

## Protokoll des QUINORA Workshop II "Personalpolitik in Schu- lungseinrichtungen und TrainerInnenkompetenzen, Seminarunter- lagen und Infrastruktur"

Zeit: 19.–20.März 2007, jeweils 9.00–17.00

Ort: BTC Weiterbildung GmbH, Rahlgasse 3, 1060 Wien

Moderation: Mag.<sup>a</sup> Karin Steiner (abif), Lena Doppel (IOT)

### TeilnehmerInnenliste

TeilnehmerInnen	Organisation
Andiel, Manuela Mag. <sup>a</sup>	abif – Wissenschaftliche Vereinigung für Analy- se, Beratung und interdisziplinäre Forschung
Angel, Stefan	-
Brunner, Markus MBA	Bfi Wien
Christiansen, Christian Dr.	VÖBAT (Vereinigung Österr. Berufsorientie- rungs- u. ArbeitsweltrainerInnen)
Fellinger, Alfred Dr.	work@education, GPA
Hofer, Erich M. Dir.	LAZARUS Institut für Pflegeberufe
Kleemann, Bernhard Dr.	Dr. Bernhard Kleemann Unternehmensberatung & Training
Kury, Gabriele Mag. <sup>a</sup>	IFA Unternehmensberatung
Mosberger, Brigitte Mag. <sup>a</sup>	abif – Wissenschaftliche Vereinigung für Analy- se, Beratung und interdisziplinäre Forschung
Pauderer, Judith Mag. <sup>a</sup>	Verein Hebebühne
Perbin, Ulrike Mag. <sup>a</sup>	Mentor GmbH & Co
Reiter, Andrea Mag. <sup>a</sup>	Prospect Unternehmensberatung
Rötzer-Pawlik, Gabriele Dr.	AMS Österreich
Stecher, Andrea Mag. <sup>a</sup>	ZIB Training GmbH
Sturm, René	AMS Österreich
Tröster, Heimo Mag.	Volksanwaltschaft
Wittmann, Sascha Mag. <sup>a</sup>	Volkshilfe Wien/EP hiphopera

## 1. Tag

### Domain 3: Personalpolitik und TrainerInnenkompetenzen

1) Kurzinput Mag.<sup>a</sup> Brigitte Mosberger (abif): „Hohe Qualität und geringe Honorare. Optimale und reale Rahmenbedingungen in der Arbeit von TrainerInnen im arbeitsmarktnahen Bereich.“ (Studie im Auftrag des AMS Österreich, Abt. ABI) Ergänzungen zu den Vortragsfolien und Zusammenfassung der Diskussion

#### Folie 1

Eine für die vorliegende Studie durchgeführte Recherche ergab, dass für den deutschsprachigen Raum relativ wenig Literatur und Daten zum Thema der Arbeitsbedingungen von TrainerInnen im arbeitsmarktnahen Bereich bzw. in der Erwachsenenbildung existieren, wobei es über den letzteren Bereich etwas mehr Informationen gibt. Die Auswertung der Literatur zeigte, dass der Großteil der ErwachsenenbildnerInnen (ca. 53.000 Personen) nebenberuflich tätig ist. Hauptberuflich sind nur 4.500 Personen beschäftigt. Selbst die Zahl der ehrenamtlich Tätigen in diesem Bereich übersteigt diesen Wert. In Deutschland ist die Datenlage vergleichsweise besser. Dort sind 20 % der TrainerInnen hauptberufliche Honorarkräfte, davon  $\frac{3}{4}$  allerdings wiederum in prekären Beschäftigungsformen.

Für die im Jahr 2005/2006 durchgeführte Studie wurden zum einen 16 qualitative Interviews mit TrainerInnen durchgeführt, wobei 50 % der Befragten zum Zeitpunkt der Erhebung noch im Arbeitsmarkt tätig und die restlichen 50 % aus unterschiedlichen Gründen bereits ausgestiegen waren. Darüber hinaus wurden 6 ExpertInnen aus auftraggebenden Organisationen, Ausbildungslehrgängen und gewerkschaftlichen Vereinigungen befragt. **Die Studie wird ab Mitte/Ende April 2007 auf dem [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) online verfügbar sein.**

#### Folie 2

Die von den TrainerInnen verrechneten Preise sind abhängig von der Organisationsgröße des Auftraggebers bzw. von der individuellen Auftragslage (hat man nur einen Auftraggeber oder mehrere?) sowie von den eigenen Qualifikationen und Referenzen. Laut dem aktuellen Honorarbarometer 2006 der GPA liegen die Honorare zwischen 10,5 und 77,5 Euro pro Unterrichtseinheit á 60 Minuten. In der Studie gab jedoch niemand der Befragten einen Honorarsatz von 77,5 Euro an. Aufgrund der Vertragsverhältnisse der TrainerInnen gibt es im Falle von Krankheit keine Entgeltfortzahlung bzw. im Falle von Arbeitslosigkeit keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Meistens ist eine private Absicherung nicht in vollem Umfang leistbar. Ein permanent niedriges Einkommen führt darüber hinaus auch zu einer schlechteren Absicherung in der Pension. Da kein Anspruch auf (bezahlten) Urlaub besteht, bedeutet die Inanspruchnahme eines solchen automatisch einen Verdienstentgang.

#### Folie 3

Viele TrainerInnen fühlen sich über die Unternehmensstrategien ihrer AuftraggeberInnen schlecht informiert. Die Konkurrenz zwischen den TrainerInnen hat zur Folge, dass Methodik und Didaktik auch zum „(Konkurrenz-)Kapital“ jedes/jeder Trainers/Trainerin werden, welches nicht oder nur unzureichend weitergegeben wird. Dies impliziert z.B. den Nachteil, dass junge, in den Beruf einsteigende TrainerInnen nicht oder nur unzureichend von den Erfahrungen langjähriger TrainerInnen lernen können. Weiters geht Know-how verloren, wenn TrainerInnen eine Organisation verlassen und kein Austausch (Wissenstransfer) stattfindet. Dies schlägt sich besonders

bei modulartig aufgebauten Maßnahmen nieder, deren Einzelmodule in enger Verbindung zueinander stehen.

#### *Folie 4*

Der Nachteil einer zwar hohen, aber zumeist selbstfinanzierten Weiterbildungsbereitschaft ist, dass deren Ausmaß von der Einkommenshöhe abhängt.

Die Arbeit der TrainerInnen ist emotional sehr belastend, v.a. dann wenn hohe Selbstansprüche existieren oder eine mentale Abgrenzung zu den KundInnen im Rahmen der „HelferIn-Beziehung“ nicht möglich ist.

Vor allem der arbeitsmarktnahe Trainingsbereich trägt im Vergleich zum z.B. Wirtschaftstraining ein schlechtes Image, wobei die Vermutung nahe liegt, dass dies mit dem negativ konnotierten Image der Arbeitslosen in der Gesellschaft korreliert. Manche TrainerInnen streben deshalb eine Beschäftigung im Bereich des Wirtschaftstrainings an. Die Preisgestaltung der unterschiedlichen Branchen kann hier auch als Indikator für deren Status dienen.

Sowohl TrainerInnen als auch Befragte waren sich einig, dass es in den letzten Jahren Einbußen bei der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung gab und dass früher die Idee der Nachhaltigkeit stärker vorherrschend war als heute. Aufgrund des Anstieges der Arbeitslosigkeit bzw. der prekären Beschäftigungsverhältnisse unter den TrainerInnen kommt es nahezu zwangsläufig zu einer Qualitätsminderung. Auf der Methodenseite wurden von den interviewten ExpertInnen die eingeführten Maßnahmen zur Qualitätssicherung (Feedbackbögen, Evaluationsbögen etc.) positiv hervorgehoben. Auf der anderen Seite kritisierten die befragten TrainerInnen die fehlende standardisierte Trainingsbeobachtung und hatten zudem nicht den Eindruck, dass die Feedbackbögen Auswirkungen in Bezug auf Qualitätsentwicklung hätten. Entscheidend für die Bewertung der Qualität eines Trainings durch die Auftraggeber sei nach Meinung der befragten TrainerInnen allein die Vermittlungsquote.

#### *Folie 5, Folie 6, Folie 7*

Die Arbeitsrealität von TrainerInnen und die derzeit herrschenden Rahmenbedingungen ergeben eine hohe Fluktuation in dieser Branche. Aufgrund der Ergebnisse der durchgeführten Interviews können eine schleichende Prekarisierung und Destabilisierung hinsichtlich zentraler Faktoren und Bedingungen einer nachhaltigen entwicklungsfähigen Berufskarriere konstatiert werden.

#### *Folie 8*

- Bei den arbeitsmarktpolitischen Zielen bräuchte ein längerer Planungshorizont (2 Jahre) mehr Berechenbarkeit.
- Bei den Vergaberichtlinien sollten die verschiedenen Bildungskarrieren sowie die informellen Qualifikationen der TrainerInnen (inkl. Selbsterfahrung und Gruppendynamik) berücksichtigt werden, um nicht unterschiedliche Ausbildungsintensitäten zu vermischen. Dies erfordert, dass das Qualifikationskriterium „Trainerausbildung“ genauer definiert wird. Weiters ist eine verpflichtende Supervision zu empfehlen, die derzeit von den TrainerInnen zumeist selbst finanziert werden muss. In Bezug auf die Ausschreibungen sollten Mindesthonorarsätze sowie eine Veränderung des Stellenwertes des methodisch-didaktischen Konzeptes in Relation zum Preis diskutiert werden. Bei den derzeitigen Nutzwertanalysen ist der Preis entscheidend, was auch zu Einsparungen bei sozialpädagogischen Begleitmaßnahmen führt.
- Die Evaluierung sollte durch entsprechend geschultes AMS-Personal organisiert werden.

