind, zählen als Migrationshintergrund 2. Generation.“ (Interview AMS2, Z. 42-48).

Da von den ExpertInnen betont wird, dass die Definition für die Arbeit mit den KlientInnen irrelevant ist, wird der Fokus auf die spezielle Beratung nach Bedürfnissen gelegt. Demnach wird darauf geachtet, mit welchen Anliegen und vor allem mit welchen Sprachkenntnissen die KlientInnen in die Beratung kommen. Dies bedeutet, je nach Deutschkenntnissen und deren Notwendigkeit für den Arbeitsmarkt wird darauf aufbauend zusätzlich geachtet, was die Person benötigt. Folgende zwei Beispiele werden von den ExpertInnen für die Veranschaulichung ihrer Anführung genannt:

„Wenn wir jetzt jemand haben, der in der Automobilentwicklungsbranche ist und ausschließlich Englisch spricht, wird es nicht notwendig sein, ihn in ein spezialisiertes MigrantInnenteam zu geben, weil die Person wahrscheinlich weder Unterstützung in der Orientierung braucht noch Deutsch lernen will oder muss, ja. Anders ist es aber bei Personen, die gerade nach Österreich migriert sind, im Rahmen einer Familienzusammenführung. Wir haben zum Beispiel viele Jugendliche, die aus Rumänien kommen, deren Mütter schon seit Jahren in Österreich leben und jetzt ihre Kinder holen, weil sie die Schulpflicht nicht erfüllt haben. Die jetzt so um die 16 sind, sich gar nicht im Schulsystem auskennen und auch nicht die Sprach beherrschen, die aber im österreichischen Arbeitsmarkt Fuß fassen wollen.“ (Interview AMS2, Z. 109-120)

ISOP - Innovative Sozialprojekte

Der Verein ISOP versteht sich als Projektorganisation, in der Projekte bestimmte Personengruppen in den Mittelpunkt rücken. ISOP wendet sich sozusagen an all jene Personen, die in den üblichen Erwachsenenbildungseinrichtungen aufgrund diverser Faktoren wenig bis gar nicht andocken können.

Diese Zielgruppen setzten sich aus langzeitarbeitslosen Menschen, Kindern und Jugendlichen, Bildungsbenachteiligten und dies jeweils mit oder ohne Migrationshintergrund bzw. Fluchterfahrung zusammen (vgl. Interview ISOP, Z. 7-15).

- **Angebot**

Die Angebote von ISOP im Rahmen der Beratung, sei es für Beschäftigung oder Bildung, konzipieren sich in Form von Beschäftigungsprojekten. *„Das heißt, dass einfach, wie gesagt, langzeitarbeitslose Frauen und Männer, unabhängig der ethnischen oder sozialen Herkunft, in der ISOP im Rahmen von AMS- Förderungen befristet als Transitarbeitskräfte beschäftigt sein können.“* (Interview ISOP, Z.25-28)

Einen Teilaspekt der Beschäftigungsprojekte stellen ebenso die Bildungsberatungen dar. Dies bedeutet, dass die KlientInnen während der Beteiligung der Beschäftigungsprojekte eine begleitende Bildungsberatung erhalten. Das Ziel, welches dadurch verfolgt wird, ist die schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt oder aber auch das Finden eines weiteren Bildungsangebots für weitere Qualifizierungen (vgl. Interview ISOP, Z. 24-25/ Z. 28-33).

Die Zuweisung der KlientInnen ergibt sich einerseits durch die/den AuftraggeberIn, in diesem Fall durch das AMS. Andererseits besteht in verschiedenen Projekten ebenso die Möglichkeit, niederschwellig, durch Terminvereinbarung, die Angebote von ISOP in Anspruch zu nehmen (vgl. Interview ISOP, Z. 39-44).

- **Kooperation**

ISOP kooperiert aufgrund der Notwendigkeit diverser Aspekte, welche im Zuge der Beratung auftauchen können mit Einrichtungen unterschiedlicher Schwerpunktsetzungen. Die Expertin/der Experte nennt Aspekte wie Gewalt in der Familie bzw. Gewalt gegenüber Mädchen und Frauen, Schulden, Existenzängste oder psychotherapeutische Versorgungsnotwendigkeit, die dazu führen, dass mit bestimmten Einrichtungen kooperiert wird, um mit diesen Angelegenheiten adäquat umgehen zu können (vgl. Interview ISOP, Z. 48-52). Es sei erwähnt, dass keine expliziten KooperationspartnerInnen von der Expertin/ dem Experten genannt werden.

- **Auffassung von „Personen mit Migrationshintergrund“**

Auf die Nachfrage, was ISOP unter dem Begriff „Personen mit Migrationshintergrund“ versteht, vertritt die Expertin/der Experte den Standpunkt einer offenen Umgangsweise.

Demnach würde ISOP nicht streng nach erster, zweiter oder dritter Generation unterscheiden, sondern vielmehr nach der Individualität, des Menschen, der vor einem steht.

„Eigentlich geht es stärker um die Fragestellungen, wer ist jetzt dieser Mensch und nicht welcher zugeschriebenen Status, zum Beispiel fremdenrechtlicher Status, beschreibt einen Menschen. Die Frage sollte eher lauten, wer ist dieser Mensch und warum ist er hier.“ (Interview ISOP, Z. 58-61)

Weiters wird auf die Relevanz eines Kontextverständnisses aufmerksam gemacht. Insofern ist es für die Expertin/den Experten unabdingbar, den Lebenskontext der Person, die vor ihr/ihm sitzt, in Erfahrung zu bringen. Hinzu kommen die ökonomischen und sozialen Aspekte, die bei MigrantInnen ebenso einen hohen Stellenwert einnehmen bzw. den Lebenskontext prägen (vgl. Interview ISOP, Z. 67-70).

JUKUS - Der 2. Weg

Der Verein jukus rief 2010 das Projekt „Der 2. Weg“ ins Leben, in dem Ausbildungs- und Berufsberatung zunächst nur für Mädchen stattfanden. Seit 2015 spezialisiert sich das Projekt auf Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Die einzige Einschränkung folgt in der Altersgruppe, die zwischen 12 und 25 Jahren festgelegt ist.

- **Angebot**

Ein wichtiger Grundsatz, den jukus verfolgt, ist, dass die Jugendlichen freiwillig kommen. Dadurch versucht jukus eine gewisse Transparenz gegenüber den Jugendlichen zu vermitteln, indem klargestellt wird, dass keine Verpflichtung gegenüber dem/der AuftraggeberIn herrscht. Der Fokus liegt bei den Jugendlichen. Auch wird niederschwellig und individuell mit den Jugendlichen gearbeitet (vgl. Interview jukus, Z.16-21). *„Aber wir orientieren uns an den Bedürfnissen, die die Jugendlichen haben. Natürlich ist es ein wichtiger Punkt, an realistischen Zielen zu arbeiten, aber, wie gesagt, grundsätzlich steht das Interesse der Jugendlichen in den Vordergrund.“* (Interview jukus, Z. 20-23).

Die Beratungsangebote sind sehr vielfältig und erstrecken sich von Fragen über den Deutschkurs bis hin zu Anliegen, was das Studium betrifft.

In der Erstberatung wird zunächst, gemeinsam mit den Jugendlichen, das Dokumentationsinstrument ausgefüllt. Ziel dieses gemeinsamen Ausfüllens ist auch hier die Transparenz, die jukus den Jugendlichen vermitteln möchte, indem sie die Jugendlichen wissen lassen, welche Daten von ihnen erhoben werden.

Neben den persönlichen Daten werden auch die bisherigen Bildungs- und Berufswege der Jugendlichen erfasst sowie deren Wohn- und finanzielle Situation. Sprachlich deckt jukus Englisch ab. (vgl. Interview jukus, Z. 167-172). Auch hier werden die Themen, die abseits von Bildung und Beruf bei den Jugendlichen aufkommen, thematisiert:

„...und das sind dann einfach Dinge, die wir abfragen, um zu schauen, dass alles geregelt ist, damit sich die Personen auf Ausbildung und Beruf konzentrieren können, weil sie einfach ganz oft mit anderen Dingen beschäftigt sind, die es ihnen unmöglich machen sich jetzt auf die, zum Beispiel auf Lehrstelle, zu konzentrieren.“ (Interview jukus, Z. 176-179)

Insofern die Möglichkeit besteht, werden für die Klärung dieser Anliegen die Jugendlichen an weitere Institutionen vermittelt, damit sie sich bestmöglich auf ihren Ausbildungs- und Berufsweg konzentrieren können (vgl. jukus, Z. 172-174).

Mit Hilfe eines bestimmten Tools wird mit den Jugendlichen an deren Ziele im Bezug auf Ausbildung und Beruf gearbeitet. In diesem Rahmen wird mit den Jugendlichen abgeklärt, welche der Ziele realistisch erreichbar sind und inwiefern jukus bei dieser Zielerreichung unterstützen kann und wo auch deren Grenzen liegen. Ein zentrales Anliegen, mit welches die Jugendlichen oftmals haben, ist das Schreiben von Bewerbungen, so die Expertin/der Experte In den meisten Einrichtungen wird sich diesem Thema aufgrund des Zeitmangels nicht gewidmet (vgl. jukus, Z. 180-185).

- **Kooperation**

Eine explizite Akquise benötigt das Projekt nicht, da es sich mittlerweile etabliert hat und die die Jugendlichen durch Mundpropaganda zum Verein finden. Dennoch findet eine Vernetzung mit Organisationen, die ebenso ihren Schwerpunkt auf dieselbe Zielgruppe wie jukus gelegt haben, statt. Das Jugendcoaching, ÖIF, ISOP oder das Team 4 werden hier als Beispiele angeführt.

- **Auffassung von „Personen mit Migrationshintergrund“**

Was die Definition der Zielgruppe anbelangt, so herrscht keine bestimmte Definition seitens des Vereines.

Zwar ist jukus gegenüber den FördergeberInnen verpflichtet, die Zielgruppe zu definieren, in ihrer Tätigkeit bzw. in der Umsetzung des Projekts würde diese nicht von Bedeutung sein (vgl. Interview jukus, Z. 53-56).

„Wir erfassen die Staatsbürgerschaft zwar in unserem Dokumentationssystem aber wir fragen die Leute selbst wie sie das definieren, also woher sie kommen und wie sie das einfach selbst sehen oder für sie selber ist.“

(Interview jukus, Z. 58-61). Insofern überlassen die MitarbeiterInnen die Definition, ob sie sich als Personen mit Migrationshintergrund sehen und unter welchen Aspekten sie diese Auffassung festmachen, den Jugendlichen.

I-Connect - Interkulturelle Brückenbilderinnen

Das Projekt I-Connect besteht seit 2012. Im Rahmen dieses Projekts wurden insgesamt dreizehn Frauen zu so genannten Bildungskoordinatorinnen ausgebildet. Die Besonderheit der Bildungskoordinatorinnen liegt darin, dass die Frauen alle Migrationshintergrund haben und dadurch stark mit ihren Communities in Graz vernetzt sind. Weiters verfügen die Frauen alle über einen akademischen Hintergrund, was zum Vorteil hat, dass sie Informationen über das österreichische Bildungssystem direkt in ihre Communities weitergeben können.

Die Auswahl der Bildungskoordinatorinnen fand im Zuge einer Eruiierung seitens des IFA (Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung Steiermark) statt. Dabei wurde darauf geachtet, welche ethnischen Communities in Graz am meisten vertreten sind und auf Basis dessen fand die Auswahl der Bildungskoordinatorinnen statt. Insofern vertreten die Bildungskoordinatorinnen die türkisch-kurdische, afghanische, afrikanische, tschetschenische, bosnische, arabische, afghanische, ägyptisch-koptische sowie die indonesische Community (vgl. Interview I-Connect Z. 5-14).

- **Angebot**

Das Angebot des Projekts I-Connect richtet sich nicht an eine spezifische Personengruppe, sondern an Einrichtungen. Diese Einrichtungen sind meistens Erwachsenenbildungseinrichtungen oder solche, die mit den migrantischen Communities zusammenarbeiten bzw. diese erreichen möchten.

Insofern fungieren die Bildungskordinatorinnen als Brückenbilderinnen zwischen den Einrichtungen und ihren Communities. Durch die Tatsache, dass die Bildungskordinatorinnen in ihren eigenen Communities vertreten sind, sprechen sie somit die jeweilige Sprache, die in diesen vorhanden ist. (vgl. Interview I-Connect Z. 19-24).

„Unsere Arbeit ist es, einerseits den Organisationen eine Expertise zu geben, über die Themen der Migration. Ein Beispiel vielleicht: Vor eineinhalb Wochen waren wir auf der TU. Da haben wir halt im Gespräch, in der Diskussion der TU vermittelt, was die Bedürfnisse unserer Communities sind. Und das eben nicht nur der TU, sondern unterschiedlichen Einrichtungen, die sich interkulturell öffnen möchten oder auf der Suche nach eben der Zielgruppe sind oder sich bei der Zielgruppenakquise schwer tun.“
(Interview I-Connect Z. 33-38)

Auch in der Andritz-AG wurden beispielsweise bei der letzten Veranstaltung die Lehrlingsprogramme vorgestellt, bei denen Jugendliche aus den Communities eingeladen wurden, um sich ein Bild über die Angebote machen zu können (vgl. Interview I-Connect Z.60-62). Durch die Präsenz der Bildungskordinatorinnen in ihren eigenen Communities kennen diese die Bedürfnisse und können sie in den verschiedenen Einrichtungen thematisieren. Die Öffentlichkeitsarbeit passiert nicht klassisch über Flyer oder Internetplattformen, sondern durch persönliche Interaktion in Form von Informationsveranstaltungen in den verschiedensten Einrichtungen. Themenschwerpunkte sind Bildungs- und Berufswege sowie Karriereplanung (vgl. Interview I-Connect, Z. 38-43).

- **Kooperation**

Im Interview werden neben den bereits aufgezählten Einrichtungen keine weiteren KooperationspartnerInnen genannt.

- **Auffassung von „Personen mit Migrationshintergrund“**

Bezüglich der Definition „Personen mit Migrationshintergrund“ lässt I-Connect diese sehr offen, indem gesagt wird, dass sie den Personen eigenständig überlassen möchten, wer sich als Mensch mit oder ohne Migrationshintergrund bezeichnet. Es wird betont, dass keine spezielle Definition verwendet wird, da diese für die Arbeit irrelevant sei (vgl. Interview I-Connect, Z. 75-77).

ZEBRA - Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum

Der Verein ZEBRA versteht sich als Non-Profit Organisation und arbeitet interdisziplinär, im Kontext von Migration auf verschiedenen Ebenen. Im Bereich der Bildungsorientierung informiert und berät ZEBRA über Bildung und Beruf.

