

## **Dokumentation zum Workshop „Methoden der Berufsorientierung für Menschen mit Migrationshintergrund“**

**Datum: 23. Juni 2009 09:00-16.30  
Ort: BTC Training  
1060 , Rahlgasse 3**

**Moderation: Mag.<sup>a</sup> Karin Steiner (abif), Dr. Alfred Fellingner-Fritz**

### Ziele des Workshops waren:

- Information über das Methodenhandbuch Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Menschen mit Migrationshintergrund und im multikulturellen Kontext,
- Reflexion und Training von diversity-sensibler Methodik.

**Zielgruppe:** Trainerinnen und Trainer in Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen sowie FachtrainerInnen

### Programm:

|               |   |
|---------------|---|
| 9.00 – 9.40   | Moderation: Besprechung des Programms mit den TeilnehmerInnen, Klärung der Erwartungen der TeilnehmerInnen an den Workshop<br>Dr. Alfred Fellingner, Mag. <sup>a</sup> Karin Steiner (abif) |
| 9.40 – 10.10  | Darstellung der Situation von MigrantInnen am (österreichischen) Arbeitsmarkt<br>Mag. <sup>a</sup> Karin Steiner (abif)   |
| 10.40 – 11.00 | <b>Pause</b>  |
| 10.10 – 10.40 | Angebote des AMS für MigrantInnen,<br>Mag. <sup>a</sup> Sarah Galehr (AMS Österreich)   |
| 11.00 – 12.30 | Vorstellung des BO-Handbuchs und der Methodendatenbank  |
| 12.30 – 12.45 | Vernetzung und Austausch der TeilnehmerInnen  |
| 12.45 – 14.00 | <b>Mittagessen</b>  |
| 14.00 – 16.30 | Trainings-Modul: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausprobieren von Übungen des Handbuchs</li> <li>• Diskussion und Reflexion verschiedener Methoden</li> </ul>                      |

## VORMITTAG

### 1) Begrüßung und Vorstellung der TeilnehmerInnen Ziele und Erwartungen an das Seminar

| Name                              | Organisation                             |
|-----------------------------------|--|
| Buchbauer, Wolfgang               | bfi Wien                                 |
| Chlebetz, Michael Ing.            | Trendwerk GmbH                           |
| Cimander, Barbara Mag.            | WUK Domino                               |
| De Freitas Sepp, Aracy Mag.       | Beratungszentrum f. Migranten            |
| Dumitru, Dusica                   | Integrationshaus                         |
| Edtmayr, Sabine                   | ibis acam Bildungs GmbH                  |
| Einsiedler, Monika Mag.           | IAB                                      |
| Ertl, Roswitha Mag.               | Verein WOBS                              |
| Friedwagner, Dietmar              | BFI OÖ                                   |
| Galoch, Irene                     | Didactica-wincomm                        |
| Hlawicka-Englisch, Adriana        | Didactica-wincomm                        |
| Köchl, Alexander                  | Job-TransFair Gemeinnütziges             |
| Kofler, Klaus                     | Job-TransFair                            |
| Kreczy, Irmgard                   | Hebebühne                                |
| Lengauer, Gabriele                | BFI OÖ                                   |
| Manhartsberger, Thomas            | Projekt JE_TZT - Caritas Wien            |
| Melingo, Bridget Mag.             | VHS Ottakring                            |
| Meraner, Johanna Mag.             | Österreichischer Integrationsfonds       |
| Nagl, Elisabeth Mag.              | ibis acam Bildungs GmbH                  |
| Nathan, Veronika                  | WUK Domino                               |
| Perak, Dragan Mag.                | Context                                  |
| Polland, Elke Diplömée            | IAB                                      |
| Preis, Bernhild Mag.              | Job-TransFair                            |
| Rabenstein, Dietmar DSA           | Kapsch Partner Solutions                 |
| Radeka, Suzana                    | WUK-DOMINO                               |
| Reingruber, Birgit Mag.           | Caritas Wien                             |
| Scheibenreif-Blümel, Barbara Mag. | Projekt NESIB                            |
| Schemitz-Wallner, Karin Mag.      | ARLA, Caritas Eisenstadt                 |
| Valdes, Maria                     | Integrationshaus                         |
| Wegleiter, Bettina Mag.           | UNIPOINT Karriereservice der Universität |
| Wieser, Gerhard                   | Kapsch Partner Solutions GmbH            |
| Wöhry, Barbara                    | Job-TransFair                            |