- Es bedarf einer Aufwertung der Eigenständigkeit der Kursteilnehmenden. Ausgangs- und Endpunkt jeglicher Qualitätsentwicklung sind die Lernbedürfnisse der Teilnehmenden, da es sich bei der Erwachsenenbildung um ein Leistungsversprechen handelt, das erst im Laufe der Maßnahme und der Beteiligung der Lernenden zum Lernerfolg führen kann.
- Die mikropädagogische Ebene bezeichnet einerseits die Qualität im Lehr-/Lernprozess (KundInnenzufriedenheit ist aber nicht immer gleich Lernerfolg, Lern- und Transfererfolg sind nicht einfach zu messen) und andererseits die Ebene der Organisation (Qualitätsleitbild, Support etc.). Die makropädagogische Ebene bezeichnet demgegenüber die Qualität des Weiterbildungssystems.
- Die Problematik in Bezug auf das Konzept des lebenslangen Lernens (LLL) liegt darin, dass es programmatisch im Bildungsministerium verortet ist, während der arbeitsmarktnahe Trainingsbereich beim Wirtschaftsministerium angesiedelt ist und zwischen diesen beiden so gut wie keine Verknüpfung existiert. Die Weiterbildungsausgaben des AMS betragen immerhin ca. ¼ des Gesamtvolumens des österreichischen Weiterbildungssektors. Der arbeitsmarktnahe Trainingsbereich ist im Zusammenhang mit dem LLL in der Diskussion allerdings wenig präsent.

### *Diskussion*

Hinsichtlich des **Image** des Trainings im arbeitsmarktnahen Bereich wurde das Erfordernis angemerkt, zwischen der TrainerInnen-Berufsgruppe selbst, wo die FachexpertInnen einander durchaus Wertschätzung entgegenbringen, und der Alltagswahrnehmung der Öffentlichkeit, in der der Arbeit mit Arbeitslosen kein hoher Berufsgruppenstatus zugeschrieben wird, zu differenzieren. Auch bei den Pflegeberufen (um ein ähnliches Beispiel hinsichtlich unterschiedlicher sozialer Wahrnehmung zu nennen) gibt es Teilsegmente, die in der allgemeinen Wahrnehmung keine besondere Wertschätzung erfahren, jedoch innerhalb der Berufsgruppe ein gewisses Statussystem haben und dieses auch untereinander kommunizieren. Darüber hinaus gibt es aber auch viele langjährige TrainerInnen, die bereits eine Identifikation mit diesem Berufsbild entwickelt haben und deshalb gerne im AMS-nahen Bereich tätig sind. Eine höhere Bewertung von Erfahrung in den Ausschreibungen würde dies vermutlich bestärken und generell dem Selbstbild der TrainerInnen förderlich sein.

Ein großer Teil der Diskussion war auf das Thema der **Fluktuation** zentriert. Diese kann neben den Arbeitsbedingungen auch auf die Auftragslage zurückgeführt werden, wonach je nach Nachfrage TrainerInnen in verschiedenen Bereichen Angebote stellen. Hierbei existiert durchaus ein funktionierendes TrainerInnennetzwerk, durch das manchmal auch komplette bestehende TrainerInnenteams an Träger vermittelt werden, die Ausschreibungen gewonnen haben.

Es gibt somit einerseits eine TrainerInnen-Fluktuation zwischen den Trägerorganisationen, aber andererseits findet auch Abwanderung in andere Bereiche, wie z.B. Wirtschaftstraining oder „klassische“ Erwachsenenbildung, statt. Oft ist es aber nicht möglich, dort ein Auskommen zu finden, da zwar höhere Einkommen erzielt werden können, der Markt aber nicht groß genug ist und deshalb größerer Konkurrenzdruck herrscht. Nur wenige TrainerInnen können sich in diesem Bereich dauerhaft etablieren und kehren deshalb wieder zum arbeitsmarktnahen Training zurück. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie man als Trägerorganisation die besser Qualifizierten und Erfahrenen halten kann, die in anderen Trainingsbranchen leichter Fuß fassen können.

Der arbeitsmarktnahe Trainingsbereich ist zudem ein Sektor, in den viele TrainerInnen zu Beginn ihrer Laufbahn **einsteigen**, um dann später in andere Bereiche weiterzugehen. Die von abif durchgeführte Studie hat in diesem Zusammenhang auch ergeben, dass viele TrainerInnen diesen Sektor - durchaus selbstkritisch - als „Spielwiese“ sehen, da die arbeitslose Klientel die Kurse verpflichtend besuchen muss.

Es kam der Einwurf, dass in den letzten 15 Jahren die Etablierung eines „**Aktivierungsparadigmas**“ stattgefunden hat (u.a. zu Ungunsten der experimentellen Arbeitsmarktpolitik), was im Zusammenhang mit der Fluktuation gesehen werden kann. Der Anteil jener Maßnahmen, die in erster Linie dazu dienen, Arbeitslose dahingehend zu „coachen“, dass sie so zügig wie möglich ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen, ist gestiegen. Dieses Paradigma geht mit problematischen Zufriedenheitswerten bei den beteiligten TeilnehmerInnen wie Akteuren einher und andererseits mit Prozessen der Demotivierung auf der TrainerInnenseite, die Fluktuationsprozesse beschleunigen können.

Es wurde aber ebenso angemerkt, dass die Fluktuation an sich kein neues Phänomen ist, sondern auch in der Vergangenheit schon auftrat und dem seitens der TrägerInnen immer wieder versucht wurde, durch genauere Auswahlverfahren (Assessment Center etc.) entgegenzuwirken, um mehr Stabilität zu erreichen.

**Daten** zur Fluktuation sind insgesamt kaum vorhanden, da es kein systematisches Monitoring gibt, wie viele TrainerInnen über welchen Zeitraum und in welchem Ausmaß welche Personengruppen z.B. in AMS-Maßnahmen trainieren. Es liegen bis dato auch seitens des AMS keine Ansätze vor, diese Prozesse systematisch zu erheben und zu messen.

Ähnlich schwierig ist die vollständige quantitative Erfassung von TrainerInnen, da es erstens eine Vielzahl an Trägerorganisationen (VHS, bfi, wif, alle kleineren wie größeren privaten Schulungsinstitute etc.) und darüber hinaus MitarbeiterInnen für in-house-Trainings sowie freiberuflich Tätige gibt, die direkt für Organisationen arbeiten. Eine vollständige Erhebung ist demnach sehr schwierig durchzuführen und hängt auch von den Definitionskriterien des Berufsbildes „TrainerIn“ ab. Im Data-Warehouse des AMS werden solche Informationen nicht erfasst, da es dafür nicht vorgesehen ist. Als Vorschlag wurde vom Plenum eingebracht, dass man aufgrund der Ausschreibungsinformationen des AMS (Ausschreibung einer gewissen Stundenanzahl) und den Rückmeldungen der Trägerorganisationen in deren Angeboten berechnen könnte, wie viele MitarbeiterInnen (TrainerInnen) für wie viele Stunden engagiert werden. Das Datenmaterial läge somit in unbearbeiteter Form schon vor.

In Bezug auf **bildungspolitische Empfehlungen** wurde die Inflexibilität des öffentlichen Bildungssystems versus eine Öffnung des gesamten Bildungsmarktes angesprochen. Für Reformen bedarf es einer Politik der kleinen Schritte, die auch von den szeneeinternen AkteurInnen (TrainerInnen, TrainerInnenvertreterInnen) durch das Knüpfen von Kontakten zu AMS und anderen Institutionen erreicht werden können. Einigungen in manchen Bereichen auf Basis sehr pragmatischer Gesichtspunkte<sup>1</sup> scheinen möglich zu sein.

---

<sup>1</sup> Eine staatlich abgesicherte Form der Zertifizierung der informellen Qualifikationen bringt z.B. aufgrund eines geringeren Kontrollaufwandes bei den Ausschreibungen auch eine Arbeitersparnis für das AMS.

## 2) Zusammenfassung der Kleingruppenarbeit und der anschließenden Diskussion: Arbeitssituation von TrainerInnen

*Zu den Fragen:*

- Was sollte wie verändert werden? (WAS)
- Was sollte konkret getan werden? (WIE)
- Wer sollte das tun? (WER)

*Liste der Vorschläge:*

1. **Ein Europäisches Berechtigungssystem** schaffen, und zwar mit dem Ziel, dass TrainerInnen EU-weit eine vergleichbare und individuelle Berechtigung auf Basis ECTS erlangen können.

Teilweise gibt es europaweit diese Konzepte schon (v.a. zum Thema der Laufbahnberatung, siehe die nachgereichten Links von Markus Brunner: [www.ects.at](http://www.ects.at), [www.europass.at](http://www.europass.at)). Dies müsste auf ECTS-Ebene gebracht werden. In den ECTS werden auch informelle Qualifikationen berücksichtigt.

WIE: Z.B. mittels einer externen Kommission/Zertifizierungsstelle (vergleiche ECDL)

WER: Beim AMS Österreich angesiedelte Clearingstelle oder eine aus dem AMS ausgelagerten Kommission für Arbeitsmarktpolitik. Weil es hier einer strukturellen Änderung in der Organisation des AMS Österreich bedarf, müsste der Auftrag von BM Bartenstein an das AMS Österreich kommen.

2. **Zubuchungspraxis des AMS** verändern. Es sollte in die BeraterInnenkompetenz investiert und der budgetäre Spielraum der einzelnen AMS-BeraterInnen ausgeweitet werden, da diese ihre KlientInnen vor allem den Langzeitmaßnahmen zuzubuchen, aber weniger Spielraum bei Einzelmaßnahmen haben. Hier sollte eine andere budgetäre Ermächtigungsstruktur gefunden werden.

WER: Betrifft AMS (auch Personalentwicklungsüberlegungen).

3. **Existenzsichernde Mindestlöhne** für TrainerInnen festlegen.

WIE: Wenn die Stellung des Preises (derzeit ca. 40 %) der gesamten Nutzwertanalyse relativiert wird, würde dies den Druck auf die Löhne reduzieren. Die BABE hat z.B. auf Initiative der BFIs und der VHS einen Kollektivvertrag entworfen, dem sich einige private Träger angeschlossen haben.

WER: Eigene Berufsvertretung der TrainerInnen, Wirtschaftskammer und GPA, AMS, BMWA, Träger (die die Kollektivverträge dann umsetzen).