- **Angebot**

Die Angebote von ZEBRA stehen all jene Personen, die nach Österreich eingewandert sind sowie an deren nachfolgende Generationen zur Verfügung. Die Beratungsangebote richten sich individuell, je nach Thematik, die durch die Migration auftaucht, sowohl an Jugendliche als auch an Erwachsene, aus (vgl. Interview ZEBRA, Z.5-8). „*Das Prinzip unseres Angebotes ist so, dass wir zu einem speziellen Thema Expertise haben und deswegen eine fachliche Beratung machen. Also wir machen keine Deutschkurse oder sonst irgendetwas.*“ (Interview ZEBRA, Z. 10-12)

Nach der Terminvereinbarung findet eine Erstberatung statt, bei der zunächst das Anliegen der KlientInnen erhoben wird. Vorrangig werden laut ExpertIn in der Bildungsberatung Informationen zum österreichischen Bildungssystem gegeben, da in diesem Bereich die größten Defizite vorhanden sind. Darüber hinaus erfolgt die Weitergabe von Informationen bezüglich des Nachholens von Pflichtschulabschlüssen oder Wiedereinstieg in den Beruf. Ebenso bietet ZEBRA an, Bewerbungsunterlagen zu verfassen sowie Qualifikationen der KlientInnen zu erfassen (vgl. Interview ZEBRA, Z. 22-27). Den Arbeitsmarkt betreffend werden KlientInnen meistens vom AMS zugewiesen, ansonsten finden die Personen eigenständig zum Verein, da er sich mittlerweile aufgrund seiner vielfältigen Tätigkeiten im Raum Graz etabliert hat (vgl. Interview ZEBRA, Z. 33-37). Sprachliche Barrieren stellen sich für zebra kaum, da sie mit 13 unterschiedlichen Sprachen vertreten sind.

- **Kooperation**

Die Vielfältigkeit des Vereins sowie der Angebote zeigt sich ebenso in den KooperationspartnerInnen: „*Also das sind so viele , weil wir so viele Themen abdecken. Ich hätte gesagt, das gesamte Umfeld.*“ (Interview ZEBRA, Z. 40-43) Die Kooperationen reichen vom AMS, der als direkter Zuweiser fungiert, über komplementäre Einrichtungen wie zahlreiche Beratungsorganisationen bis hin zu Kindergärten und Schulen (vgl. Interview ZEBRA, Z. 40-43).

- **Auffassung von „Personen mit Migrationshintergrund“**

Der Terminus „Personen mit Migrationshintergrund“ wird in der Form vom Verein nicht definiert bzw. verwendet. Vielmehr folgt die Unterscheidung nach gesetzlicher Situation bzw. nach der Lebenssituation der Person. Demnach wird zwischen Flucht, Arbeitsmigration, Familiennachzug, aber auch nach der Basis eines positiven Asylbescheids unterschieden. Die Auffassung erfolgt statistisch nach Rechtsstatus (vgl. Interview ZEBRA, Z. 48-50 / Z. 57-58).

8.1.1 Zusammenfassung der Kategorie: Organisation /Einrichtung

Insgesamt können unter Anbetracht der drei Subkategorien „Angebot“, „Kooperation“ sowie Auffassung von „Personen mit Migrationshintergrund“ folgende spezielle Merkmale aus den Interviews herausgelesen werden:

Die Angebote der ausgewählten Institutionen bieten eine Vielzahl an Informationen und Beratungen in unterschiedlichsten Ebenen im Bereich Bildung und Beruf. Ebenso stehen die Angebote den Personen kostenfrei zur Verfügung und können unbegrenzt in Anspruch genommen werden. Es kann aus Sicht der befragten ExpertInnen gesagt werden, dass Informationen über das österreichische Schul- und Bildungssystem (Lehre und Studium) am stärksten in Anspruch genommen werden laut ExpertInnen, da in diesem Bereich erhebliche Informationsdefizite vorhanden sind.

Darüber hinaus folgt eine Schwerpunktsetzung innerhalb der Angebote auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, eine Erstellung von Kompetenzprofilen sowie von Bewerbungsunterlagen. Letzteres stellt bei den KlientInnen ein großes Anliegen dar, da auch in diesem Bereich die notwendigen Informationen wie ein adäquates Musterbeispiel von Bewerbungsunterlagen beispielsweise auszuschauen hat, fehlen, so die ExpertInnen. Das Projekt I-Connect verfolgt beispielsweise durch sein Angebot das Ziel, diverse Einrichtungen und Institutionen mit seinen migrantischen Communities zu verbinden.

Bis auf das Arbeitsmarktservice bietet keine der angeführten Institutionen multimediale Beratungen in Form von Webseitentools oder telefonischer Beratungen an. Insofern Personen eine Beratung in den angeführten Institutionen in Anspruch nehmen möchten, benötigt es dazu stets vorab einen Terminvereinbarung. Zum einen werden die KlientInnen durch das AMS zu den bestimmten Einrichtungen zugewiesen, zum anderen erfolgt die Inanspruchnahme der Angebote auf freiwilliger Basis.

Bezüglich der Kooperationen sind diese ausschlaggebend für alle aufgelisteten Organisationen. Im Beratungsprozess tauchen oftmals Themen abseits von Bildung und Beruf auf, wie beispielsweise häusliche Gewalt, Traumatisierungen, Existenzängste etc.

Dahingehend benötigt es eine gute Vernetzung mit Einrichtungen, die in diesem Bereich spezialisiert sind, um die KlientInnen bei Bedarf weiterleiten zu können. Ebenso bietet sich durch die Kooperationen die Möglichkeit, Informationsveranstaltungen in verschiedenen Einrichtungen zu organisieren. So kann einerseits gewährleistet werden, dass die Informationen über die Angebote sowie Tätigkeiten aus erster Hand an den Personen weitergeleitet werden. Andererseits wird die Zielgruppe vor allem durch die Informationsveranstaltungen erreicht. Was das Verständnis einer „Personen mit Migrationshintergrund“ anbelangt, so erfolgt die Erfassung in den meisten befragten Einrichtungen nach der Staatsbürgerschaft bzw. nach dem Rechtsstatus der Personen. Nichtsdestotrotz wird in einigen Einrichtungen das Verständnis, wer sich als Person mit Migrationshintergrund versteht, sehr frei gelassen. Dies bedeutet, dass Personen selbst entscheiden können, ob sie sich als Person mit Migrationshintergrund als MigrantIn, als Geflüchtete etc. verstehen. Es wird bei allen befragten Einrichtungen betont, dass die Definition für ihre Tätigkeit keine relevante Bedeutung habe. Ein zusätzlicher Aspekt, der betont werden soll, jedoch nicht explizit als Sub-Kategorie angeführt wurde, ist der der muttersprachlichen Angebote. Ausnahmslos alle befragten Einrichtungen bieten zur deutschen Muttersprache mindestens eine zusätzlich andere Sprache an.

„Wir haben in der Bildungsberatung dreizehn verschiedene Erstsprache: Arabisch, Dari-Farsi, Russisch, Türkisch, Rumänisch, BKS und noch ein paar eben.“ (Interview ZEBRA, Z. 61-62)

„Was wir auch noch österreichweit einzigartig haben, wir arbeiten mit Muttersprachlichen BeraterInnen zusammen. Das heißt, das sind keine AMS-Angestellte, sondern von ZEBRA dazu gekauft.“ (Interview AMS2, Z. 52-52)

Sprachlich decken wir das mit Türkisch, Kurdisch, Dari, Farsi, Paschtu, Arabisch, Bosnisch, Serbisch, Kroatisch, Rumänisch, Russisch und Ungarisch ab. (Interview AMS1, Z. 69-70)

„Weil ja auch im Haus Kolleginnen und Kollegen mit unterschiedlichen Muttersprachen beschäftigt sind. Also jetzt nicht jede Sprache, das ist klar, aber jeweils die Sprachen, wo es den größten Anteil gibt.“ (Interview ISOP, Z. 75-77)

„Also, wenn es wirklich notwendig ist, jemand kommt und wir uns gar nicht verständigen können, dann gibt es die Möglichkeit, dass wir zum Beispiel bei OMEGA, die haben ein Dolmetschpool, uns DolmetscherInnen organisieren.“ (Interview jukus, Z. 71-73)

Dadurch, dass die Bildungskoordinatorinnen in ihren Communities eigenständig vertreten sind, fungieren sie als Dolmetscherin, falls dies benötigt wird. *„Und wenn die deutsche Sprache eine Barriere darstellt, dann übersetzen wir vor Ort.“* (Interview I-Connect, Z. 93-94)

8.2 Beratung

Der Beratungsprozess wird in der folgenden Kategorie in den Fokus gerückt. Hierbei werden die Ergebnisse der befragten Einrichtungen auf die Fragestellungen, inwiefern sich Herausforderungen in der Beratung mit Personen mit Migrationshintergrund ergeben, miteinander verglichen. Ebenso wird der Frage nachgegangen, ob geschlechterspezifische Unterschiede bestehen und welchen Stellenwert das soziale Umfeld der beratenen Person einnimmt. Im Anschluss dieser Kategorie rücken die BeraterInnen in den Mittelpunkt, indem aus der Sicht der befragten ExpertInnen erläutert wird, ob spezifische Kompetenzen für die Arbeit mit der Zielgruppe notwendig sind.

- **Herausforderung in der Beratung**

Was die Herausforderungen im Beratungsprozess betrifft, so wurden die ExpertInnen dahingehend befragt, ob es denn überhaupt welche geben würde, im Vergleich zu Personengruppen, die keinen Migrationshintergrund haben. Manchen der befragten Personen war es wichtig anzumerken, dass grundsätzlich jede Person vom Gesetz her gleich behandelt wird und dass eine pauschalisierte Aussage über die Personen mit Migrationshintergrund nicht getroffen werden könne. Dies wurde in den Interviews auch explizit erwähnt.

„Bei Personen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte muss man natürlich auch hier stark differenzieren, man kann hier ja keine Aussage über die gesamte Gruppe machen.“
(Interview ISOP, Z. 124-126)

„Grundsätzlich werden vom Gesetz her alle Personen gleich behandelt. Da ist ganz klar. Aber es ist natürlich, wie bei jeder anderen Zielgruppe auch, gibt es Spezialitäten, wo man sagt, da hat man mehr Herausforderungen oder Probleme.“ (Interview AMS2, Z.77-79)

„Also Sie können sich den Migrationshintergrund wie eine Lupe vorstellen. Alles, was in einer Mehrheitsgesellschaft erkennbar ist, wird durch den Migrationshintergrund aus bestimmten Herkunftsländern, das ist mir wichtig zu betonen, wie eine Lupe als Problem vergrößert.“ (Interview AMS2, Z. 123-125)

So gesehen wurden die Herausforderungen seitens der ExpertInnen teilweise auf bestimmte Subgruppen, wie beispielsweise auf jungen AsylwerberInnen festgemacht. Auch wurde betont, dass bestimmte Herausforderungen genauso auf jede andere Personengruppe, auch die der österreichischen, zutreffen kann.

Eine der Herausforderungen, welche exemplarisch im Zusammenhang mit jungen AsylwerberInnen steht, ist die nötige Flexibilität in der Arbeit mit dieser Zielgruppe. Oftmals werden Termine nicht eingehalten und die KlientInnen erscheinen später oder die Termine werden gar nicht wahrgenommen. Aufgrund der finanziellen Situation kann es auch passieren, dass die KlientInnen ihr Geld in die Fahrkarte investieren müssen anstatt in Lebensmittel, was dazu führt, dass sie sich während des Beratungsprozesses kaum konzentrieren können.

„...junge Asylwerber, Asylwerberinnen benötigen oft eine hohe Flexibilität seitens der BeraterInnen in der Umsetzung. Das sind eben die Klassiker: er oder sie kommt nicht zum vereinbarten Termin oder kommt eine Stunde später, man kommt hungrig zum Termin, weil man statt dem Frühstück sich die Fahrkarte nach Graz gekauft hat.“
(Interview ISOP, Z. 127-130)

Die Fähigkeit oder Kompetenz, in einem Beratungssetting Ziele formulieren zu können und die vorgeschlagenen Empfehlungen reflektieren zu können, setzt einen lebensweltlichen Kontext bzw. Rahmenbedingungen voraus, in denen dies erlernt werden kann. In der Zusammenarbeit mit dieser Zielgruppe wird seitens der befragten ExpertInnen angemerkt, dass die Voraussetzungen kaum gegeben sind, aus denen heraus die fehlenden Kompetenzen resultieren.

„Man würde sich irgendwie wünschen, ich sag das jetzt bewusst zynisch und überspitzt, dass auch diese Personengruppe, wie die europäische, halbwegs gut gebildete Mittelschicht gelernt habe nachzudenken, zu reflektieren und Ziele formulieren zu können. Das ist eine bestimmte Kompetenz oder Fähigkeit, die man erwerben muss und der lebensweltliche Kontext lässt es aufgrund seiner Rahmenbedingungen dann halt oft nicht zu.“ (Interview ISOP, Z. 130-135)

Als eine der häufigsten Herausforderungen, welche den ExpertInnen im Beratungsprozess begegnen, wurden die realitätsfernen Berufswünsche der Zielgruppe genannt.

Personen, die nach Österreich migrieren und in ihrer Heimat eine gut situierte Arbeitsstelle hatten, äußern oftmals den Wunsch, dieselbe oder eine ähnliche Arbeit auch hierzulande auszuüben. Die ExpertInnen sind zwar darauf bedacht, die Wünsche ihrer KlientInnen bestmöglich wahrzunehmen, nur ergibt sich oftmals die Schwierigkeit, ihnen klarzumachen, dass es für die Erreichung dieses Ziels sehr viel an Ressourcen benötigt.

„Was mit Sicherheit immer wieder vorkommt, sind die Berufswünsche der Jugendlichen. Zum Teil entsprechen sie nicht bzw. kaum der Realität.“ (Interview jukus, Z. 140-141)

„Wenn ein junger, total motivierte Junge aus Afghanistan, der noch nie in der Schule war, außer zwei Jahre Koranschule sagt, er möchte gerne Arzt werden, dann muss ich ihm sagen, nicht dass es unmöglich ist, sondern dass der Weg sehr schwierig sein wird und was er alles dazu braucht. Das werde ich zu einem österreichischen Jugendlichen nicht sagen müssen, dem ist das klar.“ (Interview AMS1, Z. 141-146)

Zudem kommt hinzu, dass die Übertragung des Bildungssystems aus dem Ausland in das österreichische Bildungssystem nicht möglich ist. Auch die im Ausland erworbenen Qualifikationen werden in Österreich nicht bzw. kaum anerkannt. Fehlende Unterlagen, die beispielsweise auf dem Weg nach Österreich abhandengekommen sind, erschweren den Prozess der Anerkennung zusätzlich. *„Nur ich kann als Jurist oder im Gesundheitsbereich in Österreich nicht arbeiten, vor allem, wenn keine Unterlagen vorhanden sind.“* (Interview AMS2, Z. 95-96)

In diesem Zusammenhang nehmen die fehlenden Deutschkenntnisse der Personengruppe eine zentrale Rolle ein. In vielen Arbeitsbereichen werden perfekte Deutschkenntnisse (C1) vorausgesetzt, um den Beruf ausüben zu können. Da die Einrichtungen eine rasche Eingliederung der KlientInnen in den Arbeitsmarkt verfolgen, haben sie oftmals nicht die Möglichkeit, ihnen zu empfehlen, einen Deutschkurs zu besuchen, bis die erwünschten Sprachkenntnisse vorhanden sind.