## Erwartungen der TeilnehmerInnen:

- Informations- und Meinungsaustausch
- Neue Methoden kennenlernen
- Methoden für Jugendliche
- Aus-, Weiterbildung für MigrantInnen
- Tätigkeiten, Maßnahmen des AMS
- Austausch, Vernetzung
- Was ist spezifisch für die Gruppe der MigrantInnen zu beachten?
- Hafterfahrene Jugendliche
- Neue Sichtweisen
- Info zu AMS und Sprachkursen
- Kompetenzarbeit für 3. Lebensabschnitt

## 2) Darstellung der Situation von MigrantInnen am (österreich-ischen) Arbeitsmarkt, Mag.<sup>a</sup> Karin Steiner (abif)

### Download der PPT-Präsentation:

[http://www.abif.at/deutsch/news/events2009/bomigrant/Vortrag\\_MigrantInnen\\_am\\_Arbeitsmarkt.pdf](http://www.abif.at/deutsch/news/events2009/bomigrant/Vortrag_MigrantInnen_am_Arbeitsmarkt.pdf)

### Diskussion des Inputs

Die Diskussion begann mit dem Migrationsbegriff an sich. Gerade bei statistischen Erhebungen ist zu klären, wer überhaupt als Migrant oder Migrantin gezählt wird. So zum Beispiel zählen je nach Definition EU-BürgerInnen mit (z.B. die große MigrantInnengruppe der deutschen StaatsbürgerInnen) oder sie werden nicht mitgerechnet.

### *Freiwillig arbeitslos?*

Ein Teilnehmer meint, dass es unter den arbeitslosen MigrantInnen (wie unter den Arbeitslosen insgesamt) einen bestimmten Anteil gibt, die nicht arbeiten wollen und immer wieder die selben Strategien anwenden, um arbeitslos zu bleiben. Bei dem oftmaligen geringen Stundenlohn, die sie beispielsweise als HilfsarbeiterInnen beziehen würden, ist der monetäre Vorteil, den sie aus der Erwerbsarbeit ziehen würden, gering. Diese Probleme sind damit teilweise strukturell bedingt und können nicht auf den Migrationshintergrund zurückgeführt werden. Die BeraterInnen und TrainerInnen sind mit Fragen wie „Nennen Sie mir einen guten Grund, wieso ich arbeiten gehen soll.“ konfrontiert. Wichtig, ergänzte eine weitere Teilnehmerin die Diskussion, sei es an motivationalen Faktoren zu arbeiten. Jeder Migrant, jede Migrantin ist grundsätzlich als dislozierte Person zu betrachten.

Die AMS-Expertin Mag.<sup>a</sup> Sara Galehr erläutert, dass es wichtig ist, das Augenmerk auf den Einzelfall zu richten.

Sie erwähnte ein Beispiel einer PflegehelferInnenausbildung in Oberösterreich, bei der die hohe Dropout-Rate zum Problem wurde. Bei genauerem Hinsehen stellte sich heraus, dass einige der betroffenen Personen an posttraumatischen Störungen litten und gerade die Beschäftigung in der Pflege retraumatisierend wirkte.

### **Nostrifizierung**

Eine Teilnehmerin merkte kritisch an, dass es an Aufklärung und Transparenz für die beratenen MigrantInnen fehlt. Oft werden die jeweiligen Personen nicht über die Möglichkeiten und den Nutzen einer Nostrifizierung informiert. Unklar ist oft, welche Schritte im konkreten Fall zu setzen sind (z.B. im Ausland abgeschlossenes Studium, Vor- und Nachteile von Nostrifizierungen). Hier stellt sich die Frage nach Hol- oder Bringschuld. Gerade das AMS sollte seinen KlientInnen beispielsweise mit Informationen über Nostrifizierungen bereits im Ausland abgeschlossener Ausbildungen versorgen und die KlientInnen nicht ohne genauere Befragung als bloße PflichtschulabsolventInnen einstufen. Den BeraterInnen sind viele Beispiele von MigrantInnen bekannt, die dequalifiziert in den österreichischen Arbeitsmarkt einsteigen und damit auch später wenig Chancen haben gemäß ihrer im Ursprungsland erworbenen Qualifikationen zu arbeiten. Kritisiert wird, dass in Österreich vorhandenes Potential nicht genutzt wird, so wird zum Beispiel ein Universitätsprofessor aus Algier erwähnt, der als Hilfsarbeiter beschäftigt ist. Dieser hatte Fehlinformationen zu Nostrifizierungen erhalten und erst Jahre später wurde seine eigentliche Qualifikation im Rahmen eines Gespräches mit einer Bildungseinrichtung erarbeitet. Dennoch, so eine Teilnehmerin, ist eine anerkannte Qualifizierung noch keine Garantie für einen entsprechenden Arbeitsplatz.