4. Die **monetäre Bewertung** der unterschiedlichen TrainerInnentätigkeiten reformieren. Dieser Wunsch bezieht sich auf die Relation bei der Bezahlung für Fachtrainings im Verhältnis zu BO- und Aktivierungstrainings. Erstere sind i.A. höher entlohnt, wobei aufgrund der durch die Berufspraxis bedingten höheren persönlichen Belastung der TrainerInnen in BO- und Aktivierungsmaßnahmen diese Entlohnungspraxis nicht in angemessener Relation zu der Gesamtzielsetzung des AMS steht, auch wenn das Angebot an FachtrainerInnen am Arbeitsmarkt kleiner ist als jenes der BO-TrainerInnen und dadurch die höheren Löhne für erstere zustande kommen.

WIE: Entlohnung für Fachtrainings niedriger bewerten als jetzt oder die Disparität

zu den BO- und Aktivierungsmaßnahmen verkleinern und letztere höher bezahlen. Dies könnte durch eine Modifikation des TrainerInnenschlüssels erreicht werden, was die Wertverhältnisse der spezifischen Trainings beeinflussen und verschieben würde.

WER: AMS (TrainerInnenschlüssel), Berufsvertretungen der TrainerInnen.

5. **Verbesserung der Bewertungskriterien.** Informelle Qualifikationen (vollständige Kompetenzbilanzen!) bei der TrainerInnenbewertung größtmöglich berücksichtigen und ausreichend gewichten. In diesem Zusammenhang sollte auch eine Anpassung der Bestimmungen zwischen allen Bundesländern erreicht werden, sodass TrainerInnen österreichweit gleich hoch bewertet sind. Die Punktzahl für TrainerInnen, die einmal eingestuft sind, soll mit der Dauer ihrer Tätigkeit und der Anzahl an absolvierten Weiterbildungen steigen, anstatt die Erstausbildung als letztgültiges Kriterium heranzuziehen.

WIE: Über eine anerkannte Zertifizierung bzw. ein gemeinsames Bewertungsinstrument sollen Vergleich- und Messbarkeit hergestellt werden.

WER: Berufsvertretungen der TrainerInnen, BIFEB (Strobl: Erwachsenenbildung), WBA (Weiterbildungsakademie), AMS, zuständige Ministerien.

6. **Mehr Klarheit** bei den Vertragsformen der **Beschäftigungsverhältnisse** schaffen, um damit rechtliche Sicherheiten für die Trägerorganisationen zu garantieren. Obwohl auf der einen Seite definierte Vorgaben im Arbeits- und Sozialrecht bestehen, ist die konkrete Rechtsanwendung auf die Arbeitsbeziehungen zwischen Trägerorganisationen und TrainerInnen nicht immer eindeutig. Arbeitsrechtlich, lohnsteuerrechtlich und sozialversicherungsrechtlich kann die Interpretation der Verträge auseinander fallen. Es gibt keine einheitliche Normierung, die alle drei wesentlichen Bereiche abdeckt, was sich auch in der Praxis der Rechtsprechung zeigt, wo immer gemäß den konkreten Gesamtumständen entschieden wird.

Darüber hinaus haben die TrainerInnen oft bestimmte Wünsche (tendenziell eher nach Werkverträgen und freiberuflicher Tätigkeit) hinsichtlich ihrer Verträge, die es den Trägerorganisationen erschweren, ein formal korrektes Vertragsverhältnis festzulegen. Größere Bildungsträger können sich zudem eher ein Umgehen oder bewusstes Abweichen von der gesetzlichen Regelung leisten als kleinere Träger und erzeugen so schon durch die jeweils gewählte Vertragsform Konkurrenz bzw. Wettbewerbsverzerrung.

WIE: Eine Reparatur und Klarstellung sich widersprechender Rechtskorpusse vornehmen. Interessenvertretungen sollten Musterarbeitsverträge (wie dies z.B. von der GPA in Form von Broschüren und kostenloser Beratung für WerkvertragsnehmerInnen schon angeboten wird; siehe work@flex; [www.interesse.at](http://www.interesse.at)) zur Verfügung stellen und der Hauptverband der SVT selber eine klare Richtlinie schaffen. Es bedarf mitunter auch eines Rechtsbeistandes in dieser Angelegenheit.

WER: Klarstellung im Gesetz durch BMWA; Richtlinien: Hauptverband der SV-Träger; Musterverträge: GPA, VÖBAT.

7. **Verringerung der Fluktuation.** Wie können gute TrainerInnen in den Organisationen gehalten werden?

WIE: Durch Einbindung der freien TrainerInnen in die Institution. Der Integrations- und Kommunikationsfluss soll aufrechterhalten und auch bezahlt werden, indem Koordinations- und Vernetzungsarbeit über die Maßnahmestunden hinaus

entlohnt wird.

WER: Entlohnung der Vernetzungsarbeit: Auftraggeber (AMS); Einbindung der TrainerInnen: Träger.

8. **Regionale Verankerung und regionales Know-how** der TrainerInnen stärker als eigenes Qualitätskriterium anerkennen. Gerade bei BO-Maßnahmen ist es wichtig, Kontakte zu vor Ort befindlichen Unternehmen zu haben und zu halten.

WER: AMS.

9. **Beratung für die TrainerInnen in arbeitsrechtlichen** Angelegenheiten. Immer wieder müssen TrainerInnen schon nach ein, zwei Jahren Privatkonkurs anmelden, weil sie über die zu erbringenden Sozialversicherungsleistungen nicht ausreichend Bescheid wissen.

WIE: Einen Info-Leitfaden anbieten.

WER: Interessenvertretungen der TrainerInnen. **ANMERKUNG**: Die GPA bietet bereits jetzt kostenlose Beratung für alle Neuen Selbständigen, Freien DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen an (Work@Flex).

10. **Supervision** für die TrainerInnen, Vor- und Nachbereitung eines Projektes sowie Anerkennung der Projektkoordination und –administration.

Der Administrationsaufwand für AMS-Schulungsmaßnahmen ist aufgrund von Auslagerungen des AMS gestiegen.

WIE: Gemäß den BM2 gibt es derzeit Einheitspreise. Alles was geleistet wird, muss in diesen Einheitspreisen umgesetzt werden. Wenn Supervision angeboten wird, soll diese auch wirklich konsequent durchgeführt werden. Eine Verankerung des Administrations- und Supervisionsaufwandes der Träger in den Ausschreibungskriterien wäre wünschenswert.

WER: Träger, AMS (Verankerung).

11. **Besseres Angebot an Unterlagen.**

WIE: Gemeint sind vor allem Info-Unterlagen des AMS bzw. auch ein AMS-Newsletter, der z. B über Neuerscheinungen für den Trainingsbereich informiert.

WER: AMS; **ANMERKUNG**: Es existiert bereits ein gratis Newsletter des AMS, der 6-mal pro Jahr erscheint und über neue Forschungsaktivitäten, berufskundliche Unterlagen, Infohandbücher etc. informiert. Es werden seitens des AMS Überlegungen angestellt, spezielle Newsletter zu erstellen, die systematisch alle Schulungsträger erfassen.

12. **Interessensvertretung für TrainerInnen** organisieren.

WER: Viele Träger wünschen sogar, dass die TrainerInnen selbst ihre Interessen kollektiv in solchen Vereinigungen darlegen würden.

### 3) Kurzinput Mag.<sup>a</sup> Karin Steiner (abif): „Laufbahnmanagement im internationalen Kontext.“ Ergänzungen zu den Vortragsfolien und Zusammenfassung der Diskussion

#### *Folie 1*

Der Vortrag bezog sich vor allem auf verschiedene von **Prof. Bernd Ertelt** (Deutschland) zusammengefasste Studien. Das Management der eigenen Laufbahn zu erlernen ist das Ziel der Laufbahnberatung. Der Begriff wurde erstmals von der OECD aufgegriffen, die vor einigen Jahren eine zentrale Publikation mit dem Titel „**Career Guidance: Briding the Gap**“ veröffentlicht hat, in der ein Überblick über Ausbildungen und Zielsetzungen im Bereich der Laufbahnberatung gegeben wird und die auf verschiedenen Länderberichten basiert (verfügbar in der E-Library von QUINORA: [www.quinora.com](http://www.quinora.com))

#### *Folie 4*

Individualberatung ist in Europa wesentlich stärker vertreten als z.B. Gruppentraining.

#### *Folie 5*

(Internationale) Defizite in den Ausbildungen können insofern konstatiert werden, als dass diese etwas zu akademisiert bzw. theoretisiert erscheinen und die Vermittlung von praktischem Know-how nicht im Mittelpunkt steht.

#### *Folie 6 und Folie 7*

Außerhalb Österreichs gibt es in Europa wesentlich längere Ausbildungen für die Laufbahnberatung. Jene in Klagenfurt ist eine Ausnahme im Falle Österreichs. Hierzulande existieren hauptsächlich ein- oder zweijährige postgraduale Studien. **Gesamtfazit:** Die angebotenen Ausbildungen sind sowohl hinsichtlich der Qualität als auch der Quantität sehr heterogen.

#### *Folie 8*

„**Guidance Practitioner**“ soll wortwörtlich „BerufsberaterIn“ heißen. Hierzu können aber auch die BO- und AktivierungstrainerInnen gezählt werden.

#### *Diskussion*

Die Diskussion bezog sich anschließend auf den Begriff der „**BerufsberaterIn**“ und die institutionelle Anbindung der „BerufsberaterInnen“. In europäischen Beschäftigungsagenturen (z.B. deutsche Bundesagentur für Arbeit) arbeiten Personen, die sich im umfassendsten Sinne als BerufsberaterInnen verstehen und auch eine längere akademische Ausbildung dafür absolviert haben müssen (in Deutschland z.B. an der Fachhochschule Mannheim). Beschäftigungsagenturen in Europa existieren nicht immer nur in der Form der klassischen staatlichen Arbeitsmarktservices. Im Bereich der Beratung in Verbindung mit Vermittlung bieten größere Organisationen, die sich aus unterschiedlichsten Quellen finanzieren, umfangreiche Programme an: ausgehend von der Bedarfsanalyse bis hin zu Qualifizierungsmaßnahmen und Vermittlung sowie Betreuung von prekär Beschäftigten. Dies kann partiell mit den entsprechenden (Arbeits-)Stiftungsmaßnahmen in Österreich verglichen werden (z.B. Branchenstiftungen, Regionalstiftungen), welche jedoch zeitlich zumeist begrenzt sind.