„Wenn ich aber sage, ich würde gerne wieder als Bankkauffrau arbeiten, wo ich aber perfekte Deutschkenntnisse brauche und bis ich auf „keine Deutschkenntnisse“ auf „C1“ aufschule, was ich bräuchte, das würde eben einige Jahre dauern und diese Zeit haben wir nicht.“ (Interview AMS1, Z. 97-100)

Ebenso zur Sprache gebracht wurden die Informationsdefizite seitens der Personengruppe über das Bildungs- und Berufssystem in Österreich sowie diverse andere Stellen für Klärungen der Behördenwege. So sind Jugendliche oftmals über das Bewerbungsprozedere stark verwundert. Neben der Tatsache, dass adäquate Bewerbungsunterlagen mitunter Voraussetzung für die Einstellung sind, gehen Jugendlichen mit Migrationshintergrund davon aus, dass es reicht, persönlich ins Unternehmen hinzugehen und sie die Stelle auf Anhieb bekommen. Dass das Aufnahmeprozedere sehr systematisch ist und die Jugendlichen mit anderen BewerberInnen konkurrieren müssen, darüber sind sie sich oftmals nicht im Klaren.

„Weil so wie bei uns, wie eine duale Ausbildung funktioniert und wie die aufgebaut ist und so weiter und so fort und dass das einfach ein lokal begrenztes Spezifikum, was es in vielen anderen Ländern nicht gibt. Wo natürlich dann der Bedarf dahin geht, Systeme zu erklären und diese auch verständlich zu machen und transparent zu machen.“
(Interview ISOP, Z. 105-108)

„Ich habe den Eindruck, es hängt auch damit zusammen, dass es eben über das gesamte System in Österreich Informationsdefizite gibt. Und auch einfach, wie das funktioniert. Dass es nicht der übliche Weg ist, zu einer Firma zu gehen und zu sagen: Hallo, ich kann das, nehmt mich. Also die Jugendlichen sind sehr überrascht, wenn sie Lehrlings-Aufnahmetests machen müssen und dann sehen sie, dass da 20 andere Jugendliche sitzen und dass das eine ganz systematisch aufwändige Sache ist. Also das sehe ich schon als Schwierigkeit.“ (Interview jukus, Z. 149-154)

Aufgrund der fehlenden Informationen, nicht nur das Ausbildungs- und Berufssystem in Österreich betreffend, werden manche Einrichtungen, wie beispielsweise das AMS, als Informationsquelle für alle möglichen behördlichen Fragen genutzt. Die gute Vernetzung mit anderen Behörden und Einrichtungen, wie bereits dargestellt, ermöglicht es, die KlientInnen bei Fragen, welche das AMS nicht beantworten kann, weiterzuvermitteln.

„Ganz oft ist es auch oft so, dass von dieser Zielgruppe das AMS als Anlaufstelle für alle Behörden gesehen wird. Wenn ich ein Problem mit der Wohnbeihilfe habe oder wie auch immer, werden wir dann auch mit dieser Frage konfrontiert. Die Österreicher wissen selbst, ich muss dort und dorthin gehen, in diese Behörde. Bei MigrantInnen ist es oft so: Aha ich gehe zum AMS und ich hab so eine Liste mit Fragen.“ (Interview AMS2, Z. 81-86)

Die ExpertInnen thematisierten als eine weitere Herausforderung die Komplexität der Probleme, die bei Personen mit Migrationshintergrund, vor allem aufgrund ihrer Fluchtgeschichten, im Beratungsprozess auftauchen. Diese Problematik zeigt sich jedoch nicht nur in Form von Traumatisierungen aufgrund der Flucht, sondern auch in Form von häuslicher Gewalt, Gewalt gegenüber Frauen und Existenzängsten. Die ExpertInnen wissen von der Notwendigkeit, diese Themen nicht aus den Augen zu verlieren und leiten die KlientInnen an Einrichtungen oder, wie beispielsweise der Verein ZEBRA, hausintern weiter.

„Ich hätte gesagt, die Herausforderung oder die Komplexität unserer Arbeit ist die, dass Menschen kommen mit einem speziellen Thema und es sich im Laufe der Beratung dann meist herausstellt, dass noch viele andere Themen ganz gravierend mit hineinspielen. Das heißt also, dass es um ganz viel andere Themen geht, die auch gelöst werden sollten. Und wir auch, das muss ich auch sagen, oftmals wird das sehr geschätzt, dass wir dann auch hier bei ZEBRA komplementäre Angebote haben.“ (Interview ZEBRA, Z. 98-103)

- **Geschlechterspezifische Unterschiede**

Im Bezug auf die geschlechterspezifischen Unterschiede konnten alle befragten Einrichtungen bestätigen, dass Diskrepanzen innerhalb der beiden Geschlechter im Rahmen der Beratung vorkommen. Jene werden im Folgenden beschrieben.

Die Eltern sowie die Männer nehmen bei der Ausbildungs- und Berufswahl von vielen jungen Mädchen und Frauen eine zentrale Rolle ein. Es gibt Fälle, wo Berufs- und Bildungsentscheidungen die Familie oder der Ehemann der Mädchen und Frauen treffen. Ist die Berufsschule beispielsweise in einer anderen Stadt oder gar in einem anderen Bundesland, so können die Frauen diese aufgrund familiärer Gründe nicht besuchen.

„Und dann scheitert es an Dingen wie: die Berufsschule ist in Tirol. Und das kam aus familiären Gründen nicht in Frage. (Interview AMS1, Z. 169-170)

„Was ich zum Beispiel gemerkt habe, was manchmal eine Schwierigkeit ist bei Mädchen, wenn die Berufsschule weit weg ist bei Mädchen, das ist ein Problem. Also wenn man es schon so festmachen muss, dann würde ich zwar sagen, dass es bei Mädchen häufiger vorkommt als bei Burschen, dass die Eltern schon mitreden oder reinreden.“ (Interview Jukus, Z. 205-209)

Obwohl die befragten Einrichtungen den Versuch unternehmen, stereotypischen Berufsbildern entgegenzuwirken, erweist sich dieser Versuch bei Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund als schwierig. Zum einen wird ihnen der Zugang zu einem Beruf in beispielsweise technischen Branchen aufgrund des hohen Männeranteils verweigert, zum anderen herrscht ein traditionelles Frauenbild vor, in dem lediglich die Frau für die Kindererziehung und den Haushalt zuständig ist. Dahingehend wird versucht, die Frauen im Sinne des Empowerments zu bestärken und sie zu Einrichtungen weiterzuleiten, in denen sie mit der Thematik nicht alleine sind und sich Unterstützung holen können.

„Wenn jetzt zum Beispiel ein Mädchen bei der Magna eine Lehre machen wollen würde, dann würde der Vater wissen, dass dort ausschließlich nur Männer arbeiten. Wieso willst du jetzt als Frau das machen?“ (Interview I-Connect, Z. 145-147)

„Es gibt durchaus Fälle, wo zum Beispiel Frauen bestimmte Berufe nicht ausüben dürfen, weil der Mann sagt, das ist kein klassischer Frauenberuf für ihn, ja.“ (Interview ZEBRA, Z. 113-115)

„Genauso bei Frauen, dass sie sagen, Gastronomie geht teilweise schon in die Richtung Prostitution. Männer sagen,: nein, meine Frau darf nicht in die Gastronomie (Interview AMS1, Z. 161-163)

„Da muss ich leider schon sagen, dass es bei der Beratung oft der Fall ist, dass die Männer dezidiert sagen: Meine Frau darf nicht arbeiten aus verschiedenen Gründen, wie zum Beispiel das Essen muss um 12 Uhr am Tisch sein. Da versuchen wir dann im Sinne des Empowerments die Frauen zu bestärken und versuchen auch sie weiterzuleiten wie beispielsweise zu ZEBRA oder zum Frauenservice.“ (Interview AMS2, Z. 127-131)

Wie bereits erwähnt, richten sich die Berufswünsche in dieser Personengruppe stark traditionell aus, sowohl bei Frauen als auch bei Männern. Frauen bevorzugen tendenziell Berufsbranchen im Einzelhandel, aber auch die Arbeit als Zahnarztassistentin und Drogistin sind derzeit bei Mädchen und Frauen gefragt. Technische Berufe werden weniger favorisiert.

„Die Begeisterung für Mädchen, dass sie technische Berufe erlernen möchte, die hält sich in Grenzen. Also es sind schon so Berufe wie Einzelhandel, Zahnarztassistentin, Drogistin, das sind halt schon Themen bei den Mädchen.“ (Interview jukus, Z. 212-215)

Einige Männer mit Migrationshintergrund schließen bestimmte Branchen, wie beispielsweise die Gastronomie oder Reinigung ausnahmslos aus, mit der Begründung, dass diese Bereiche keinen „klassischen“ Männerberuf darstellen. Hingegen ist das Bauwesen eine Berufsbranche, die Männer mit Migrationshintergrund bevorzugen.

„Männliche Migranten braucht man beispielsweise nicht in die Gastronomie oder in die Reinigung schicken, also das ist unmöglich. Weil es für sie kein Männerberuf ist. Da kommen nur körperlich schwere Berufe in Frage, wie zum Beispiel im Bereich Bauwesen.“ (Interview, AMS2, Z. 159-162)

Aber auch hier sei angemerkt, dass sich keine pauschale Aussage über die gesamte Personengruppe machen lässt. Es gibt durchaus auch Beispiele, in denen die Elternteile bemüht sind, ihre Töchter in ihren Ausbildungs- und Berufswegen bestmöglich zu unterstützen. Diese Einstellung hängt jedoch stark von dem lebensweltlichen Kontext und den Rahmenbedingungen der Eltern ab, die wiederum von sozioökonomischen Faktoren beeinflusst werden, so die/der ExpertIn. Je nachdem, welche Erfahrungen die Eltern in diesem Bereich eigenständig gesammelt haben, wirken sich diese auf die Entscheidungen, hier auf die Ausbildungs- und Berufswege, ihrer Kinder aus.

„Auch das mag vorkommen, aber auch nicht unbedingt in der Mehrheit. Aber es kommt auch genauso oft vor, dass die Väter die Mädchen wirklich sehr fördern, dass sie wollen, dass sie was lernen. Das ist dann wiederum zum einen Teil ein bisschen kulturspezifisch, aber auch zum größeren Teil, was ich auch vorher schon gesagt habe, an die Enge oder an die Weite eines Raumes gekoppelt, den die Eltern selbst kennen oder selbst kennengelernt haben. Und das hängt wiederum sehr oft mit der sozioökonomischen Herkunft und sozioökonomischen Möglichkeiten zusammen.“ (Interview ISOP, Z. 179 / Z. 183-190)

- **Soziales Umfeld**

Es kann gesagt werden, dass die oben diskutierten Aspekte in Anbetracht der geschlechterspezifischen Unterschiede bis zu einem gewissen Grad mit der Sub-Kategorie „Soziales Umfeld“ korrelieren.

Dennoch wurden bei den Interviews von manchen ExpertInnen bei der Fragestellung „**Welcher Stellenwert wird dem sozialen Umfeld in der Beratung zugeschrieben?**“ erweiterte Sichtweisen dargestellt, die im Folgenden angeführt werden.

Das soziale Umfeld nimmt für Personen mit Migrationshintergrund, vor allem bei Jugendlichen, einen zentralen Stellenwert ein. Vor allem die Eltern der Kinder und Jugendlichen nehmen eine bedeutende Präsenz hinsichtlich der Bildungs- und Berufsentscheidung ein. Die ExpertInnen machten bei dieser Thematik einen deutlichen Unterschied zwischen migrantischen Personengruppen und den ÖsterreicherInnen. Als exemplarisches Beispiel wurden all jene Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien genannt. Deren Eltern streben für ihre Kinder eine höhere Ausbildung an und schließen Lehren oder duale Ausbildungen aus. Aufgrund der hohen Anforderung kann es dazu kommen, dass sie im Alter von 18-20 den von den Eltern gewählten Ausbildungsweg nicht schaffen und abbrechen. Dies führt dazu, dass die Jugendlichen orientierungslos, ohne eigenständige Wünsche und Ziele die Beratung aufsuchen.

„Da haben wir eine Gruppe, bei der wir sagen, das Elternhaus nimmt ein starke, beinahe zu starke Rolle ein. Junge Leute aus dem Ex- Jugoslawien entscheiden sich zum Beispiel wenig für duale Ausbildungen, da vom Elternhaus geprägt, eine höhere Ausbildung oder gar ein Studium vorgesehen ist. Die scheitern oft dann daran, kommen dann als Schulabbrecher irgendwann zu uns, mit 18, 19, 20 ohne Berufsorientierung und ohne Ausbildung. Das heißt also, da ist das Elternhaus sehr stark an der Berufsentscheidung beteiligt. Während wir bei der Mehrheitsgesellschaft ganz stark den Trend beobachten: Mama und Papa sagen, ich kann das werden, was ich will.“
(Interview AMS1, Z. 176-183)

Problematisch in diesem Zusammenhang wird ebenso die Zugehörigkeit von Personen mit Migrationshintergrund zu zwei konträren Kulturen diskutiert. Durch die Vermittlung der in Österreich verbreiteten Meinung, „du kannst alles werden, was du willst“ und die Botschaft in ihren eingeschlossenen Communities, bei denen vor allem die Eltern das Sagen haben, können innere Konflikte bei den Jugendlichen entstehen.

„Also Eltern und Freunde spielen natürlich eine sehr große Rolle in dem Ganzen, wie bei allen Jugendlichen natürlich, nicht nur bei denen mit Migrationshintergrund.“

Aber das Ausschlaggebende ist, glaube ich, dass sich Jugendliche mit Migrationshintergrund sich auch in dieser Zwiespältigkeit befinden. Weil sie sich einerseits der österreichischen Kultur zugehörig fühlen und andererseits der Kultur der eigenen Community. Und man muss sich vorstellen, Communities sind halt geschlossene Systeme und deswegen glaub ich schon, dass Menschen der 1.,2., 3. sich oft in diesem Dilemma befinden zwischen diesen zwei Kulturen, weil es eben oft nicht zusammenpasst. Und das wirkt sich auf den Bildungs- oder Berufsweg aus.“ (Interview I-Connect, Z. 136-143)

Aus Sicht der ExpertInnen ist der Lehrberuf eine Ausbildungsform, die migrantischen Eltern entweder nicht bekannt ist oder von ihnen nicht gutgeheißen wird. Grund dafür ist zumeist das Streben der Eltern nach einer akademischen Ausbildung für ihre Kinder, aber auch der Wunsch der finanziellen Unabhängigkeit bzw. der Beteiligung an den familiären Finanzen. Darüber hinaus können die Eltern nicht nachvollziehen, warum für bestimmte Berufe eine Ausbildung benötigt wird.