### **Good Practice**

Hierzu erwähnt ein Teilnehmer die Beratungsstelle der MA 17 „Start Wien – Startcoaching für Neuzugewanderte“ (<http://www.startwien.at/>). Diese seines Erachtens zu wenig bekannte aber gut funktionierende Beratungsstelle bietet mehrsprachig Informationen für NeuzuwanderInnen im Rahmen mehrerer Module zu Themen wie Beruf (waff), Anerkennung von Qualifikationen, aber auch Zusammenleben und Bildung an. Zusätzlich stellt die MA 17 den Wiener Bildungspass aus, der auch Sprachgutscheine enthält und bei AMS Beratungen vorgewiesen werden kann. Als weiteres positives Beispiel wurde das AMS OÖ hervorgehoben, das allen neuen ZuwanderInnen spezifische Informationen zukommen lässt.

### 3) Angebote des AMS für MigrantInnen (Mag.<sup>a</sup> Sarah Galehr / AMS Österreich)

#### Download der PPT-Präsentation

[http://www.abif.at/deutsch/news/events2009/bomigrant/Vortrag\\_Diversity\\_im\\_AMS.pdf](http://www.abif.at/deutsch/news/events2009/bomigrant/Vortrag_Diversity_im_AMS.pdf)

#### Diskussion des Inputs

In der dem Vortrag anschließenden Diskussion waren die vom AMS vermittelten Kurse allgemein und vor allem Deutschkurse im speziellen das hauptsächlichliche und kontroversiell diskutierte Thema.

#### *Kurse für die Masse*

Unter den vom AMS angebotenen Kursen finden sich u.a. auch Kursmaßnahmen, denen sehr viele KlientInnen zugeteilt werden. Für diese Kurse gibt es keine Eingangsprüfungen und nach Abschluss bekommt meist jedeR der TeilnehmerInnen ein Zertifikat, welches dann jedoch am Arbeitsmarkt nicht viel wert ist. Diese Entwicklung führt zu einer Entwertung der Kurse, kritisiert eine Teilnehmerin. Als Beispiel wird der Europäische Computerführerschein (ECDL) genannt. Dennoch muss das AMS in alle seine KlientInnen investieren und kann nicht nur teure und höherschwellige Maßnahmen für eine bestimmte ausgewählte Zielgruppe finanzieren.

Im Hinblick auf die Durchführung der ECDL-Kurse ist zu beachten, dass diese zwar aufgrund der kurzen Dauer eine Vorbereitung auf die Prüfung, aber keine grundlegende Ausbildung bieten. Gerade bei diesen kompakten Kursen geht sehr viel Wissen wieder verloren. Die Nachhaltigkeit der Kursmaßnahmen ist deswegen nicht immer gewährt.

Die Kursvergabe richtet sich oft nach dem derzeitigen Bedarf. Eine Veränderung dieses Bedarfs kann bewirken, dass die TeilnehmerInnen erneut nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden. Beispiele dafür sind Ausbildungswege zur Ordinationsgehilfin oder KindergartenassistentInnen. Die Ausbildungen werden stark beworben, aber AMS-KundInnen können oftmals nicht untergebracht werden. Gerade im Fall der Kindergarten-helferInnen gab es die Entwicklung, dass viele Kindergärten nur noch ausgebildete PädagogInnen aufnehmen. Die ausgebildeten AssistentInnen können nur zu Hilfstätigkeiten in den Kindergärten ohne eigentliche Arbeit mit Kindern untergebracht werden.