In Österreich ist **Einzeltraining/-coaching** im Vergleich zu **Gruppentraining/-coaching**, das vom AMS eher forciert wird, nicht so stark verbreitet. Im aktuellen Regierungsabkommen wurde jedoch eine Verstärkung der Individualbetreuung als politischer Programmpunkt festgeschrieben.

Als weiterer Diskussionspunkt kam der **Zugang** für TrainerInnen zu **bestimmten Bildungszertifikaten** zur Sprache. Weil BerufsberaterInnenausbildungen in Österreich, mit wenigen Ausnahmen, zumeist **postgradual** sind, eher auf **Weiterbildung**<sup>2</sup> als auf Ausbildung fokussieren und darüber hinaus mit finanziellem Aufwand verbunden sind, bestehen hier gewisse **Zugangsbarrieren**. Dies kann dann auch langjährige, erfahrene TrainerInnen betreffen, die mitunter keinen akademischen Abschluss oder keine Matura haben. Im Plenum wurde aber auch darauf hingewiesen, dass bei der Praxis der Aufnahme für manche Weiterbildungslehrgänge bei den formellen bildungsbezogenen Einstiegsanforderungen von den Bildungsorganisationen durchaus Ausnahmen gemacht werden, wenn BewerberInnen ihre Beweggründe transparent erläutern können. Die finanziellen Barrieren bleiben davon freilich unberührt. Dadurch kann auch erklärt werden, dass weniger die BO- und AktivierungstrainerInnen, sondern eher Personen, die in einer Weiterbildungsinstitution fix verankert sind, diese Bildungsangebote nützen, um sich im Rahmen ihres Berufsfeldes weiterzuentwickeln.

In der Schweiz ist das Bildungsangebot für Laufbahnberatung größer. Allerdings sind die Programme dort stärker akademisch und basieren zumeist auf einem Psychologiestudium.

Abschließend wurde erwähnt, dass durch das vom AMS in den letzten 15 Jahren forcierte **„Aktivierungsparadigma“** eine nachhaltige Qualifizierung der AMS-BeraterInnen im Sinne einer Förderung des LLL und ein Personalausbau nicht im Vordergrund standen, sondern der Schwerpunkt auf dem Ziel lag, die AMS-KlientInnen zu motivieren und zur Eigeninitiative anzuregen („Selbstaktivierung“). Diese Vorgehensweise wurde auch damit begründet, dass Technologien wie das Internet dazu genutzt werden können, die persönliche Beratung durch verschiedene e-tools, wie z.B. Berufs-, Lehrlingskompass, zu substituieren, nicht zuletzt um Personalkosten einzusparen. Auf institutioneller Ebene kam es deshalb eher zu geringen Veränderungen in Bezug auf eine nachhaltige Betreuung. Das primäre/prioritäre Ziel des AMS während der letzten 15 Jahre war die Verkürzung der Durchlaufzeit der von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen.

#### **4) Zusammenfassung der Kleingruppenarbeit und der anschließenden Diskussion: „Gedankenexperiment: Tabula Rasa – Es gibt die jetzt existenten Institutionen nicht.“**

Die Arbeitsfragen lauteten:

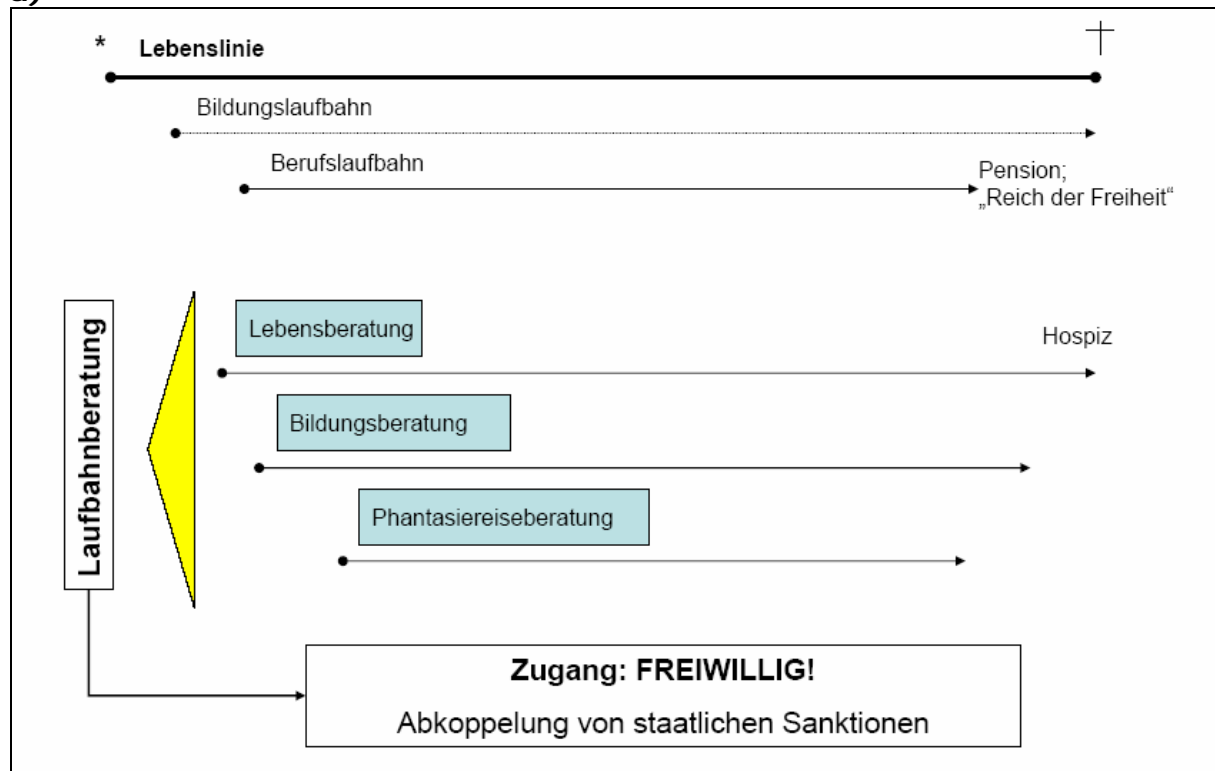
- Definition eines idealtypischen Berufsfeldes zur arbeitsmarktnahen Beratung und Vermittlung. Welche Berufe gäbe es in diesem Berufsfeld?
- Wo werden sie abgegrenzt?
- Wofür sind die Berufe zuständig?
- Was tun diese einzelnen Berufe?
- Mit wem haben sie Kontakte und Überschneidungen?
- Was müssen sie dafür können (Wissen/Ausbildung)?

---

<sup>2</sup> Z.B. in Klagenfurt.

Ergebnisse:

a)



Erläuterungen und Diskussion zu a):

**Ausgangspunkt** ist die **Lebenslinie** eines Menschen, an der die einzelnen Laufbahnelemente ansetzen. Mit dem Kindergarten beginnt im Prinzip die Bildungslaufbahn, die sich gegen das **Lebensende** hin **verdünnt**. Die klassische Berufslaufbahn startet etwas später und reicht bis zum Pensionsantritt, wobei die **Pension** selbst als das „Reich der Freiheit“ im Sinne von hohen **Selbstverwirklichungsmöglichkeiten** verstanden werden soll. Auch in diesem Lebensabschnitt kann eine Lebens-/Bildungsberatung hilfreich sein.

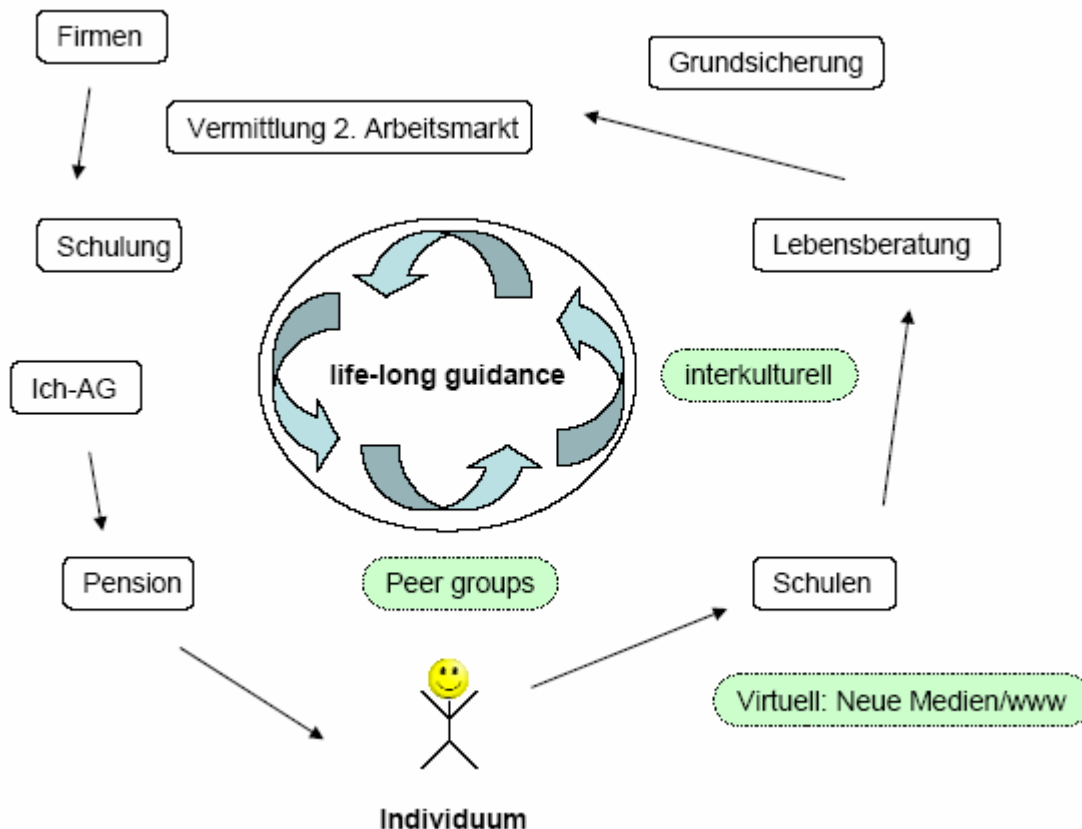
Parallel zu den drei Laufbahnschienen korrespondieren entsprechende Beratungselemente, wobei diese nicht im engen Sinne als Berufe definiert wurden. Es würde sich zu einem relativ frühen Zeitpunkt anbieten, eine Art **Lebensberatung** zu installieren, die weitaus umfassender als die derzeitige Lebens- und Sozialberatung sein sollte. „Bildungsberatung“ meint nicht nur die „Ausbildungsberatung“, sondern jede Form von Bildung, die ein Individuum prägt und seinen Horizont erweitert. Die Lebensberatung mündet bei der Hospiz in die Sterbeberatung.