„Oder dass Lehre grundsätzlich gar nicht in Frage kommt, weil der Papa vielleicht selber am Bau arbeitet und für was muss man jetzt noch einmal drei Jahre in die Schule gehen, um Maurer zu werden. Auch kommt hinzu, dass die Kinder möglichst schnell finanziell unabhängig werden sollen und idealerweise noch dazu im Elternhaus mithelfen können, also finanziell jetzt.“ (Interview AMS1, Z. 170-174)

Eine Sensibilisierung der Eltern für den Lehrberuf wäre seitens der ExpertInnen sehr wünschenswert, da ihnen dadurch aufgezeigt wird, dass es neben dem akademischen Weg auch noch andere Ausbildungsmöglichkeiten gibt, die vergleichsweise mit weniger Hürden und Anforderungen verbunden sind. Umso mehr rückt im Beratungsprozess auch das Erklären des österreichischen Bildungssystems in den Vordergrund.

„Weil die Lehre kennen sie ja nicht. Denn es gibt ja viele Hürden, bis zu Universitätsebene hinauf, für migrantische Familien, finanziell, sozial gesehen. Und deswegen finde ich, dass man die Lehre attraktiv machen sollte. Und ich glaube aber, wenn man die Eltern sensibilisiert, denn die Eltern haben ja eine sehr große Rolle in der Auswahl der Bildungs- und Berufswege der Kinder.“

Und wenn man die Eltern sensibilisiert, dann glaub ich, kann man den Eltern auch die Lehrer attraktiver machen.“ (Interview I-Connect, Z. 53-56)

„...und eben wie schon vorhin erwähnt, das österreichische System zu erklären, weil wir wirklich ganz oft das Problem haben: Lehrstelle, was ist das? Nein, ich will lieber studieren.“ (Interview AMS2, Z. 154-156)

In Anbetracht der diskutierten Aspekte der „genderspezifische Unterschiede“ und des „sozialen Umfelds“ wird seitens der ExpertInnen versucht, so transparent wie möglich zu arbeiten. Kommt es im Beratungsprozess vor, dass die Eltern oder der Ehemann eine zu starke Rolle in den Entscheidungen und Wünschen der KlientInnen einnehmen, gilt es als ersten Schritt eine Vertrauensbasis aufzubauen. Diese kann geschaffen werden, wenn die Eltern oder die Ehemänner nicht aus dem Beratungsprozess ausgeschlossen werden, sondern die Möglichkeit haben, sich die Vorschläge und Empfehlungen anzuhören. Mit der Schaffung einer Vertrauensbasis kann im weiteren Schritt daran gearbeitet werden, dass die tatsächlichen Ausbildungs- und Berufswünsche der Kinder bzw. der Frauen auch von Seiten der Eltern und Ehemänner ernst genommen werden. Auch in diesem Zusammenhang wird ein expliziter Unterschied zwischen migrantischen Personengruppen und ÖsterreicherInnen gemacht. Laut der ExpertInnen besteht bei ÖsterreicherInnen keine Notwendigkeit, bestimmte Personen in den Beratungsprozess mit einzubeziehen.

„Was wir machen, ist, dass wir unsere MitarbeiterInnen schulen, wir informieren sie darüber. Oft ist es auch das Reinholen der Eltern oder das der Männer, wenn wir Frauen beraten. Wo wir nicht sagen, sie dürfen nicht mit, wo sie das Gefühl bekommen, wir machen jetzt heimlich etwas aus. Sondern: Kommen Sie gerne mit, ich spreche mit Ihrer Frau oder mit Ihrem Kind, Sie sind aber gerne willkommen, sich das anzuhören und dabei zu sein.“ (Interview AMS1, Z. 198-203)

„Und wenn es gelingt, diese Beziehung aufzubauen, dieses Vertrauen zu festigen, diesen Weg transparent und verständnisvoll herzustellen. Dann ist das eine der wesentlichen Grundvoraussetzung dafür, dass die Eltern das mitmachen können. Und das führt dann indirekt dazu, im Unterschied zu den Österreicherinnen und Österreichern, dass die Notwendigkeit besteht, die Eltern stärker in den Beratungsprozess einzubinden, damit sie mitgehen können.“ (Interview ISOP, Z. 173-177)

- **Spezifische Kompetenzen**

Im Kommenden wird die Sichtweise der ExpertInnen bezüglich ihrer spezifischen Kompetenz in der Zusammenarbeit mit Personen mit Migrationshintergrund ausgeführt. Hierbei wurde der Frage nachgegangen, ob es spezifische Kompetenzen für die Zusammenarbeit mit der Personengruppe braucht. Ferner wird in dieser Subkategorie die Bedeutung des kulturellen Hintergrunds von BeraterInnen resümiert.

Auf die Frage, ob es in der Zusammenarbeit mit der Zielgruppe spezifische Kompetenzen seitens der BeraterInnen brauche, wurden zunächst bestimmte fachliche Kenntnisse erwähnt. Da zum einen die Zielgruppe keine homogene Personengruppe darstellt und sie zum anderen aufgrund von Flucht und Migration rechtlich anderen Bedingungen ausgesetzt ist als ÖsterreicherInnen es sind, benötigt es rechtliches Fachwissen sowie politische Bildung. Sprich es ist unter anderem notwendig, Zusammenhänge im politische Geschehen zu erkennen. Dieses gilt es im Laufe der Zeit und je nach politischer Situation stets zu erneuern.

„Was ich als Beraterin, Berater aber auf jeden Fall wissen muss in der Zusammenarbeit mit dieser Zielgruppe, sind vor allem Fachkenntnisse, wie zum Beispiel: Wie ist die fremdenrechtliche Situation, wie ist die Asylsituation, wie schaut es aus mit dem Zugang zur Mindestsicherung, wer hat überhaupt Zugang zum Arbeitsmarkt und so weiter. Würde ich das alles nicht wissen, dann kann ich auch nicht beraten. Es braucht einfach eine Reihe von Fachwissen in diesem Kontext.“ (Interview ISOP, Z. 192-197)

Neben den Fachkenntnissen im rechtlichen und politischen Bereich, sollte ebenso eine Auseinandersetzung mit den Bildungssystemen anderer Länder stattfinden, da diese sich, wie bereits erwähnt, erheblich vom österreichischen unterscheiden.

„Aber es ist auch wichtig, dass man Hintergrundwissen über die Herkunftsländer zu hat. Wie ist das Schulsystem in Rumänien, warum haben wir so viele RumänInnen mit Matura und Berufsausbildung. Das Gleiche machen wir mit dem Iran, Afghanistan, mit Syrien. Einfach zu schauen, wie ist das Bildungssystem in diesen Ländern, was bedeutet es dort, wenn man seinen Bachelorstudium hat.“ (Interview AMS1, Z. 203-207)

Vor allem das sozialpolitische und gesellschaftspolitische Wissen wird von Seiten der ExpertInnen als relevant in der Zusammenarbeit genannt. Neben dem Fachwissen wird die so genannte Diversitätskompetenz erwähnt.

Demnach sollten BeraterInnen nicht nur kommunikativ sein, sondern sich auch mit der Lebenssituation sowie dem Kulturverständnis der KlientInnen auseinandersetzen.

Wichtig ist es, sich mit den Lebenssituationen der KlientInnen zu befassen, damit ein besseres Verständnis über etwaige Denkmuster, Handlungen, Verhaltensweisen aufkommen kann. Auch sollte ein Bewusstsein darüber herrschen, dass ein erweiterter Kulturbegriff existiert und dieser keineswegs nur in nationsbezogen betrachtet werden soll.

„Ja, also was es schon braucht, ist einmal eine Diversitätskompetenz, das heißt also, was auch die Kommunikation betrifft und worum es auch sehr geht, ist eine politische Auseinandersetzung. Das heißt, sozialpolitisch, gesellschaftspolitisch, was das bedeutet. Man sollte sich natürlich mit der Lebenssituation auseinandergesetzt haben. Was auch ganz wichtig ist, ist sozusagen die Reflexion über den Kulturbegriff, das heißt, wir gehen von einem erweiterten Kulturbegriff aus. Das heißt also nicht nationenbezogen, sondern auf die unterschiedlichen Diversitätsdimensionen schauen.“ (Interview ZEBRA, Z. 118-124)

Der Begriff „Diversitätskompetenz“ fiel ebenso im Interview mit der/ dem ExpertIn aus dem Verein ISOP. Um die Person mit all ihren Wünschen und Erfahrungen im Bezug auf Bildungs- und Berufsziele wahrnehmen zu können bzw. diese Person tatsächlich kennenzulernen, benötigt es Rahmenbedingungen, in denen es möglich ist, KlientInnen schlicht und einfach ihre Geschichten erzählen zu lassen. Dabei gilt es, nicht nur aufmerksam zuzuhören, sondern so zuzuhören, dass die Wahrnehmungen und Interpretationen seitens der BeraterInnen möglichst vorurteilsfrei passieren.

„Das andere, das ist dann ein bisschen auch die ISOP- Philosophie, ist das, was in der Literatur als Diversitätskompetenz beschrieben wird. Wenn ich wissen will, wer Sie sind, dann lass ich Sie erzählen und ich lass mich mit meinen Interpretationen und Wahrnehmung einfach einmal zurück. Die kann ich ja gar nicht auf die Seite stellen, die passieren automatisch. Aber das, was Sie erzählen, das ist das Relevante. Ihre Wahrnehmungen, Ihre Erfahrung in Bezug auf ein Bildungsziel oder Berufsziel und das ist ein Teil von Diversitätskompetenz.“ (Interview ISOP, Z. 201-206)

Eine weitere wichtige Kompetenz liegt in der richtigen Fragstellung. Demzufolge wird von den ExpertInnen darauf aufmerksam gemacht zu wissen, wie bestimmte Dinge erfragt werden. Oftmals kommt es vor, dass beim Erfragen der Berufserfahrungen oder der Qualifikationen bei Personen mit Migrationshintergrund der Zeitraum angenommen wird, ab dem sie in Österreich sind. All das, was in der Heimat an Ausbildungen oder Berufserfahrungen erworben wurde, wird von ihnen nicht erwähnt. Die ExpertInnen bezeichnen diese Kompetenz als „Kulturkniff“.

„Da gilt es dann auch zu wissen, wie erfrage ich Dinge. Wir sind es gewohnt, KundInnen zu begrüßen mit: Sagen Sie uns kurz, wo haben sie gearbeitet und welche Ausbildungen haben sie gemacht? Da muss man wissen, dass bei MigrantInnen oft ein Biografiebruch passiert ab der Migration. Und dass sie dann in der Regel darauf antworten: Ich habe keine Ausbildung gemacht, weil sie von der Zeit ausgehen, wo sie in Österreich angekommen sind. Weil sie in Österreich keine Ausbildung gemacht haben oder keine Berufserfahrung gesammelt haben. Deswegen ist es wichtig zu fragen, was haben Sie in Ihrem Heimatland gemacht? Also, es sind oft wirklich diese, ich sag jetzt einmal diese Kulturkniffe, diese Tricks, die man da haben muss.“ (Interview AMS1, Z. 207-2015)

Weiters wird seitens der ExpertInnen erläutert, dass die Grundbasis an Kompetenzen dieselbe ist wie die in der Zusammenarbeit mit anderen Zielgruppen. Dennoch braucht es ein paar zusätzliche Kompetenzen. Zum einen benötigt es ein erhöhtes Frustrationspotenzial und viel Geduld. In der Zusammenarbeit mit der Zielgruppe kommt es vor, dass die erarbeiteten Ziele oder Lösungsvorschläge kurzfristig von den KlientInnen nicht umgesetzt werden. Hier gilt es als BeraterIn reflektiert zu sein und Begründungen für diese Entscheidungen fernab von stereotypischen Bildern zu treffen. Wie bereits diskutiert, bringt diese Personengruppe oftmals Erlebnisse und Erfahrungen mit sich, die zu starken Traumatisierungen führen, die es wiederum unmöglich machen, den von den BeraterInnen geplanten Weg zu gehen.

„Und was ich noch brauche, ist Geduld als Berater. Ich appelliere immer an meine KollegInnen, an ihre Frustrationstoleranz, weil sie sagen: Jetzt haben wir für die Frau XY alles durchgegangen und das ist super und die hätte das alles super machen können und jetzt macht sie es aber nicht.“

Wegzugehen von den Pauschalen: Die wollen nicht. Dann sag ich immer: das ist nicht ihr Problem, das ist jetzt dein Problem, dass du jetzt frustriert bist. Das heißt die Frustrationstoleranz bei MigrantInnen ist eine ganz wichtige. Wir dürfen nicht vergessen, dass wir deren Lebensbiographien mitschreiben. Wir zeigen ihnen Wege auf, wir treffen mit ihnen Entscheidungen, die wahrscheinlich ihr ganzes Leben beeinflussen und jetzt haben wir aber Menschen, die ein Sammelsurium von Erfahrungen gemacht haben. Und das heißt, wir erleben sehr oft, dass hier Traumatisierungen aufbrechen oder Problemlagen kommen, die dann halt diesen vorgeplanten Weg in dem Moment nicht für möglich machen.“ (Interview AMS1, Z. 246-255 / Z. 262)

Eine Abgrenzung zu den Geschichten, welche die Personen mit sich bringen, sollte ebenso möglich sein, da diese oft, bedingt durch die Fluchtgeschichte, tragisch sind. Empathievermögen und das Interesse an anderen Kulturen sind in der Zusammenarbeit mit der Personengruppe ebenso von zentraler Bedeutung.

„Und du musst natürlich offen sein und du darfst persönliche Angriffe dann auch nicht ernst nehmen. Du solltest halt kein Vasal sein, allein schon wegen den Schicksalen, die man mitbekommt. Es ist halt nicht so lustig, wenn du erzählst bekommst, dass von dem die ganze Familie gestorben ist. Das ist halt...du musst dich da abgrenzen können. Ich sag einfach einmal, diese Empathie, die du so brauchst, die du vielleicht mit dieser Zielgruppe ein bisschen mehr brauchst. Dieses mehr Hineinfühlen und dieses Interesse an anderen Kulturen, ich glaub, das ist ganz wichtig. Es sind eben Eigenschaften, die jeder Berater haben sollte, nur hier eben ein bisschen mehr.“ (Interview AMS 1, Z. 173-177/ Z. 179-183)

Der Aspekt bezüglich des kulturellen Hintergrunds von BeraterInnen wurde in den geführten Interviews kontrovers diskutiert. Aus der Sicht der Expertin, welche im Projekt I-Connect tätig ist, nimmt der kulturelle Hintergrund von BeraterInnen eine bedeutende Rolle ein. Zum einen fungieren sie in ihren Communities als Role Models, indem sie mit gutem Beispiel aufzeigen, dass trotz diskutierter sozioökonomischer Herausforderungen ein akademischer Abschluss möglich ist. Weiters haben sie aufgrund der Sprache die Möglichkeit, relevante Informationen aus erster Hand weiterzugeben. Darüber hinaus stellen die Beraterinnen eine Ansprechperson für diverse Angelegenheiten dar, da zum einen das Netzwerk zu diversen Einrichtungen vorhanden ist, aber auch innerhalb der Community selbst.

„Also es macht uns ja aus, dass wir selber in den Communities sind und wir sind ja sozusagen quasi Role Models in unseren Communities. Und ob eine Österreicherin das machen könnte, ja, die Projektkoordination sicher, warum nicht. Aber es ist halt schwer, wenn es um die Sprache geht, weil wie soll sie einen Vortrag auf Türkisch halten? Wir arbeiten halt auch in Netzwerken und wir haben auch ein Netzwerk Denken, wir sind sehr gut vernetzt und das macht uns halt aus. Und auch wenn es nicht nur Bildungsangelegenheiten sind, wir sind ja Ansprechpersonen für unsere Communities, man spricht über alles mit uns, weil die Leute es so sehen wie: Ja die können uns sicher helfen und die kennen sich aus.“ (Interview I-Connect, Z. 153-160)

Die Präsenz von BeraterInnen in migrantischen Communities kann jedoch auch zum Nachteil werden. Durch das Gleichheitsgefühl wird den BeraterInnen seitens ihrer Communities oftmals abverlangt, dass diese nicht nur in den Bereichen Bildung und Beruf Unterstützung leisten, sondern auch in diversen anderen Bereichen.

Eine klare Abgrenzung seitens der BeraterInnen erweist sich in diesem Fall als schwierig, sowohl thematisch als auch durch die Community, da es leicht passieren kann, dass man die Mitglieder auch im Privaten trifft.

„Ich glaube, einerseits ist es sicher ein Vorteil, andererseits, was wir ganz oft haben, ist, dass die Personen sich ganz schwer abgrenzen können, weil die eigene Community dann massive Anforderungen und auch Erwartungen stellt. So auf die Art: Du kommst aus Syrien, ich bin auch Syrer, ich erwarte von dir, dass du das für mich löst. Eine Kollegin von mir, die ist arabischstämmig, eine andere von mir kommt aus Rumänien und da merkt man schon, Graz ist so klein und dann komm ich mit jeder Frage, wirklich egal was, sogar Autoversicherung zu meiner Kollegin“ (Interview AMS2, Z.188-196).

Nichtsdestotrotz war es für die ExpertInnen wichtig zu betonen, dass die Zielgruppe „Personen mit Migrationshintergrund“ nicht explizit eine differenzierte Beratung benötigt, als andere Zielgruppen. Das, was es braucht, sind zumindest strukturelle Veränderungen im Sinne einer Interkulturellen Öffnung, bei der die vielfältigen Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund vor allem gesellschaftlich anerkannt und wertgeschätzt werden.

„Also in erster Linie habe ich den Eindruck, dass es ganz normale Jugendliche sind, wie jeder andere auch.“

Ich find es viel zentraler, dass Strukturen so geschaffen sind, im Sinne einer interkulturellen Öffnung...das ist etwas, was ich mir flächendeckend ein bisschen wünsche.“ (Interview Jukus, Z. 217-218 /Z. 222-224)

Ebenso wird der Kulturbegriff wieder aufgenommen. Es sollte ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass nicht das Herkunftsland eine Kultur ausmacht, sondern die Art und Weise wie Menschen in ihrer Heimat ihr Leben verbracht haben, so die ExpertInnen. Es sollte nicht per Definition darauf geachtet werden, welches Spezifikum diese Personengruppe benötigt. Vielmehr sollte man sich das Bild vor Augen halten, dass die Bedürfnisse dieser Zielgruppe ein und dieselben sind, wie bei jeder anderen auch, mit dem Unterschied, dass dieses Bild an den Rändern mit „Spitzen“ und „Rüschen“ ausgeweitet ist. Genau diese „Spitzen“ und „Rüschen“, diese Besonderheiten, sollten im Beratungssetting mitbedacht werden.

„Kultur ist ja vielmehr als nur ein Herkunftsland. Kultur ist, wie war mein Leben dort. Es gilt einfach, darauf zu schauen, dass man nicht per Definition schaut, welches Spezifikum für diese Zielgruppe oder Personengruppe benötigt wird.

Sie brauchen grundsätzlich genau das, was alle anderen auch brauchen und im Setting muss man einzelne Spitzen oder Rüschen an den Rändern mitdenken, weil diese Spitzen oder Rüschen bei den anderen nicht vorkommen. Das ist, glaub ich, so der Versuch des Zeichnens eines sehr einfachen Bildes.“ (Interview ISOP, Z. 227-233)

8.2.1 Zusammenfassung der Kategorie: Beratung

In dieser Kategorie wurde vor dem Hintergrund der vier Subkategorien „**Herausforderung**“, „**Geschlechterspezifische Unterschiede**“, „**Soziales Umfeld**“ sowie „**Spezifische Kompetenzen**“ der Beratungsprozess aus Sicht der ExpertInnen behandelt. Vorab sei hervorgehoben, dass sich keine generalisierten Aussagen über die Zielgruppe machen lassen. Die angeführten Beispiele seitens der ExpertInnen sind exemplarische Beispiele, welche im Zuge ihrer Berufserfahrung gemacht wurden.

Auf die Frage, ob spezifische Herausforderungen in der Beratung mit Personen mit Migrationshintergrund bestehen, war es den ExpertInnen vorerst wichtig zu betonen, dass es grundsätzlich, wie mit anderen Personengruppen auch, zu bestimmten Herausforderungen kommen kann. Dennoch treten bei dieser Zielgruppe bestimmte Themen hervor, die sich von denen anderer Personengruppen unterscheiden. Eines dieser Themen betrifft die Ausbildungs- und Berufswünsche.

Bei Personen mit Migrationshintergrund fällt auf, dass vor allem Jugendliche Berufswünsche äußern, die sich mit der Realität schwer bis gar nicht umsetzen lassen. Bevor Personen nach Österreich migrierten, übten sie in ihren Heimatländern oftmals gut positionierte Arbeit aus. Aufgrund struktureller Gegebenheiten in Österreich ist es den Personen nicht möglich, in dieselbe Berufsbranche einzusteigen. Auch ihre erbrachten Qualifikationen, welche sie in ihren Heimatländern erworben haben, werden nur unter erschwerten Bedingungen anerkannt.

Im Zuge der Beratung kommen bei Personen mit Migrationshintergrund oftmals Themen auf, welche die Fokussierung auf Bildung und Beruf erschweren können. Vor allem bei geflüchteten Menschen kommt es oftmals zu Traumatisierungen, wo es gilt, diese vorerst durch die Unterstützung anderer Einrichtungen zu behandeln.

Ein zentrales Thema, welches von den ExpertInnen häufig genannt wurde, waren die fehlenden Systemkenntnisse über das Ausbildungs- und Berufssystem in Österreich. Jugendliche, aber auch deren Eltern, würde es an zentralen Informationen über die verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten in Österreich fehlen. Die Lehre oder die duale Ausbildungsform wären beispielsweise Bereiche, die ihnen unbekannt sind.

Ging es um die Frage, ob geschlechterspezifische Unterschiede in der Beratung erkennbar sind, so konnte bei allen befragten ExpertInnen eine Übereinstimmung festgemacht werden. Es sei hier erwähnt, dass die Ergebnisse der Sub-Kategorie „soziales Umfeld“ Ähnlichkeiten aufzeigen und sie hier nicht explizit dargestellt werden. Zum einen würden migrantische Männer bei der Berufswahl eine entscheidende Rolle bei ihren Frauen einnehmen. Genauso die Eltern bei ihren Töchtern. Bestimmte Berufsbranchen wie beispielsweise die Gastronomie oder technische Bereiche würden aufgrund des hohen Männeranteils nicht in Frage kommen. Zum anderen prägt ein traditionelles Rollenbild der Frau seitens der Männer die Denkweise zur Arbeit. So kann es vorkommen, dass Arbeit grundsätzlich für die Frauen keine Möglichkeit darstellt, da Kindererziehung und Hausarbeit lediglich von ihnen übernommen werden soll.

Neben dem Faktor, dass die Ausbildungsform der Lehre bei migrantischen Personengruppen wenig bekannt ist, kann es dazu kommen, dass junge Frauen aufgrund der Distanz der Lehrberufsschule nicht die Möglichkeit seitens ihrer Eltern bekommen, diese besuchen zu dürfen. Als BeraterInnen gilt es hier, einerseits verstärkt Sensibilisierungsarbeit zu leisten und andererseits so transparent wie möglich zu beraten, indem die Eltern oder Ehemänner in den Beratungsprozess eingebunden werden.

Werden spezifische Kompetenzen in der Zusammenarbeit mit der Zielgruppe benötigt? Diese Frage wurde von den ExpertInnen aus unterschiedlichen Sichtweisen beantwortet. Was es auf jeden Fall benötigt, ist eine gewisse Diversitätskompetenz.

Dies bedeutet, dass BeraterInnen in der Lage sein sollten, neben dem empathischen Vermögen und der Kommunikationskompetenz, Situationen, Handlungen und Wahrnehmungen, die in der Zusammenarbeit mit dieser Zielgruppe von Statten gehen, möglichst ohne persönliche Zuschreibungen zu interpretieren. Ein erweitertes Kulturverständnis nimmt in diesem Zusammenhang eine relevante Rolle ein.

8.3 Angebotsannahme

In dieser Kategorie soll in Erfahrung gebracht werden, inwiefern Unterschiede in der Angebotsannahme bezüglich Personen mit/ohne Migrationshintergrund bestehen. Falls Unterschiede bestehen, werden die Faktoren, welche dazu führen, seitens der ExpertInnen genannt sowie die benötigten Unterstützungen, um diesen Faktoren entgegenwirken zu können. Grundlegend kann davon ausgegangen werden, dass in migrantischen Familien häufig ein Informationsdefizit bezüglich Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten herrscht. Dies ist seitens der ExpertInnen darauf zurückzuführen, dass ihnen das Netzwerk an Leuten fehlt, welche sich in Kreisen bewegen, die Zugang zu Informationen haben.

Hierbei geht es jedoch nicht nur um Informationen über Bildungs- und Berufswege, sondern auch schlicht über die fehlenden Informationen über die Bildungs- und Berufsorientierungsangebote. Hinzu kommt, dass die Familienmitglieder sich in Niedriglohnbranchen bewegen, die das Aufbauen von Netzwerken in besser gestellten Berufsbranchen erschweren.

„Die Information fehlt und wenn man das vergleicht mit einer österreichischen Familie, die hat ja die Netzwerke, Nachbarn, Bekannte, Familienmitglieder und sie sich sowieso in diesen Kreisen bewegen. Und auch wenn die Jugendlichen sich selbst nicht in diesen Kreisen bewegen, dann mit Sicherheit jemand aus deren Bekanntenkreis. Aber in den migrantischen Familie ist das ja nicht so. Die migrantischen Familien haben diese Netzwerke oder diese so genannten Role Models ja nicht bzw. ganz wenige. Sie haben diese Familienmitglieder, die sich in unterschiedlichen Berufsbranchen bewegen, nicht. Meistens sind die Eltern eben oft Hilfsarbeiter oder der Vater am Bau tätig oder ist Busfahrer oder arbeitet in der Gastronomie.“ (Interview I-Connect, Z. 105-113)

Der Faktor Migrationshintergrund allein steht jedoch nicht in einem kausalen Zusammenhang damit, warum Bildungs- und Berufsorientierungsangebote von dieser Zielgruppe weniger in Anspruch genommen werden.

Hinzu kommt oftmals der sozioökonomische Aspekt, der dafür ausschlaggebend ist, welche Bildungshintergründe die Familien haben, wie die Bildungssozialisation von Statten geht, welchem Verständnis und Erfahrungsfeld von Arbeit, Frauen oder Partnerschaft vorhanden ist. Dies impliziert, wie Informationen an jemanden gelangen, wie das soziale Umfeld aufgebaut ist und wer die Role Models in diesem sind. So gesehen ist das ein Zusammenspiel aus vielen verschiedenen Faktoren, die den Zugang zu Bildungs- und Berufsorientierungsangeboten begünstigen oder verhindern.

„Ich glaube eher, aus unseren Erfahrungen, ist das weniger eine Thematik, die alleine auf dem Faktor der Migrationsbiographie zurückzuführen ist, sondern, und auch das gibt es in der Literatur, sondern viel stärker auf sozioökonomische Aspekte zurückzuführen ist. Das heißt, wie ist der Bildungshintergrund in dieser Familie insgesamt, wie ist die Bildungssozialisation, wie ist sozusagen die Einstellung oder Erfahrungsfeld zum Thema Arbeit, zum Thema Frau, zum Thema Partnerschaft. Weil daran geknüpft sind natürlich sozusagen Fragen wie: Wie erreicht mich eine Information, wie kann mich orientieren, wer ist mein Role Model, was ist die Erfahrungswelt meiner Eltern.“ (Interview ISOP, Z. 87-94)

Die strukturellen Rahmenbedingungen wurden als weitere Faktoren genannt, die Personen mit Migrationshintergrund daran hindern, die Angebote gleichermaßen in Anspruch zu nehmen, wie andere Personengruppen es eventuell können. Vor allem der Umgang in anderen diversen Behörden würde es der Zielgruppe erschweren, das Ziel für ihre Ausbildungs- und Berufswege zu verfolgen. Oftmals, so die ExpertIn, würden die eigentlichen Interessen und Wünsche nicht wahrgenommen, sondern an Berufsstellen vermittelt, die sie im Eigentlichen nicht ausüben möchten. Dadurch entsteht beispielsweise bei Jugendlichen ein Widerstand, was dazu führt, dass sie die Angebote ablehnen.

„Ich glaube, das sind ganz stark strukturelle Probleme, die es für Jugendliche nicht möglich machen, im gleichen Maß diese Angebote in Anspruch zu nehmen, wie es vielleicht andere Jugendliche können. Also die Umgangsweisen sind teilweise erschreckend. Also, die fühlen sich oft einmal nicht sehr wohl in solchen Situationen, weil auch wirklich der persönliche Umgang teilweise ganz herablassend und wirklich nicht in Ordnung ist.“

Und dazu kommt, das glaub ich... Es werden ganz oft so ihre eigentlichen Interessen nicht wahrgenommen. (Interview jukus, Z. 90-92/ Z. 96-101)

Diese strukturellen Probleme, welche von der/ dem ExpertIn genannt werden, ziehen sich aus ihrer/ seiner Sichtweise durch alle gesellschaftlichen Ebenen. Allem voran herrsche in der österreichischen Gesellschaft immer noch ein stark differenzierter Umgang mit Heterogenität. Bis dato hat es unsere Gesellschaft nicht geschafft, sich ein Verständnis und eine Akzeptanz darüber zu verschaffen, dass Österreich eine Migrationsgesellschaft ist. Diese Umstände führen zu ungleichen Zugangschancen in vielen gesellschaftlichen Bereichen für Personen mit Migrationshintergrund. Um ein Bewusstsein, aber auch Rahmenbedingungen für Gleichberechtigung schaffen zu können, bräuchte es vorerst eine Anerkennung der Diversität. Um beim Denken nach dem Motto „Es gibt Differenzen, aber die gibt es innerhalb der österreichischen Gesellschaft genauso“ ankommen zu können, braucht es als Privatperson ein Umdenken im Selbstverständnis und als Organisation ein Leitbild, welches diese Denkweise auch umsetzt. Wäre dies erreicht, so könnte zumindest eine Basis für gleichberechtigte Zugangschancen geschaffen werden.