Um eine grundlegende Orientierungshilfe für Lebensgestaltungspläne zu bieten, sollte die Phantasieereiseberatung dann ansetzen, wenn das Individuum das klassische Ausbildungssystem verlässt und vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt steht. **Alle 3 Arten** der Beratung, welche im Sinne eines **Supervisionssettings** verstanden werden sollen und die daher in erster Linie dazu dienen, gemeinsam mit den KlientInnen individuelle Ressourcen zu finden, die dann von letzteren entwickelt werden können, werden insgesamt als **Laufbahnberatung** definiert. Von zentraler Bedeutung ist, dass, unabhängig von der organisatorischen Form dieser Beratungsleistungen, der Zugang immer freiwillig erfolgt und abgekoppelt von staatlichen Sanktionen möglich ist. Dies impliziert auch eine Entkoppelung von Arbeitslosigkeit und „Bildungszwangskonsum“. Bei Arbeitslosigkeit, soll der Erhalt von Arbeitslosenversicherungs-

leistungen nicht an die Teilnahme an Bildungsangebote geknüpft sein, um die **Freiwilligkeit** zu garantieren.

An dieser Stelle wurde aus dem Plenum eingeworfen, dass Freiwilligkeit und Zwang bei der Teilnahme ambivalent betrachtet werden können. Einerseits kann eine Verpflichtung zur Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme die Motivation und damit auch die Kursqualität senken, andererseits veranlasst sie auch dazu, sich aktiv mit der eigenen Problemlage auseinanderzusetzen und im Rahmen der Kurse sozialen Austausch zu betreiben und Kontakte zu knüpfen, die der eigenen Reintegration in den Arbeitsmarkt dienlich sein können.

b)



Erläuterungen und Diskussion zu b):

Das Individuum ist hier Träger einer Vielzahl von Rollen (alleinerziehende Mutter, Arbeitsuchender 55+ etc.). Im Zentrum steht ein **one-stop-shop**, bei dem es sich um eine erste Anlaufstelle handelt, an die sich jede Person wenden und ihre Bedürfnisse darlegen kann. Wichtig ist, dass an dieser Stelle erfahrene **GeneralistInnen** platziert sind, die rasch an die passenden **SpezialistInnen** für jede **Zielgruppe** weitervermitteln können (viele freie Berufe wie AnwältInnen oder praktische ÄrztInnen nehmen eine solche Aufgabe auch jetzt schon für ihren Bereich wahr). Bereits in den **Schulen sollte Laufbahnberatung** angeboten werden, da erste Berufsentscheidungen dort getroffen werden müssen. Im Zusammenhang mit der Beratung sind die differenzierten Bedürfnisse von Personen unterschiedlicher kultureller wie auch organisationaler Hintergründe (Firmen versus IndividualkundInnen) zu berücksichtigen. Wenn jemand keine Bildungsberatung haben will, wird kein Zwang ausgeübt. **Bera-**

**tung** sollte auch von Firmen bei **bevorstehenden Entlassungen** in Anspruch genommen werden.

Der abgebildete Kreis dreht sich bis zur Pension, in der die Lebensberatung aber auch Beratungen in Bezug auf Nebenverdienste fortgesetzt werden sollen. Das dargestellte System würde auch voraussetzen, dass AMS und Ministerium eine Organisationseinheit darstellen oder zumindest sehr eng kooperieren.

c)

Die Ausgangsfrage bestand darin, wie eine bestimmte Tätigkeit zu einer arbeitssuchenden Person und wie ein bestimmtes Bildungsangebot zu einem arbeitssuchenden/bildungssuchenden Menschen kommen bzw. was die Motivationsgründe dabei sein können. Eine systemische Betrachtung dieser Fragen impliziert, dass jenes Szenario analysiert werden muss, in dem der Arbeitsmarkt nicht dieselben Funktionsprinzipien (Konkurrenzmarkt unter Arbeitssuchenden mit unterschiedlicher Ressourcenausstattung als ausschlaggebende Konkurrenzmerkmale) aufweist wie gegenwärtig.

Eine freie Wahl unter den Bildungsangeboten ist dann schwierig, wenn einerseits durch das klassische Bildungssystem - das mit dem Kindergarten beginnt und sich in der Organisation der Schule fortsetzt - auf Grund der strikten Curricula und der einheitlichen Leistungsbeurteilung inkl. der Möglichkeit durchzufallen schon im frühen Alter ein freiwilliges und eigeninitiatives Lernen gemäß den eigenen Interessen, Talenten und Bedürfnissen nicht gefördert und Lern-Motivationen dadurch schon sehr früh untergraben werden. Dies setzt sich dann bis in die AMS-Kurse fort. Andererseits bedingt der kompetitive Arbeitsmarkt, auf dem Bildung und Qualifikationen ein Kapital sind, um sich von anderen MitbewerberInnen abzusetzen, dass Weiterbildung bzw. Aneignung von neuem Wissen a priori unter der Ägide von Zwang und Unfreiwilligkeit stehen.

Im Anschluss stellt sich nun die Frage, ob diese Funktionsprinzipien überhaupt kompatibel mit den Anforderungen der Arbeitsrealität in einem noch immer wachsenden, dominanten und sich immer weiter ausdifferenzierenden tertiären (Dienstleistungs-)Sektor sind, auf dem sich zunehmend jedes Angebot seine Nachfrage selbst suchen muss und Eigeninitiative gefragt ist.

Um das Ziel einer höheren Motivation von WeiterbildungsteilnehmerInnen zu erreichen, müssten also eher an den erwähnten Funktionsprinzipien von Arbeitsmarkt und Schulsystem Änderungen vorgenommen werden (Stichworte: Grundsicherung, Reform des Bildungssystems etc.).

## 2. Tag

### Domain 4: Handouts und Kursinfrastruktur

#### 1) Vortrag von Dr. Alfred Fellingner (work@education, GPA): „Qualitätsansprüche von TrainerInnen“; .Ergänzungen zu den Vortragsfolien und Zusammenfassung der Diskussion

**Work@education** ist eine Interessengemeinschaft, die im Jahr 2002 im Rahmen der Reform der Gewerkschaft der Privatangestellten gegründet wurde und derzeit ca. 1.500 Mitglieder hat. Ziel war es, eine Interessenvertretung für in unterschiedlichsten Branchen tätige TrainerInnen ins Leben zu rufen sowie eine Organisierung der Basis der TrainerInnen zur Ergänzung der Arbeit der GPA selbst zu forcieren. Deshalb ist auch eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft nicht Voraussetzung, um sich bei work@education zu beteiligen. (Allerdings können dann bestimmte Rechte, wie z.B. das aktive und passive Wahlrecht, nicht in Anspruch genommen werden.)

Was sind die **Aktivitäten** der work@education?

Zu Beginn wurde die **TrainerInnenlandschaft** hinsichtlich Größe und Zusammensetzung **analysiert**, wobei sich erneut die Heterogenität bezüglich der Qualifikationen, der kolportierten Zahl beschäftigter TrainerInnen (Schätzung: 20.000 bis 30.000), der Bezahlung und der Rechtsverhältnisse zeigte. Die Schwankungen in den Zahlen ergeben sich durch die Abgrenzungsproblematik, wer als TrainerIn zu zählen ist und wer nicht. Der Arbeitskreis „Qualität in der Erwachsenenbildung“ hat untersucht, wie eine Qualitätssicherung anhand bestimmter Qualitätskriterien in diesem Bereich erfolgen kann und wie das Berufsbild des Trainers/der Trainerin und die gestellten Anforderungen definiert werden können. Der Fokus liegt dabei nicht auf Qualitätssicherungsmethoden auf Organisationsebene (z.B. ISO-Zertifizierung), sondern konzentriert sich auf die individuelle TrainerInnenfachkraft.

Weil keine Übersicht über die Arbeitsvertragsverhältnisse besteht, wird **Lohndumping** möglich. work@education versucht deshalb, Bewusstseinsbildung und Lobbying zu betreiben, was z.B. mit dem „**Honorarbarometer**“ umgesetzt wird. Mit dem Honorarbarometer soll sichtbar gemacht werden, zwischen welchen Grenzen sich das Spektrum der Gehaltssätze pro Stunde für TrainerInnen bewegt. Dabei wurde eine relativ große Spannweite von 10 bis 100 Euro pro Stunde festgestellt. work@education hat versucht, ein existenzsicherndes **Mindesthonorar** auf Basis des **BABE-Kollektivvertrages** zu berechnen und kam dabei unter der Berücksichtigung verschiedener Rahmenbedingungen (Arbeitslosengeld, Krankengeld, Steuerberatung, Akquise, Vor- und Nachbereitungszeit) auf einen Wert von 24 bis 25 Euro pro Stunde für Freie DienstnehmerInnen und auf 34 bis 35 Euro pro Stunde für WerkvertragsnehmerInnen.

Im Rahmen der work@education wird auch versucht, im Laufe dieses Jahres einen **online-Einkommensrechner** zu entwickeln, bei dem das eigene Honorar für die individuelle Arbeitssituation mit üblichen Vergleichswerten kontrastiert werden kann.

#### *Ad Definition von Training:*

Gruppensetting ist ein Spezifikum des Trainings, wobei eine „Gruppe“ aus mindestens 3 und maximal 25 Personen besteht. Darüber hinaus handelt es sich um Großgruppen, für die andere Kompetenzen erforderlich wären. **Kognitives Erfahrungslernen** soll heißen: nicht nur Wissenstransfer sondern praktisches Erfahren, handlungs- und erlebnisorientiertes Lernen. Insbesondere soll auf individuelle Bedürfnisse

eingegangen werden, was sich in einem biografieorientierten, geschlechter- und altersgerechten Training sowie einem auf Menschen mit Behinderungen abgestimmten Programm ausdrückt.

#### *Ad Anforderungen an die TrainerInnen:*

- Fachkompetenz: bedeutet auch einen Wissensvorsprung gegenüber den Teilnehmenden zu haben.
- Methodische und didaktische Kompetenz: geschlechtergerecht, niemand sollte im Lernprozess benachteiligt werden (bildungsnahe und bildungsferne Menschen).
- Reflektierte Werthaltung: Was habe ich für ein Menschenbild? Eine reflektierte Werthaltung ist vermutlich nur diskursiv oder im Rahmen von Weiterentwicklungsprozessen im Sinne einer Supervision/Selbsterfahrung etc. erlernbar.
- Eine fundierte Ausbildung beinhaltet auch die informellen Kompetenzen. Auf bestehende Kompetenzen der TrainerInnen soll aufgebaut werden, wobei die Ausbildungsdauer allein kein Qualitätskriterium sein kann. (Die Weiterbildungsakademie vom Erwachsenenbildungsinstitut Strobl gemeinsam mit der Uni Klagenfurt und dem Volksbildungsverband rechnet viele Qualifikationen von anderen Instituten an und berücksichtigt auch die informellen Kompetenzen.)
- Der Aspekt der Praxiserfahrung kann mit einem 4-Stadien-Modell dargestellt werden: 1) teilnehmende TrainerInnen, die sich in den Kursen das Wissen aneignen, 2) Ko-TrainerInnen, die noch nicht alleine mit den TeilnehmerInnen arbeiten, 3) Training unter verpflichtender Supervision, 4) allein agierende TrainerInnen.

#### *Diskussion*

Im Anschluss an das Referat von Dr. Fellingner kam die Frage auf, warum es nun immer noch **kein einheitliches Berufsbild** für TrainerInnen gibt, obwohl dies offensichtlich über weite Bereiche in den betroffenen Institutionen ein Thema ist. Diese Situation wurde einerseits auf die Hypothese zurückgeführt, dass es an der **Vielfalt** und Komplexität der Bereiche, in denen TrainerInnen eingesetzt werden, scheitert, zweitens würden verschiedene **Lobbyinginteressen** eine Vereinheitlichung erschweren. Warum sollte ein Unternehmensberater mit Gewerbeschein seine eigene Position schwächen, indem er sich durch zusätzlich zu erfüllende Qualitätskriterien, die auf der Basis eines bestimmten TrainerInnenberufsbildes aufbauen, Konkurrenz schafft und für ihn ein Aufwand entsteht.

Welche Lösungsansätze gibt/gäbe es?

Ein erster Ansatz ist der existierende **BABE-Kollektivvertrag**, in dem schon festgehalten wird, ab wann sich ein/eine TrainerIn in einer bestimmten Gehaltsstufe („Verwendungsgruppe“) befindet. Es gibt auch Aussagen von AMS-Chef Herbert Buchinger, dass angedacht wird, für Freie DienstnehmerInnen Mindesthonorare festzulegen und die Ausschreibungen dementsprechend zu gestalten, wenn der BABE-Kollektivvertrag gesetzt ist. Ein anderer Zugang, in Kooperation mit der Wirtschaftskammer und der GPA, wäre eine gewerberechtliche Regelung, die einen eigenen **Gewerbeschein für ErwachsenenbildnerInnen** vorsähe. Weil die gewerberechtliche Regelung allein nicht funktionieren würde, da viele TrainerInnen in der Form eines Angestelltenverhältnisses arbeiten, bedarf es auf der Angestelltenenebene einer internen Regelung innerhalb der Gewerkschaft. Größere Auftraggeber wie die Länder könnten Berufs- und Aufgabenfelddefinitionen schon in ihren Ausschreibungen vorgeben und damit politische Gestaltungsmacht entfalten.

Die Einrichtung der **Weiterbildungsakademie** ([www.wba.or.at](http://www.wba.or.at)) nimmt - bei allen Schwierigkeiten mit divergierenden arbeitsmarktpolitischen Interessen zwischen verschiedenen Bundesministerien - eine Vorreiterrolle in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen von TrainerInnen ein, die langfristige Entwicklungen auf dem Erwachsenenbildungsbereich anstoßen kann und sollte nicht die einzige ihrer Art bleiben. Falls sich die Weiterbildungsakademie etabliert, kann sie ein Angebot für Personen darstellen, die im arbeitsmarktpolitischen Kontext arbeiten und dort eine Zertifizierung suchen.

Vom Plenum wurden auch das **ECTS-System** und seine Anwendbarkeit diskutiert. Es fiel der Hinweis, dass derzeit von der work@education eine Arbeitsgruppe initiiert wird, die sich mit den Möglichkeiten auseinandersetzen soll, für TrainerInnen ein ECTS-System im arbeitsmarktpolitischen Bereich zu installieren, da es solche übergreifenden Anerkennungssysteme dort noch nicht gibt. Diese Zertifizierungen sollten für alle TrainerInnen und alle ErwachsenenbildnerInnen (also nicht nur der arbeitsmarktpolitische Bereich) offen sein.

Bezogen auf die unterschiedlichen Praktiken bei den **Sozialversicherungen** wurde festgestellt, dass sich sowohl TrainerInnen als auch ArbeitgeberInnen oft bestimmte Rechtsverhältnisse wünschen (jeweils „individuell komponierte“ Vertragsverhältnisse), was aber jeglicher rechtlichen Grundlage entbehrt. Die TrainerInnen präferieren zum Teil Freie Dienstverhältnisse - oft in der (zumeist irrigen) Vorstellung, dass sie insgesamt ein höheres Einkommen erzielen können, wenn sie nicht in einem SV-Verhältnis zur GKK stehen. Weil die Versicherungsleistungen dann aber auf andere Weise aufgebracht werden müssen, stimmt diese (Wunsch-)Vorstellung so oft nicht. Weiters wurde angemerkt, dass ein Werkvertrag mitunter das sicherste Arbeitsverhältnis ist, weil dieser für eine bestimmte Dauer fix abgeschlossen wird und keine Kündigung dazwischen möglich ist, was beim echten Dienstvertrag viel kurzfristiger passieren kann.

Die rechtliche Gestaltung der **Arbeitsverhältnisse** unterliegt letztlich aber nie der freien Wahl der Beteiligten, sondern ist im Gesetz klar beschrieben. Ausschlaggebend sind einzig und allein die Merkmale des spezifischen Arbeitsverhältnisses (z.B.: Gewerbeschein bedeutet nicht automatisch Werkvertragsverhältnis!). Dies kann aber wiederum zu Mehrfachversicherung führen, wobei eine gegenseitige Anrechnung zwischen den Gebietskrankenkassen möglich ist, um nicht die Höchstbemessungsgrundlage zu überschreiten. Im Plenum wurde auf diesem Bereich jedenfalls ein Informationsdefizit bei TrainerInnen und Trägern konstatiert, weshalb es wichtig ist, die Trainerinnen aufzuklären, welcher Vertrag welche Konsequenzen mit sich bringt. In diesem Zusammenhang kam auch die Frage auf, wie streng tatsächlich gegen falsche Vereinbarungen seitens der rechtlichen Instanzen vorgegangen wird. Antwort: Prinzipiell kommen Überprüfungen durch die Sozialversicherung vor.

Zu rechtlichen Themen gibt es eine **Broschüre** von der Interessengemeinschaft workFLEX, die sich „**Paragraphendschungel**“ nennt und auf [www.gpa.at](http://www.gpa.at) gratis downloadbar ist. In dieser Veröffentlichung sind alle Rechtsverhältnisse detaillierter beschrieben. Eine zweite, auf den Bildungsbereich bezogene Ausgabe wird vor dem Sommer erscheinen.

An das **AMS** richtete sich die Forderung nach mehr Engagement bei **eigenen Weiterbildungsmaßnahmen** (z.B. Trainingsunterlagen, Info-Materialien) für TrainerInnen. Möglicherweise könnten diese einen positiven Motivationsfaktor im Hinblick auf die zu erbringende Qualität darstellen und einkommensschwächeren TrainerInnen-Gruppen das Reüssieren im Beruf erleichtern. Auch die Träger können ihren Trainee-

rInnen nur in dem Ausmaß Weiterqualifikationen anbieten, wie es der budgetäre Spielraum, der wiederum mit den Ausschreibungsfakten zusammenhängt, erlaubt.

Auf diese Forderung im Plenum wurde mit einer Übersicht über relevante Publikationen für TrainerInnen geantwortet. Die Arbeitsmarktforschungsstelle des **AMS** hat hier unlängst begonnen, eine Reihe von **Publikationen** zu erstellen („**Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung**“, **Methoden in der beruflichen Rehabilitation**, **Info-Handbuch zu Methoden in der Gesundheitsprävention** usw.), die alle über [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) gratis downloadbar sind oder als hardcopy zu Selbstkosten bestellt werden können. In den nächsten Monaten werden zudem **Handbücher**, die auf **verschiedene Zielgruppen** fokussieren, erscheinen (z.B.: „Methoden in der Berufsorientierung für Frauen“, Handbuch für Ältere). Darüber hinaus gibt es auch jetzt schon vom AMS finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen der Maßnahmenträger, was jedoch vom Umfang je nach Bundesland sehr variiert. Möglich wäre auch die Vergabe von **Bildungsschecks** durch das AMS für TrainerInnen, die öfter in Auftragsverhältnissen zum AMS stehen.