*„Ich sehe eben diese strukturellen Probleme, aber in allen gesellschaftlichen Ebenen. Ich habe den Eindruck, dass es zum Teil an dem Bild von einer österreichischen Gesellschaft nach wie vor liegt, das nicht wahrgenommen wird oder nicht ausreichend dann in die Umsetzung fließt, dass die österreichische Gesellschaft nicht homogen aus Österreicherinnen und Österreichern besteht. Sondern dass es einfach eine Migrationsgesellschaft gibt. Und dass es da Differenzen gibt. Aber dieser Umgang mit Differenzverhältnissen, den sehe ich oft einfach problematisch und das kommt mir vor, schlägt sich in allen Ebenen in der Gesellschaft nieder. Ich bin einfach der Meinung, es fehlt so an gleichberechtigten Zugangschancen und fehlt auch an Anerkennung.“
(Interview jukus, Z. 112-120)*

Ein exemplarisches Beispiel, welches im Interview in Bezug auf die Angebotsannahme fiel, war der sogenannte „Bildungshunger“ von Personen mit Migrationshintergrund, wobei hier explizit Flüchtlinge, UmFs (Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge) genannt wurden. Aus Sicht der/des ExpertIn bringt diese Personengruppe zum einen sehr viel Potenzial und zum anderen einen starken Willen mit, um in Österreich ihre Bildungs- und Berufswünsche zu

erfüllen. Und dennoch werden die strukturellen Probleme als Hindernis für die Umsetzung dieser Wünsche genannt.

„Mein Eindruck wäre, nachdem ich in vielen verschiedenen Bereich gearbeitet habe und eigentlich viel Kontakt habe zu anderen Einrichtungen, ist mir immer wieder ein großer Unterschied aufgefallen und zwar so, ich nenn das jetzt einmal dieser „Bildungshunger“ gerade eben von MigrantInnen. Das ist gerade sehr stark spürbar bei den Flüchtlingen, also bei den UmFs. Es ist unglaublich, mit welchem Potenzial jetzt Menschen, die überhaupt Fluchtgeschichte haben, mit was die kommen. Also mit diesem Lernhunger, mit diesem Bildungshunger, wenn man sie dementsprechend unterstützen würde, aber das passiert eben nicht und deswegen ist es für manche sehr schwierig.“
(Interview ZEBRA, Z. 72-78 / Z. 86-89)

8.3.1 Zusammenfassung Kategorie: Angebotsannahme

Zusammenfassend lässt sich in der Kategorie „Angebotsannahme“ festhalten, dass in migrantischen Familien aufgrund des fehlenden Netzwerks Informationen sowohl über mögliche Ausbildungs- und Berufswege als auch über Bildungs- und Berufsorientierung fehlen. Diese Informationsdefizite seien jedoch nicht lediglich auf den Faktor der Migration zurückzuführen, sondern auf den sozioökonomischen Aspekt. Dieser beeinflusst laut ExpertInnen nicht nur die sozialen Netzwerke, sondern ebenso das Verständnis für Bildung und Arbeit. An diesem Verständnis angeknüpft, kann weiters gesagt werden, inwiefern einen Informationen erreichen. Ein weiterer Faktor, welcher seitens der ExpertInnen in Bezug auf die Angebotsannahme genannt wurde, waren strukturelle Herausforderungen. Auf Grund persönlicher Erfahrungen werden die Jugendlichen in diversen Behörden mit ihren Wünschen und Fähigkeiten nicht ernst genommen, was bei ihnen zu einem Widerstand führt und wodurch sie die Angebote nicht mehr in Anspruch nehmen. Diese genannten strukturellen Probleme, welche sich zum einen in Form von nicht-professioneller Umgangsweise mit den Jugendlichen zeigen, erweitern sich laut den ExpertInnen in vielen gesellschaftlichen Bereichen aus. Neben der Tatsache, dass das Potenzial und der starke Wille der MigrantInnen in Bezug auf Bildung und Arbeit wenig wahrgenommen werden, fehlt in der Mehrheitsgesellschaft ebenso das Diversitätsverständnis. So herrsche aufgrund der Wahrnehmung von den ExpertInnen in der Gesellschaft ein differenziertes Verständnis für die Migrationsgesellschaft.

Immer noch, so der Eindruck der ExpertInnen, würden die Anerkennung von Differenzen, welche die Migrationsgesellschaft mit sich bringt sowie gleichberechtigte Zugangschancen fehlen.

9 Vergleich Theorie und Empirie

Im Rahmen der theoretischen Auseinandersetzung wurden für die vorliegende Arbeit inhaltliche Schwerpunkte gesetzt, um die Thematik *Bildungs- und Berufsorientierung im Kontext von Migration* in einem adäquaten Ausmaß behandeln zu können. Auf Basis der gewonnenen theoretischen Erkenntnisse konnten im weiteren Verlauf Schwerpunktsetzungen für die empirische Untersuchung generiert werden. In diesem Kapitel erfolgt nun eine Zusammenführung der theoretischen sowie empirischen Ergebnisse.

Im Kapitel zwei erfolgte zunächst eine Einführung in die Begrifflichkeiten, welche für diese Arbeit als relevant gelten. Im dritten Kapitel wurde der Themenbereich rund um die Historie, aber auch die Aktualität der Migration in Österreich bearbeitet. Im vierten Kapitel wurde die Thematik Ausbildung und Migration näher beleuchtet. Es wurde unter anderem versucht aufzuzeigen, welche Barrieren sich insbesondere für die Zielgruppe „Personen mit Migrationshintergrund“ am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ergeben. Sowohl in der theoretischen Auseinandersetzung als auch in der empirischen Untersuchung werden die fehlenden sozialen Ressourcen bei Personen mit Migrationshintergrund genannt. Zum einen fehlen Kenntnisse über das österreichische (Aus-)Bildungssystem oder gar über die (Beratungs-)Einrichtungen und Unternehmen. Diese fehlenden Kenntnisse werden mit der Tätigkeit in Niedriglohnbranchen begründet, in denen Personen mit Migrationshintergrund vermehrt vertreten sind. Meistens beschränken sich die Berufsbranchen auf das Bauwesen oder auf Dienstleistungen (Gastronomie oder Gebäudereinigung), in denen der Aufbau zu sozialen Ressourcen, welche über Kenntnisse über das Ausbildungssystem oder Beratungseinrichtungen verfügen, als schwierig darstellt.

Eine weitere Übereinstimmung zwischen Theorie und Empirie erfolgt beim Thema geschlechterspezifische Berufswünsche. Sowohl AutorInnen als auch die befragten ExpertInnen geben an, dass die Berufswahl bei Mädchen und Frauen den Traditionen des familiären und sozialen Umfeldes unterliegt. Einerseits werden technische Berufe aufgrund der hohen Männerquote seitens der Eltern oder Ehemänner nicht akzeptiert, was zur Folge hat, dass die Mädchen sich in den „klassischen“ Berufen wie Bürokauffrau oder Zahnarztassistentin wiederfinden. Andererseits scheitern bestimmte Berufe aufgrund der Werte- und Normvorstellungen der Eltern / Ehemänner.

Zusammenfassend lässt sich unter diesem Aspekt festhalten, dass laut den AutorInnen und ExpertInnen das Familiensystem ausschlaggebend dafür ist, wie selbstverständlich und natürlich sich die Personen auf Bildungs- und Berufswegen bewegen.

Damit verknüpft sind ebenso die sozioökonomischen Voraussetzungen, die in diesem Familiensystem vorhanden sind.

Das Kapitel 5 „Theorien und Konzepte der Beratung“ setzte sich mit der Frage auseinander, welche Relevanz wissenschaftlich formulierte Theorien und Konzepte in einem Beratungsprozess einnehmen. Im Rahmen der Auseinandersetzung nimmt der beratungswissenschaftliche Ansatz unter dem Aspekt der Alltags- und Lebensweltorientierung einen zentralen Stellenwert ein. Dieser setzte eine Auseinandersetzung mit dem Alltagswissen und den Alltagstheorien der Ratsuchenden über Bildung und Beruf voraus. In diesen Alltagstheorien sammeln Individuen bestimmte Werte und Bedeutungszuschreibungen, Wissen zu bestimmten Vorstellungen darüber, wie bestimmte Welten (hier im Speziellen die Arbeitswelt) sich erklären lassen bzw. von statten gehen und woran das eigene Handeln ausgerichtet werden kann (beispielsweise die Bewältigung von beruflichen Schwierigkeiten). Die Berücksichtigung der Lebenswelt der KlientInnen wurde ebenso seitens der befragten ExpertInnen betont. Die Integration ihrer Lebenswelt, sei es Eltern, EhepartnerIn oder Freunde ist für die KlientInnen von großer Bedeutung, da dadurch zum einen eine Transparenz gewährleistet werden kann und zum anderen vor allem bei Eltern oder Ehemännern eine Vertrauensbasis geschaffen werden kann, wenn diese in den Beratungsprozess miteinbezogen werden. Zur Lebenswelt gehören jedoch auch die Biografieverläufe, welche bei Personen mit Migrationshintergrund aufgrund von Fluchterfahrungen durch Traumatisierung, aber auch diverse andere Probleme, wie Schulden, Gewalt, Existenzängste etc. gekennzeichnet sein können. Zwar wurde in den Interviews nicht explizit auf das Konzept der Alltags- und Lebensweltorientierung aufmerksam gemacht, dennoch kann aufgrund der Aussagen der ExpertInnen gesagt werden, dass sich der Beratungsprozess in dieser Kategorie einordnen lässt.

In der Literatur wird auf die Notwendigkeit der Orientierung an einem Kompetenzkonzept verwiesen. Durch die Unterstützung von ExpertInnen aus unterschiedlichen Beratungsfeldern sowie des Institutes der Bildungswissenschaften der Ruprecht-Karl- Universität Heidelberg wurde unter dem Gesichtspunkt der Professionalität im Rahmen des Projektes „Beratungsqualität in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ ein Kompetenzprofil für BeraterInnen entwickelt. Eine ausführliche Auseinandersetzung mit diesem Thema kann ab Kapitel 6 nachgelesen werden. Vor dem Hintergrund dieses Kompetenzprofils ergeben sich insgesamt vier Kompetenzgruppen, die im Zuge der empirischen Untersuchung ebenso von Seiten der ExpertInnen auf die Nachfrage, ob bestimmte Kompetenzen im Beratungsprozess mit der Zielgruppe „Personen mit Migrationshintergrund“, benötigt werden.

Die Ergebnisse der Interviews zeigen deutlich, dass ein transparenter Beziehungsaufbau zu den KlientInnen von großer Bedeutung ist. Im Beratungsprozess wird durch die gemeinsame Interaktion das Ziel verfolgt, zusammen Vereinbarungen zu treffen sowie Wünsche und Ziele zu formulieren. In der Theorie wird diese Kompetenz als prozessbezogene Kompetenz bezeichnet. Alle interviewten Personen gaben an, um die Pflege fachlicher Netzwerke im Sinne von Kooperationen bemüht zu sein. Darüber hinaus werden die eigenen organisationalen Ressourcen oder die Ressourcen der KooperationspartnerInnen dafür genutzt, um anderweitig die Bedürfnisse der KlientInnen, so gut es geht, zu decken. Diese Kompetenz wird als organisationsbezogene Kompetenz bezeichnet. Wesentliche Kompetenzen in der Zusammenarbeit mit der Zielgruppe, welche von den ExpertInnen genannt wurde, waren die so genannten gesellschaftsbezogenen Kompetenzen. In Übereinstimmung mit der Theorie benötigt es neben fachlichem und rechtlichem Wissen, wie zum Beispiel Arbeitsrecht, Asylverfahren etc., ein von den ExpertInnen oftmals genanntes Diversitätsverständnis. Dies bedeutet, dass BeraterInnen in der Lage sein sollten, neben dem empathischen Vermögen und der Kommunikationskompetenz, Situationen, Handlungen und Wahrnehmungen, die in der Zusammenarbeit mit dieser Zielgruppe von Statten gehen, möglichst ohne persönliche Zuschreibungen zu interpretieren. Ein erweitertes Kulturverständnis nimmt in diesem Zusammenhang ebenso eine relevante Rolle ein wie das Diversitätsverständnis in der Gesellschaft, welches die soziale Inklusion der Personengruppe fördern soll.

10 Resümee

Eine Masterarbeit zu verfassen ist ein Schreib-Recherche- und Erhebungsprozess, aber auch ein Lernprozess. Vor allem der Lernprozess ist ein ausgeprägtes Merkmal, welcher unter anderem bei den Überlegungen zum Resümee offensichtlich wird. Daher soll auch dieses Resümee per se eine Art Lernprozess sein, indem der Prozess der Erarbeitung der Forschungsfrage nochmals reflektiert wird und somit neue Ansichten zustande kommen können.

Zielsetzung der vorliegenden Arbeit war es, auf Basis der Sichtweise von ExpertInnen herauszufinden, inwiefern Bildungs- und Berufsorientierungsangebote von Personen mit Migrationshintergrund im Steirischen Zentralraum angenommen werden. Im Zuge der empirischen Erhebungen wurden sechs ExpertInnen aus dem Bereich der Bildungs- und Berufsorientierung befragt. Die Tätigkeit der ExpertInnen variierte zwischen Geschäftsführung, Projektleitung und BeraterInnen. Die Zielgruppe der ExpertInnen stellten vermehrt Personen mit Migrationshintergrund dar, jedoch nicht ausschließlich. Hierbei sei nochmals erwähnt, dass im Rahmen der Forschungsarbeit der Versuch unternommen wurde, Institutionen in den Bezirken Voitsberg sowie Graz- Umgebung für ein Interview anzufragen, die nicht explizit mit der Zielgruppe „Personen mit Migrationshintergrund“ arbeiten. Die ExpertInnen, die diesbezüglich angefragt wurden, lehnten dies jedoch ab. Die Begründung ging dahingehend, dass sie zu wenig bis gar nicht mit der Zielgruppe arbeiten und aufgrund dessen zu wenig Expertise in diesem Bereich hätten.

Auf Grundlage der empirischen Ergebnisse konnte festgestellt werden, dass eine eindeutige Beantwortung der Forschungsfrage, inwiefern die Angebote der Bildungs- und Berufsorientierung von Personen mit Migrationshintergrund angenommen werden, nicht möglich ist. Da im Rahmen dieser Arbeit ExpertInnen befragt wurden, die vermehrt den Fokus auf die Zielgruppe „Personen mit Migrationshintergrund“ in ihrer Tätigkeit legen, konnten keine Sichtweisen von all jenen erfasst werden, die mit etwaigen anderen Zielgruppen arbeiten. Auch wenn die befragten ExpertInnen defacto nicht explizit erwähnten, ob die Angebote weniger oder mehr von Personen mit Migrationshintergrund angenommen werden, kam deutlich hervor, dass aus Sichtweise der ExpertInnen kein kausaler Zusammenhang zwischen dem Faktor Migrationshintergrund und der Tatsache, ob Bildungs- und Berufsorientierungsangebote angenommen werden, besteht. Vielmehr weisen sozioökonomische Faktoren (soziale Herkunft, soziales Milieu, ökonomisches Kapital etc.) einen Zusammenhang mit dem Bildungs- und Arbeitsverständnis, sprich der Haltung zu Bildung und Arbeit und somit auch mit dem Zugang zu Bildungs- und Berufsorientierungsangeboten, auf.

Demnach stellen vor allem Informationsdefizite hinsichtlich der österreichischen (Weiter)Bildungsstruktur, des Arbeitsmarktwesens sowie der Bildungs- und Berufsorientierungsangebote eine mögliche Barriere dar. Ebenso werden aus Sicht der ExpertInnen strukturelle Hindernisse in Form von kanalisierten Zugängen zum Arbeitsmarkt bzw. zu Weiterbildungsmöglichkeiten, diskriminierende Praktiken in Behörden, sowie das Fehlen einer offenen und kompetenten Thematisierung und Wertschätzung mit Diversität in unserer Gesellschaft genannt, welche es nicht nur auf individueller Ebene, sondern auf struktureller und institutioneller Ebene zu bearbeiten gilt. Was es hierbei deutlich benötigt, ist einerseits eine Erhöhung des Bewusstseins seitens der Politik aber auch der Behörden für die Bedürfnisse dieser Zielgruppe. Vor allem im Sinne des Ziels der Lifelong Guidance, niederschwellige, unabhängige und bildungsanbieterInnenübergreifende Angebote für alle BürgerInnen bereitzustellen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die wissenschaftliche Auseinandersetzung gezeigt hat, dass Bildungs- und Berufsberatung für die Zielgruppe „Personen mit Migrationshintergrund“ von großer Bedeutung ist. Die Angebote legen nicht nur wichtige Weichen für den späteren Bildungs- und Berufsweg, sie tragen einen wesentlichen Beitrag zu Entdeckungen von Interessen und Fähigkeiten bei, erweitern den Horizont von vorhanden Möglichkeiten und bestärken darüber hinaus die Personen in ihren Vorhaben. Die Tatsache, dass in dieser vorliegende Arbeit Institutionen befragt worden sind, die den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit auf die Zielgruppe legt, zeigt, dass eine passgenaue Beratung notwendig ist. Personen mit Migrationshintergrund stellen nicht nur im Beratungssetting aufgrund ihrer Biografien, Fähigkeiten, lebensweltlichen Kontexten und Bedürfnissen eine vielfältige Zielgruppe dar. Insofern gilt es, sie in ihrer Vielfältigkeit anzuerkennen und auf diese adäquat aufzubauen.

Wie bereits zu Beginn des Resümees festgehalten, ist das Verfassen einer Masterarbeit ein Lernprozess. In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass im Rahmen der Befragung von den ExpertInnen, inwiefern die Bildungs- und Berufsorientierungsangebote von Personen mit Migrationshintergrund angenommen werden, spezifischer gefragt hätte werden sollen. Nichts desto trotz kann gesagt werden, dass im Zuge der Forschungsarbeit Ergebnisse generiert wurden, mit denen im Sinne einer passenden Inklusion der Angebote im Steirischen Zentralraum gearbeitet werden kann.

Die Frage, welche sich in diesem Zusammenhang jedoch stellt, ist, inwiefern kann die Personengruppe aufgrund der oben diskutierten Barrieren und Faktoren angesprochen und für Bildungs- und Berufsorientierungsangebote interessiert werden?

Im kommenden Abschnitt wird nun eine Handlungsempfehlung seitens der Autorin vorgestellt, die eventuell dazu beitragen könnte, den Herausforderungen im Kontext von Bildungs- und Berufsorientierungsangeboten und Migration adäquat zu begegnen.

11 Handlungsempfehlung

Aus den Ergebnissen der Arbeit geht deutlich hervor, dass, durch sozioökonomische Faktoren bedingt, bei der Zielgruppe sowohl Informationsdefizite über den Bereich Bildung und Arbeit, zum Teil auch über die Bildungs- und Berufsorientierungsangebote, herrschen sowie fehlende soziale Netzwerke bzw. so genannte Role Models, welche der Zielgruppe in diesen Belangen eine Unterstützung darstellen könnten. Hierbei sei erwähnt, dass die Zielgruppe „Personen mit Migrationshintergrund“ keineswegs eine homogene Zielgruppe darstellt. Wie bereits ausführlich im Kapitel 3.1 beschrieben, erfolgen verschiedene Verwendungen dieses Begriffs. Festgehalten sei dennoch die Vielfältigkeit der Bedürfnisse und vor allem der Milieus dieser Zielgruppe, auf welchen die Handlungsempfehlung aufbaut.

Bis auf das Projekt „I-Connect, welche mit Role Models das Ziel verfolgt, Verbindungen zwischen deren migrantischen Communities und diversen erwachsenenbildnerischen Einrichtungen herzustellen, besteht bis dato kein ähnliches Projekt. Eine der Fragen, die im Zuge der Überlegungen für die Handlungsempfehlungen aufgetaucht sind, waren: Wie „anschlussfähig“ können Bildungs- und Berufsangebote sein? Wie können Personengruppen angesprochen werden, die das österreichische (Bildungs-)System nicht kennen?

Infolgedessen geht die Überlegung dahin ein Projekt zu entwickeln, welches es schafft, Personen mit Migrationshintergrund genau dort abzuholen, was in der Literatur wie auch in den empirischen Ergebnissen als Herausforderung gesehen wird. Die Bildungs- und Berufsorientierungsangebote weisen einen aufsuchenden Charakter von Seiten der Zielgruppe auf, was bedeutet, dass bei Personen insofern kein Zuweisungskontext, wie beispielsweise durch das AMS, herrscht, als das sie die Angebote freiwillig aus Eigeninitiative aufsuchen würden. Neben der Tatsache, dass Informationsdefizite über den gesamten Bildungs- und Arbeitsbereich herrschen, können sprachliche Defizite eine zusätzliche Barriere für das Aufsuchen der Bildungs- und Berufsorientierungsangebot darstellen.

Aufsuchende Bildungs- und Berufsberatung im Sinne einer Peer- Projektes stellt in diesem Zusammenhang ein viel versprechenden Ansatz dar. Unter " Peers" versteht man eine Gruppe von Menschen in ähnlichen Lebensumständen, die den Kontakt zu ihrer Peer Gruppe herstellen.

Personen, die zum einen migrantischen Hintergrund haben und zum anderen stark vernetzt in ihrer Community sind, stellen nicht nur den Kontakt zu Bildungs- und Berufsorientierungsinstitutionen her, sondern geben Erstinformationen über grundlegende Bereiche rund um die Thematiken Ausbildung und Beruf (zum Beispiel: Welche Behörde ist für welches Anliegen zuständig? Wie funktioniert das österreichische Bildungssystem? Was ist eine Lehre? Wie sieht ein Musterbewerbungsschreiben aus? Wie gestaltet sich ein Bewerbungsprozess etc.?) Hier sei erwähnt, dass ein migrantischer Hintergrund nicht zwingend notwendig ist, um als MultiplikatorIn zu arbeiten. Im Vordergrund steht hierbei lediglich die Vernetzung mit der migrantischen Community.

Diese Personen könnten vom Team der Bildungsberatung zu den wesentlichsten Basics über Bildungs- und Berufsorientierungsthemen eingeschult werden (bestimmte Stundeneinheiten für die Einschulung sollten hier von der Bildungs- und Berufsorientierungsinstitution vorgegeben sein). Die geschulten Personen könnten somit als TüröffnerInnen und MultiplikatorInnen für die Zielgruppe dienen. Wichtig hierbei ist, dass die aufsuchende Bildungsberatung tatsächlich in den Milieus der Zielgruppe stattfindet. Dies können öffentliche Plätze wie beispielsweise Spielplätze, Märkte, Moscheen und Kirchen, Community-Treffs etc. aber auch private Orte, bei der Zielgruppe zu Hause, sein. Die Informationsweitergabe muss jedoch nicht immer über persönlichen Kontakt stattfinden. Es würde ebenso ausreichen, wenn diese Personen Flyer in ihrer Sprache erstellen, welche wesentliche Informationen über Bildungs- und Berufsorientierungsthemen beinhalten und diese an den öffentlichen Plätzen, an denen sich die Community aufhält, verteilen.

Durch das Aufsuchen der Personengruppe in ihren Milieus könnte somit gewährleistet werden, dass die Informationen tatsächlich zu ihr gelangen und das in ihrer Muttersprache. Es entsteht kein Zuweisungskontext oder Zwang, die Angebote in Anspruch zu nehmen, vor allem dann, wenn dieses Angebot nicht als Bildungs- und Berufsorientierungsangebot geworben wird, sondern niederschwellig und freiwillig zur Personengruppe gelangt. Soweit bei der Zielgruppe zusätzlicher Bedarf besteht, sich in dem Bereich informieren lassen zu wollen, könnte der Kontakt zu den Bildungs- und Berufsorientierungsinstitutionen hergestellt werden.

Um gewährleisten zu können, dass die Menschen erreicht werden, muss schlussendlich eine gemeinsame Sprache gesprochen werden. Wie die empirischen Ergebnisse auch gezeigt haben, entstehen Bildungsbedürfnisse in lebensweltlichen und biographischen Kontexten sowie Problemlagen.

Der Bedarf an Angeboten oder gar Bildungsinteresse ist der Zielgruppe oftmals nicht nur wenig bewusst, auch erscheint es, dass sie Wünsche nach konkreten Bildungsangeboten nicht explizit zum Ausdruck bringen können. Zurückzuführen ist das, wie in den Ergebnissen geschildert, auf die Informationsdefizite. Insofern gilt es mit Hilfe der Bildungs- und Berufsorientierungsangeboten die Interessen der Zielgruppe aufzuspüren.

Es fehlt ein niederschwelliges Angebot, welches die Personengruppe mit der Vielfältigkeit ihrer Bedürfnisse, Problematiken, aber auch Potenziale und Fähigkeiten trifft, welches keinen behördlichen Charakter aufzeigt sowie abseits von strukturellen Rahmenbedingungen stattfindet. Peer Gruppen würden somit an der Alltagskultur und Lebensführung der Menschen ansetzen, was die Anschlussfähigkeit an den Bildungs- und Berufsorientierungsangeboten gewährleisten würde. Wesentliches Ziel der Peer Beratung bzw. der aufsuchenden Bildungs- und Berufsberatung sollte es sein, die von den Institutionen entwickelte „Komm- Kultur“ zu einer „Geh- Kultur“ zu erweitern.

Dieses Kapitel umreißt lediglich die Idee dieses Projektes und dient als Empfehlung für die generierten Ergebnisse dieser vorliegenden Arbeit. Eine ausführliche Konzipierung dieses Projektes wäre Anlass für weitere Forschungsarbeiten in diesem Kontext.

12 Literaturverzeichnis

Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (2014): Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Bourdieu, Pierre (1989): Satz und Gegensatz. Über die Verantwortung des Intellektuellen. Frankfurt am Main. In: Sickendiek, Ursel (Hg.): Theorien und Konzepte beruflicher Beratung. Tübingen: dgvt-Verlag.

Boos-Nünning, Ursula (2010): Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten. Ein vernachlässigtes Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft. In: Hentges, Gudrun/ Hinnekamp, Volker/ Zwengel, Almut (Hrsg.): Migrations- und Integrationsforschung in der Diskussion. Biografie, Sprache und Bildung als zentrale Bezugspunkte. 2., aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 260-272.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2005): Berufsbildungsbericht, Bonn. In: Boos-Nünning, Ursula (2010): Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten. Ein vernachlässigtes Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft.

Brockhaus (1998): Der Brockhaus in fünfzehn Bänden. Ungekürzte Buchgemeinschafts-Lizenz Ausgabe der Bertelsmann Club GmbH, Rheda-Wiedenbrück, der Bertelsmann Medien (Schweiz) AG, Zug, der Buchgemeinschaft Donauland, Kremayr & Scheriau, Wien und der angeschlossenen Buchgemeinschaften.

Erpenbeck, John (2011): Das Kompetenzkonzept. In: Schiersmann/ Weber/ Petersen (2013): Kompetenz als Kern von Professionalität. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co.KG.

Gieseke, Wiltrud/ Stimm, Maria (2016): Praktiken der Professionellen Bildungsberatung. Innensichten auf die Entscheidungsfindung im Beratungsprozess. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Gulis, Wolfgang (2013): AsylwerberInnen in der Steiermark- die tabuisierte Arbeitsmarktreserve. In: Schmidlechner, Karin/ Sprung, Annette/Sonnleitner, Ute (2013) (Hg.): Migration und Arbeit in der Steiermark. Graz: Leykam.

Hahn, Sylvia (2007): Österreich. In: Bade, Klaus J. (Hg.): Enzyklopädie Migration in Europa. Vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Paderborn: Schöningh.

Hammer, Marika/ Schneeberger, Arthur (2010): Guidance und Kompetenzbilanzierung. Konzepte, Beispiele und Einschätzungen. Wien: Magazin für Erwachsenenbildung.9 Ausgabe.

Heimbach-Steins, Marianne (2009): Einführung: Bildungsgerechtigkeit- die soziale Frage der Gegenwart. Eine Skizze. In: Heimbach-Steins, Marianne/ Kruip, Gerhard, Kunze, Axel Bernd (2009) (Hg.): Bildungsgerechtigkeit- Interdisziplinäre Perspektiven. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Heinemann, Alisha (2014): Teilnahme an Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft. Perspektiven deutscher Frauen mit „Migrationshintergrund. Bielefeld: transcript Verlag.

Holland, John (1966): The psychology of vocational choice. Waltham, Mass. In: Sickendiek, Ursel (Hg.): Theorien und Konzepte beruflicher Beratung. Tübingen: dgvt-Verlag.

Kaiser, Robert (2014): Qualitative Experteninterviews. Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung. Wiesbaden: Springer VS

Krause, Christiane (2003a): Pädagogische Beratung. Was ist, was soll, was kann Beratung. In: Gieseke, Wiltrud/ Stimm, Maria (2016): Praktiken der Professionellen Bildungsberatung. Innensichten auf die Entscheidungsfindung im Beratungsprozess. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Lenz, Werner (1994): Modernisierung von Gesellschaft und Bildung. In: Lenz, Werner (Hrsg.): Modernisierung der Erwachsenenbildung. Wien/Köln/Weimar: Böhlau Verlag.

Lenz, Werner (1997): Erwachsenenbildung in Österreich. DIE Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Frankfurt/M.

Lindh, Gunier/ Dahlin, Einar (2000): A Swedish perspective on the importance of Bourdieu's theories for career counseling. In: Sickendiek, Ursel (Hg.): Theorien und Konzepte beruflicher Beratung. Tübingen: dgvt-Verlag.