Das **Einschulungs- und Qualifizierungsangebot** der Träger und des AMS für neu einsteigende TrainerInnen umfasst **kein Coaching zu Beginn** ihrer Berufskarriere, was in anderen Branchen nicht so gehandhabt wird (Traineeprogramme für neue MitarbeiterInnen). Dies liegt aber auch daran, dass das AMS in der Logik agiert, mit den Maßnahmendesigns „fertige“ Arbeitskräfte „einzukaufen“ und nicht Weiterzubildende bzw. Einzuschulende. Es herrscht also tendenziell die zumindest implizite Annahme, dass ein/e Soziologe/Soziologin, oder ein/e Psychologe/in den TrainerInnenberuf ausüben kann. Dem ist aber in der Praxis nicht so.

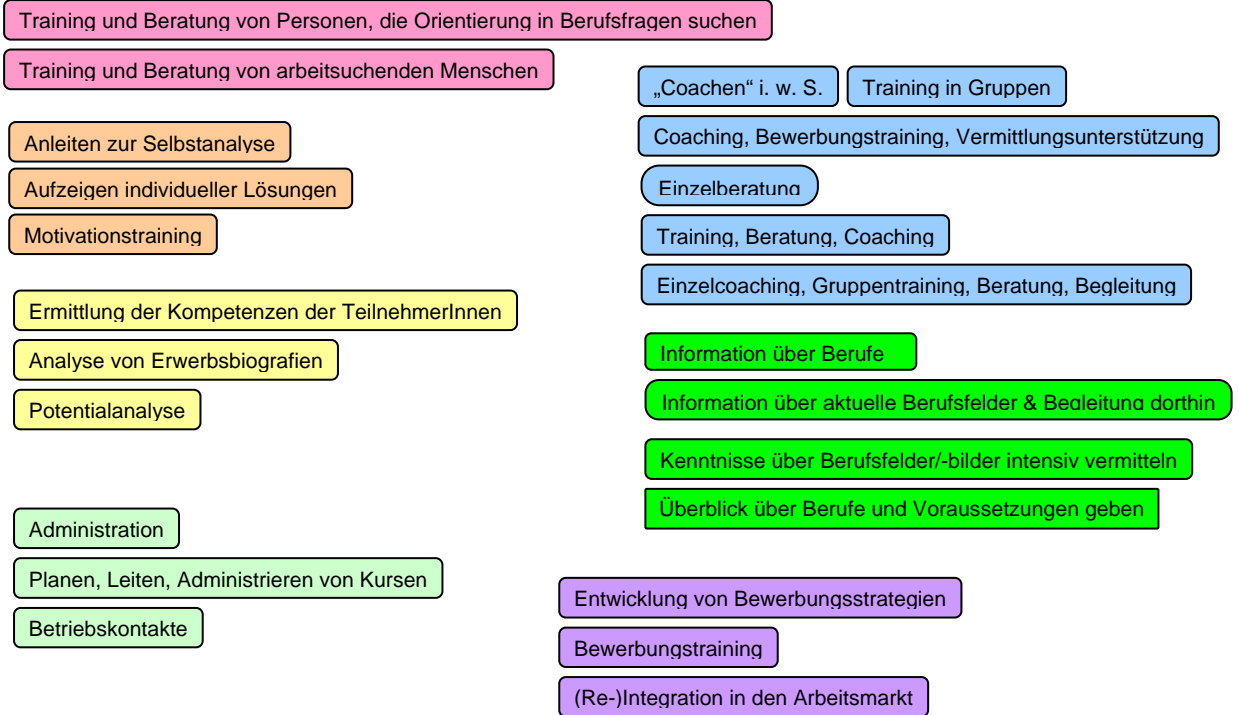
## **2) Gruppenarbeit: Entwicklung eines Berufsbildes „BO- und AktivierungstrainerIn“, Zusammenfassung der Ergebnisse**

**Ziel: Mittels eines geclusterten Brainstormings einen Input für das AMS liefern.**

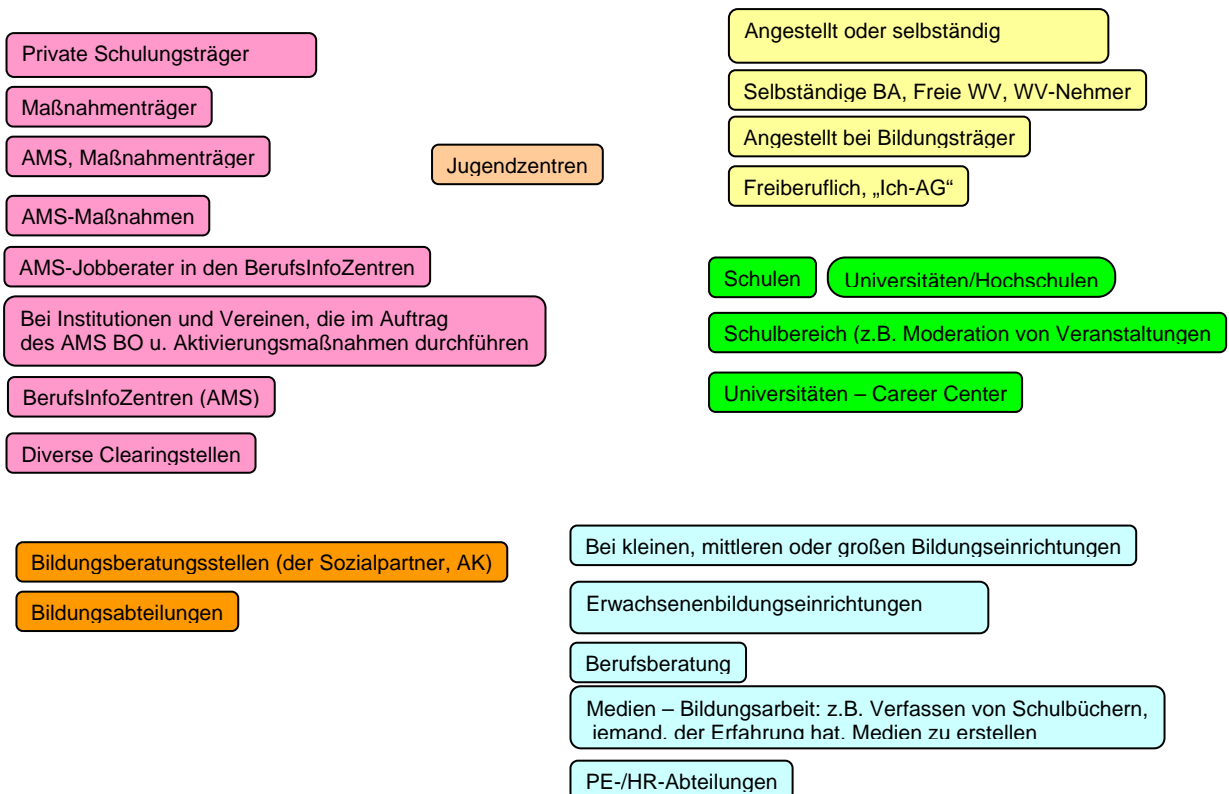
*Kategorien* (entnommen aus dem AMS-Qualifikations-Barometer):

- Wie definiert sich die Haupttätigkeit?
- Was/Wo sind Beschäftigungsmöglichkeiten?
- In welchem Bereich bewegt sich das Einkommen?
- Arbeitsumfeld?
- Fachliche Anforderungen?
- Persönliche Anforderungen?

## Haupttätigkeit



## Beschäftigungsmöglichkeiten



## Einkommen

Einstieg: angestellt: 1.700 € brutto; selbständig: 25 € brutto

Mindestlohn laut BABE oder Mindesthonorar pro Stunde

In etwa 1.500 € netto ab Berufseinstieg/Vollzeit

Sehr unterschiedlich, k. A. möglich

35 € Honorar pro Zeiteinheit

25 € freie DN brutto; 35 € für Werkvertrag

Ab 1.680 brutto nach Kollektivvertrag

50 € pro Stunde

50 € brutto (Ziel)

1.800 € für Angestellte; 23 € pro h

30 € pro h

## Arbeitsumfeld

Diverse Netzwerke (regionale Firmenkontakte etc.)

Soziale Vernetzung

Stark kommunikativ geprägt

Kommunikationsintensiv

Inhaltliche Gestaltungsfreiheit

Image

Supervision für TrainerInnen

Weiterbildung

Selbstadministration

Psychosozial/objektivistisch

Selbstentwickler (man muss sich Dinge selber organisieren)

Aggressive & depressive KT

TrainerInnenschlüssel

Uneinsichtige AMS-BeraterInnen

Personen, die mehr oder weniger freiwillig in einen Job vermittelt werden sollen

Arbeitslose Personen, Langzeitarbeitslose, Gruppen von 10 Personen

U. U. KlientInnen im Zwangskontext

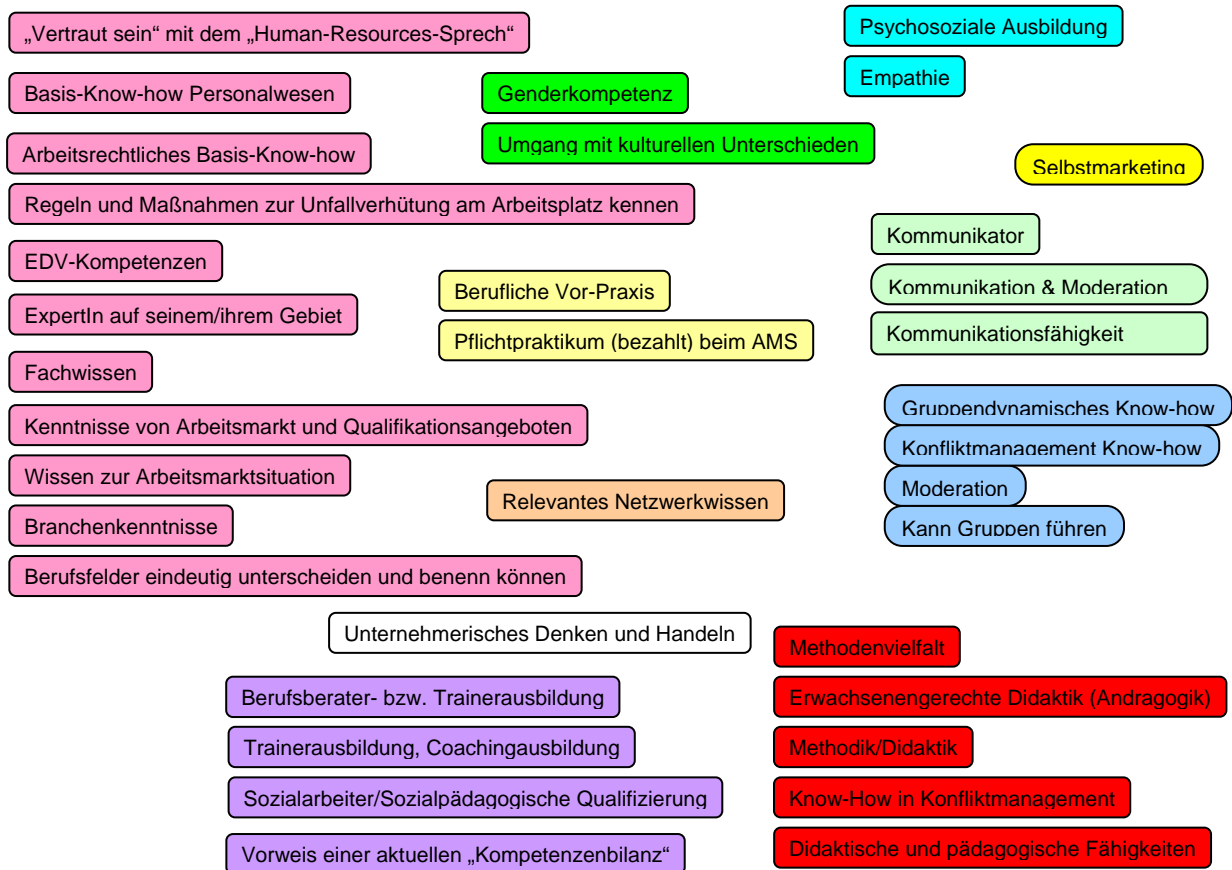
Psychisch herausfordernd

Schwieriges Klientel, Zeitdruck, Erfolgsdruck, unregelmäßige Arbeitszeiten

Frustration der TeilnehmerInnen

Burn-out-Gefahr

## Fachliche Anforderungen



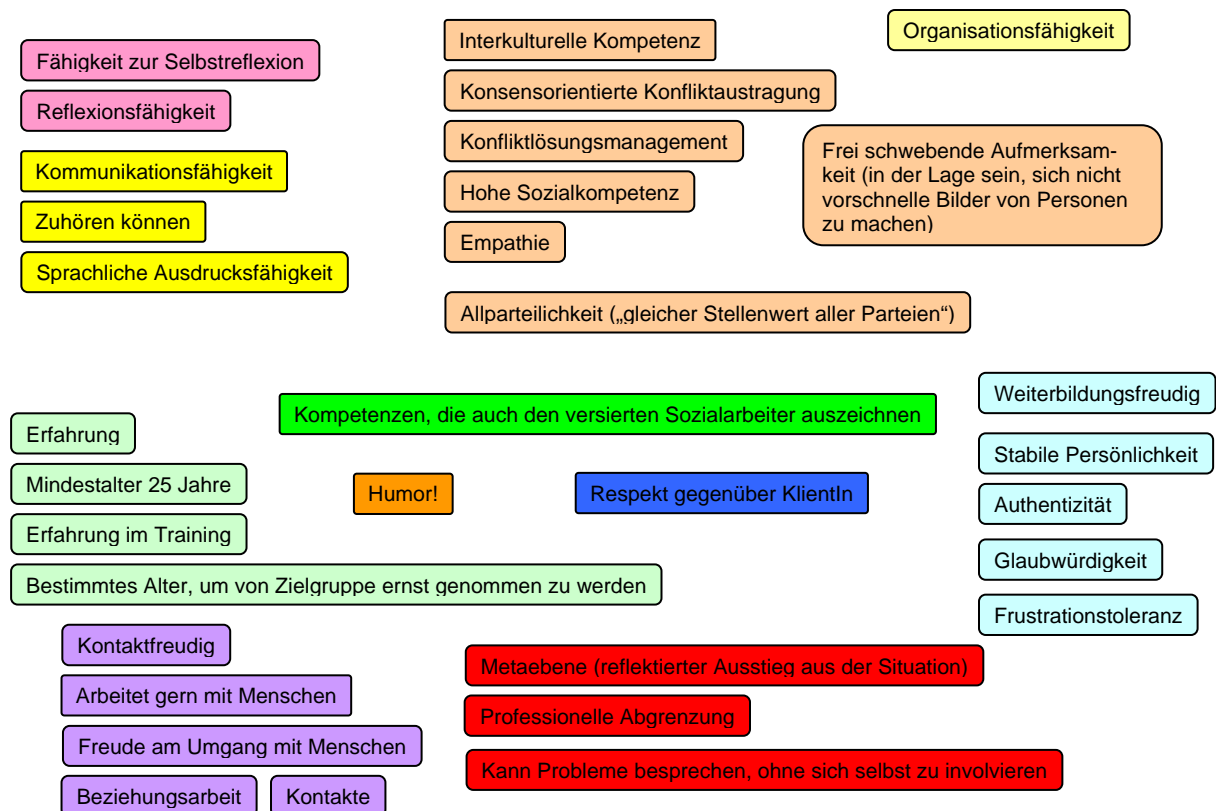
### Anmerkungen zu den fachlichen Anforderungen

Je mehr Branchen und Unternehmen man als TrainerIn kennen gelernt hat, desto leichter tut man sich auch in der Beratungssituation. Üblicherweise sind die klassischen Coachingfertigkeiten (roter Cluster) das zentrale Handwerkszeug für TrainerInnen. Bei den BO- und AktivierungstrainerInnen ist darüber hinaus aber zusätzlich immer ein vertiefteres Wissen über den Arbeitsmarkt notwendig (rosa Bereich).

**Unternehmerisches Denken und Handeln** ist einerseits wichtig, da viele TrainerInnen aufgrund ihres quasi-selbständigen Berufsstatus davon tangiert werden. Darüber hinaus kann es auch behilflich sein, um Bewusstseinsarbeit bei und Potenzialeinschätzungen von jüngeren Kursteilnehmenden, die noch nicht dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt tätig waren und überlegen, eine selbständige Tätigkeit aufzunehmen, durchführen zu können bzw. sie an die entsprechenden BeratungsexpertInnen (Gründungsberatung, Finanzplan) weiterzuleiten.

Als TrainerIn sollte man zukünftig auch vermehrt auf die (vorhandenen) Potenziale bei KursteilnehmerInnen eingehen bzw. diese finden und weniger ein konkretes Fachwissen vermitteln. Dies würde aber auch verstärkt des Einzelcoachings bedürfen.

## Persönliche Anforderungen



Die Frage nach der Bedeutung der **Authentizität** eines/einer Trainers/Trainerin kam im Plenum mehrmals zur Sprache, d.h. klarerweise auch, wann weiß ich selber, ob ich wirklich authentisch bin? Bekommt man wirklich immer eine Rückmeldung, ob man authentisch wirkt? Hierbei sollte auch bedacht werden, dass das Konzept der Authentizität aus soziologischer Sicht wenig Sinn macht, da Menschen in unterschiedlichen sozialen Kontexten unterschiedliche soziale Rollen spielen und alle gleich authentisch oder nicht authentisch sind.

### 3) Wünsche des Plenums an das AMS und Ausblick

Es fiel die Frage nach einem **Online-tool**, mit dem mit einem bestimmten **Kompetenzprofil** eines Klienten/einer Klientin eine passende Auswahl an angebotenen Berufen abgerufen werden kann. Eine Vielfalt an Informationsmaterialien sollte mit Stichwortabfrage im Internet verfügbar gemacht werden. Es wurde darauf hingewiesen, dass es diese Möglichkeit in Form des **AMS-Qualifikations-Barometers** schon gibt: <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereiche.php>

Zu den vielen AMS-Publikationen mit Trainingsinhalten und einzelnen Beispielen wären auch zusätzliche Checklisten und Unterrichtsmaterialien (Ausbau der Methoden- und Info-Handbücher) wünschenswert. Eventuell ließe sich ein ganzes **Unterrichtspaket seitens des AMS** zusammenstellen, bei dem dann keine Copy-Right-Bedenken für Träger und TrainerInnen bestehen müssen, wenn sie das Material verwenden.

Das AMS denkt solch ein Unterrichtspaket an. In der internen Personalausbildung gibt es bereits Skripten. Weiters soll im AMS-Forschungsnetzwerk das **e-learning**

ausgebaut werden. Ein paar basale Elemente sind dort bereits enthalten. Seitens des AMS sind internetbasierte Materialien mit Suchfunktionen und eine sukzessive Umsetzung von e-learning-Werkzeugen für MultiplikatorInnen und die interessierte Fachöffentlichkeit geplant. Darüber hinaus erscheinen bis zum Sommer drei neue Handbücher: **Info-Handbuch Ältere, Praxis-Handbuch Gesundheitsförderung, BO-Handbuch mit Schwerpunkt „Mädchen und Frauen“**. Im Winter 2007 wird auch ein Anhangsskript/Ergänzungsband zur übersichtlichen Handhabung aller bisherigen Materialien veröffentlicht werden (Arbeitstitel: „Erfolgreich Arbeiten mit den AMS-BerufsInfoUnterlagen“).

Auf [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) können sich Interessierte in einen **Newsletter** eintragen. Eine **Kontakt Datenbank** ist im Aufbau, die es ermöglichen soll, zielgruppenspezifische Verteiler und Aussendungen anzubieten.

Das AMS verwies am Ende noch auf zwei einschlägige Veranstaltungstermine (ebenefalls auf [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt „Veranstaltungen“ einsehbar) am 30.04. und 14.05.2007.