Lorber, Vera (2013): „Unsere Wirtschaft hat sie gebraucht“- ArbeitsmigrantInnen in der Steiermark von 1961-1975. In: Schmidlechner, Karin/ Sprung, Annette/Sonnleitner, Ute (2013) (Hg.): Migration und Arbeit in der Steiermark. Graz: Leykam.

Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12 überarbeitete Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Mecheril, Paul (2008): Anerkennung von Mehrfachzugehörigkeiten. Eine Leitlinie für Erwachsenenbildung in der Migrationsgesellschaft. In: Hessische Blätter für Volksbildung, Jg. 58, H. 1, S. 41-49.

Nestmann, Frank (2004): Ressourcenorientierte Beratung. In: Sickendiek, Ursel (Hg.): Theorien und Konzepte beruflicher Beratung. Tübingen: dgvt-Verlag. S.82-83

Nestmann, Frank (2007): Die Zukunft der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. In: Sickendiek, Ursel/ Nestmann, Frank, Engel/ Bamler, Vera (Hrsg.): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Tübingen: Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie. S. 13- 52

Nuissl, Ekkehard (o. J.): Bildung. In: Federighi, Paolo/Nuissl, Ekkehard (Hrsg.): Weiterbildung in Europa. Begriffe und Konzepte. Bonn: DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. S. 35–36

Reinprecht, Christoph/ Ates, Gülay (2009): ENTER. Adult Education Development for Migrants and Ethnic Minorities. Final Research Report. Wien. In: Zwischen Diskriminierung und Anerkennung. Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann.

Roberts, Kevin (1977): The social conditions, consequences and limitations of career guidance. In: Sickendiek, Ursel (Hg.): Theorien und Konzepte beruflicher Beratung. Tübingen: dgvt-Verlag. S.66-67.

Roe, Anne (1957): The psychology of occupation. New York. In: Sickendiek, Ursel (Hg.): Theorien und Konzepte beruflicher Beratung. Tübingen: dgvt-Verlag. S.59.

Schiersman, Christiane (2013): Beratung im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung. In: Schiersman, Christiane/ Weber, Peter (Hg.) (2013): Beratung im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobungen eines integrierten Qualitätskonzepts. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co.KG. S. 25- 30.

Schiersmann, Christiane/ Bachmann, Miriam/ Dauner, Alexander/ Weber, Peter (2008): Qualität und Professionalität in der Bildungs- und Berufsberatung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.

Schiersmann, Christiane/ Weber, Peter/ Petersen, Crina-M. (2013): Kompetenz als Kern von Professionalität. In: Schiersman, Christine/ Weber, Peter (Hg.) (2013): Beratung im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobungen eines integrierten Qualitätskonzepts. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co.KG. S. 995-212.

Schlögl, Peter (2010): Beraterische Intervention als funktionale Kommunikation in individuellen Entscheidungsprozessen. In: Magazin erwachsenenbildung.at, Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, Ausgabe 9. Wien.

Schmidlechner, Karin M. (2013): Migrationstheorie und historischer Rückblick mit besonderer Berücksichtigung der Arbeitsmigration in der Steiermark. In: Schmidlechner, Karin/ Sprung, Annette/Sonnleitner, Ute (2013) (Hg.): Migration und Arbeit in der Steiermark. Graz: Leykam.

Schmidlechner, Karin M./ Sprung, Anette, Sonnleitner, Ute (Hrsg.) (2013): Migration und Arbeit in der Steiermark. Graz: Leykam.

Schober, Karen (2007): Berufsberatung im internationalen Kontext. In: Sickendiek Ursel/ Nestmann, Frank/ Engel, Frank/ Bamler Vera (Hrsg.) (2007): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Tübingen: dgvt-Verlag. S.101-115.

Sickendiek, Ursel/ Nestmann, Frank/ Engel, Frank/ Bamler Vera (Hrsg.) (2007): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Tübingen: dgvt-Verlag.

Sickendiek, Ursel (2007): Theorien und Konzepte beruflicher Beratung. In: Sickendiek, Ursel/ Nestmann, Frank/ Engel, Frank/ Bamler Vera (Hrsg.) (2007): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Tübingen: dgvt-Verlag. S.54-84.

Sprung, Annette (2011): Zwischen Diskriminierung und Anerkennung. Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann.

Sprung, Annette (2013): Partizipation am Arbeitsmarkt durch Bildung oder: Von Diskursen, Verheißung und Teilhabechancen in der Migrationsgesellschaft. In: Schmidlechner, Karin/ Sprung, Annette/Sonnleitner, Ute (2013) (Hg.): Migration und Arbeit in der Steiermark. Graz: Leykam.

Statistik Austria (Hrsg.) (2018): Migration & Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren 2018. Wien.

Treibel, Annette (2008): Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht. 4. Auflage. Weinheim und München: Juventa Verlag.

Treibel, Annette (2008): Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht. 4. Auflage. Weinheim: Juventa Verlag. Vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Paderborn: Schöningh. S. 171-188.

Van Scherpenberg, Norman (2009): Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit-zwei ökonomische unzureichende Ansätze. In: Heimbach-Steins, Marianne/ Kruij, Gerhard/ Kunze-Bernd, Axel (2009): Bildungsgerechtigkeit- Interdisziplinäre Perspektiven. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Wieser, Regine/ Dornmayr, Helmut/ Neubauer, Barbara/ Rothmüller, Barbara (2008): Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht. Endbericht. 2 Auflage. Studie im Auftrag vom AMS: Wien

Online:

Amt der Steiermärkischen Landesregierung A6 Fachabteilung Gesellschaft Referat Familie, Erwachsenenbildung und Frauen (2016/2017): Bildungs- und Berufsorientierung in der Steiermark. Tätigkeitsbericht 2016/2017. Online im Internet: https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/12689687_147470876/ace3478b/BBO_Bericht.pdf [10.11.2018]

Bethscheider, Monika (2008): Qualifikation-Weiterbildung- Arbeitsmarktintegration. Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiterbildung. In: Report. Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, Heft 4, S. 1-8. Online im Internet: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2008_04.pdf [26.04.2018]

Biffl, Gudrun/ Skrivanek, Isabella (2011): Schule-Migration-Gender. Endbericht. Donau Universität Krems. Department Migration und Globalisierung Zentrum für Migration, Integration und Sicherheit. Online im Internet: https://bildung.bmbwf.gv.at/schulen/sb/schule_migration_gender_eb_21041.pdf?61ecb4.pdf [11.04.2019]

Bildungs- und Berufsorientierung – Landesgremium Steiermark (BBO-LG) (2017): Steirische Strategie für Bildungs- und Berufsorientierung. Neupositionierung der Bildungs- und Berufsorientierung in der Steiermark. Online im Internet: https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/12513720_132086669/d5cdf367/Strategiepapier_BBO%20STMK_2017.pdf [10.11.2018]

Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln: BGBl. 1973/171 Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich – 171. Bundesgesetz vom 21.März 1973 über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln. Online im Internet: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1973_171_0/1973_171_0.pdf [02.04.2019]

Genfer Flüchtlingskonvention. Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 28. Juli 1951 verkündet mit Gesetz vom 1. September 1953 (BGBl. II S. 559), in Kraft getreten am

22. April 1954 gemäß Bekanntmachung des Bundesministers des Auswärtigen vom 25. April 1954 (BGBl. II S. 619). Online im Internet: https://www.fluechtlingsrat-thr.de/sites/fluechtlingsrat/files/pdf/gesetze_verordnungen/europa/gfk.scr_.pdf [11.03.2019]

Gruber, Elke (2013): Aktuelle österreichische Entwicklungen schaffen weitere Definitionsgrundlagen. In: Magazin erwachsenenbildung.at Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Online im Internet: https://erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/definition/aktuelle_entwicklungen.php [02.04.2019]

Härtl, Peter (2011): Dimensionen der Qualität in der Bildungsberatung und Berufsorientierung Eine Bestandsaufnahme. In: AMS Info. Online im Internet: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSinfo195.pdf> [02.03.2019].

Kommission der Europäischen Gemeinschaft. Mitteilung der Kommission (2001): Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen. Online im Internet: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:DE:PDF> [10.02.2019].

Österreichischer Integrationsfond (2016): Arbeit & Beruf. Statistiken zu Migration & Integration- Eine Statistische Broschüre des Österreichischen Integrationsfonds. Online im Internet: <https://www.integrationsfonds.at/mediathek/mediathek-publikationen/publikation/zahlen-und-fakten-arbeit-beruf/> [15.03.2019]

Schmidt, Bernhard/Tippelt Rudolf (2006): Bildungsberatung für Migrantinnen und Migranten. In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung (S. 32-42). 29.Jg., Nr.2/2006. Bielefeld: Bertelsmann. Online im Internet: <https://www.die-bonn.de/doks/schmidt0601.pdf> [28.04.2019]

Sprung, Annette (2013): Weiterbildungsbeteiligung und -barrieren. In: Magazin erwachsenenbildung.at Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 1. Online im Internet: https://erwachsenenbildung.at/themen/migrationsgesellschaft/empirische_forschung/weiterbildungsbeteiligung.php [10.11.2018]

Sprung, Annette (2008): Man lernt nie aus? MigrantInnen in der Weiterbildung am Beispiel Österreichs. In: Bildungsforschung, Jahrgang 5, Ausgabe 1. Online im Internet: https://www.pedocs.de/volltexte/2014/4609/pdf/bf_2008_1_Sprung_Migrantinnen_Weiterbildung.pdf [26.04.2019]

Statista (2019): Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Österreich nach Bundesländern im Jahr 2017. Online im Internet: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/293111/umfrage/bevoelkerungsanteil-mit-migrationshintergrund-in-oesterreich-nach-bundeslaendern/> [11.03.2019]

Statistik Austria (2018): Erwachsenenbildung. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Wien. Online im Internet: file:///C:/Users/Media%20Murparj/Downloads/erwachsenenbildung_201617.pdf [04.04.2018]

Statistik Austria (2015/16): Bildung in Zahlen 2015/ 16. Schlüsselindikatoren und Analysen. Online im Internet: [file:///C:/Users/Media%20Murparj/Downloads/bildung_in_zahlen_201516_schluesselindikatoren%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Media%20Murparj/Downloads/bildung_in_zahlen_201516_schluesselindikatoren%20(1).pdf). [17.09.2019]

Strategie zum lebensbegleitendem lernen in Österreich (2011): LLL 2020. Online im Internet: <https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie1.pdf> [12.03.2019]

UNHCR Österreich (2017): Flucht und Asyl in Österreich. Die häufigsten Fragen und Antworten. Online im Internet: https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2018/01/AT_UNHCR_Fragen-und-Antworten_2017.pdf [11.03.2019]

UNHCR Österreich (2019): Statistik <https://www.unhcr.org/dach/at/services/statistiken>. Online im Internet [11.03.2019]

Oberwimmer, Konrad/Baumegger, David/ Vogtenhuber, Stefan (2018): Indikatoren A: Kontext des Schul- und Bildungswesens. In: bifie. Nationaler Bildungsbericht. Österreich 2018.

Online im Internet: <https://www.bifie.at/material/nationale-bildungsberichterstattung/nationaler-bildungsbericht-2018/> [15.03.2019]

Weiss, Christine/ Wiedner, Melanie/ Miesmer Claudia/ Berndl, Alfred (2016): ISOP Bildungsberatung. Leitfaden zu Bildungs- und Berufsberatung für Bildungsbenachteiligte. Online im Internet: <http://www.isop.at/wp-content/uploads/2015/05/Bildungsberatung-f%C3%BCr-Bildungsbenachteiligte.pdf> [12.01.2019]

WKO Lehrlingsstatistik (2019): Hauptergebnisse der WKO-Lehrlingsstatistik. Die zehn häufigsten Lehrberufe: 2002-2018, Mädchen/ Burschen. Online unter <https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html> [13.05.2019]

12 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Systematisches Modell arbeitsweltbezogener Beratung (Schiersmann 2013, S.30)	10
Abbildung 2: Bevölkerung nach Migrationshintergrund bzw. Staatsangehörigkeit und Geburtsland (Statistik Austria. 2018, S. 23).....	24
Abbildung 3: SchülerInnen nach Schultyp und Staatsangehörigkeit (Statistik2018, S. 49)	26
Abbildung 4: SchülerInnen ohne Pflichtschulabschluss bis zum Jahre 2015/16 (Statistik Austria, S18, S. 49)	26
Abbildung 5: Motive für Nichtteilnahme an Weiterbildung (Schmidt/Tippelt 2006, S. 36)	42
Abbildung 6: Kompetenzentwicklung nach Schiersmann et al. (2013, S.198).....	55
Abbildung 7: Eigene Darstellung der Interviewpartnerinnen	63

Anhang

Interviewleitfaden ExpertInneninterview

Interview Nr.:
Organisation/ Einrichtung:
Datum und Uhrzeit:
Ort:
Dauer:

1. Thema: Organisation/ Einrichtungen

- Beschreiben Sie mir bitte Ihre Tätigkeit in Ihrer Organisation/ Einrichtung
- Welche Zielgruppe stellt den Schwerpunkt Ihrer beruflichen Tätigkeit dar?
- Können Sie mir definieren, was Ihre Organisation/ Einrichtung unter dem Begriff „Personen mit Migrationshintergrund“ versteht?
- Wie erfolgt Ihr Informations- Beratungsangebot in Ihrer Organisation/ Einrichtung?
- Wie erreichen Sie KlientInnen, insbesondere Personen mit Migrationshintergrund?
- Mit welchen Organisationen / Einrichtungen kooperieren Sie (regelmäßig) bzw. mit welchen stehen Sie in regelmäßigem Austausch, um Ihre KlientInnen zu erreichen?

2. Thema: Angebotsannahme

- Bietet Ihre Organisation/ Verein Beratungsangebote auch in anderen Muttersprache als Deutsch ?
- Bestehen Ihrer Einschätzung nach Unterschieden in der Angebotsannahme bezüglich Personen mit / ohne Migrationshintergrund?
- Wenn ja, können Sie Faktoren benennen, welche dazu führen?
- Welche Art der Unterstützung und von welcher Seite wäre sinnvoll, um den Herausforderungen, falls welche vorhanden sind, besser begegne zu können?

3. Thema: Beratung

- Bestehen Ihrer Meinung nach spezifische Herausforderungen in der Beratung mit Personen mit Migrationshintergrund?
- Wenn ja, wie gehen Sie damit um?
- Welche Wissensquellen, Info-Materialien und Tools verwenden Sie in Ihrer Beratung?

- Welchen Stellenwert wird dem sozialen Umfeld der KlientInnen in der Beratung zugeschrieben?
- Bestehen Ihrer Meinung nach geschlechterspezifische Unterschiede in der Beratung?
- Braucht es spezifische Kompetenzen in der Arbeit für die genannte Zielgruppe?
- Wenn ja, welche?
- Inwiefern wird dem kulturellen Hintergrund der BeraterInnen eine Rolle in der Beratung zugeschrieben?

Abschluss:

- Gibt es von Ihrer Seite aus noch Dinge, die wir im Interview nicht angesprochen haben, die Sie aber gerne noch hinzufügen möchten?