## **Deutschkurse**

Allgemein wurde die Qualität der Deutschkurse diskutiert. Die TeilnehmerInnen berichten von KlientInnen, die von mangelnder Qualität vieler Deutschkurse berichten. Eine TeilnehmerIn betont hingegen, dass sehr viele DeutschtrainerInnen zwar motiviert sind, sie aber mit erschwerenden Ausgangsbedingungen konfrontiert sind. Oftmals werden Deutschkurse nach dem Gießkannenprinzip vergeben. Problematisch erweist sich, dass in diversen Deutschkursen diverse Zielgruppen, Milieus vermischt werden. So finden sich AnalphabetInnen gemeinsam mit AkademikerInnen innerhalb eines Kurses. Bei vielen BeraterInnen entsteht so der Wunsch nach homogeneren Kursgruppen. Auch wäre über muttersprachliche Kurse nachzudenken. Gerade in Wien, so ein Teilnehmer, mit einer relativ hohen Anzahl von KursteilnehmerInnen sollte es möglich sein, die Kurse zu differenzieren. Am Land ist die Situation sicherlich eine andere.

Eine Teilnehmerin merkt an, dass es gut wäre, Deutschkurse parallel zu Maßnahmen anzubieten, sonst würden die KlientInnen ohne entsprechenden Deutschkenntnissen mit hohen Hürden konfrontiert.

Für viele Arbeitskontexte sind auch Kenntnisse einer Fachsprache notwendig, z.B. für das Büro. Als gutes Beispiel erwähnt ein Teilnehmer die bfi-Facharbeiterintensivausbildung, bei der eingangs ein Deutshtest durchgeführt wird. Zeigen sich deutliche Mängel, wird derjenige Interessent/diejenige Interessentin auf Deutschkurse des AMS verwiesen. Im Anschluss daran steht die Ausbildung jedoch wieder offen. Mittels des internen Projekts „Antenne“ wird den Auszubildenden die jeweilige Fachsprache vermittelt (Selbstlernmaterialien in den Bereichen Deutsch als Zweitsprache und Fachsprache Deutsch).

Kontroversiell wurde über das Abhalten von strengeren Prüfungen diskutiert. Während einige der TeilnehmerInnen für die Einführung von strengeren Abschlussprüfungen mit entsprechenden Sanktionen wären, um ein bloßen Absitzen der Kurszeit zu vermeiden, entgegenen andere TeilnehmerInnen, dass Prüfungsdruck gerade für diese Zielgruppe nicht zielführend ist. TrainerInnen wollen eine hohe Erfolgsquote aufweisen. Kontrolle ist wichtig, aber fraglich ist, in wieweit Prüfungen hier das adäquate Mittel sind, um die Motivation der TeilnehmerInnen zu erhöhen.

## **Kooperation AMS – AMS Kursträger**

Eine Teilnehmerin äußert den Wunsch an das AMS nach einer besseren Koordination zwischen AMS-Projekten/Maßnahmen und dem AMS. So ist es nicht möglich AMS-BeraterInnen direkt zu kontaktieren. Die Kontaktaufnahme ist nur per E-mail möglich und oftmals gibt es auf diese keine Reaktion. Informationsaustausch wird damit schwierig bis unmöglich. So werden beispielsweise Personen ohne das Wissen der KursleiterInnen vom Projekt abgemeldet.

Kritisiert wird auch, dass die AMS-BeraterInnen oftmals die Inhalte der Kurse, in die sie TeilnehmerInnen vermitteln, nicht kennen. Die AMS-Expertin jedoch argumentiert, dass es so ein großes Angebot an Kursen gibt, so dass die BeraterInnen nicht alle Inhalte spezifisch wissen können. Früher war die Beratung fachspezifisch aufgeteilt. Erschwert wird die Situation auch dadurch, dass oft kurze Kurse eingeschoben werden. Den BeraterInnen fehlen dann oft zusätzliche Informationen.

### **Defizite vs. Potentiale**

Eine Teilnehmerin kritisiert die defizitäre Richtung der Diskussion. Wichtig wäre es, das Potential der Menschen mit Migrationshintergrund zu sehen. Oft beherrschen diese mehrere Sprachen und haben differenzierte Interessen. Wichtig wäre es, einerseits den KlientInnen Informationen über Möglichkeiten anzubieten, aber andererseits auch eigene Vorschläge ermöglichen. Ihrer Erfahrung nach sitzen viele TeilnehmerInnen in Kursen und hochwertigen Maßnahmen, die sie eigentlich gar nicht besuchen wollen und nehmen damit aber anderen wirklich Interessierten die Plätze weg. Wichtig wäre Empowerment, um den KlientInnen zu ermöglichen, sich eigene Kurse entsprechend ihrem eigentlichen Interesse zu suchen.

Die AMS-Expertin betont, dass es wichtig ist auch die Berufsinfozentren (BIZ) des AMS bekannter zu machen, denn während der eigentlichen Vermittlungsberatung ist nur wenig Zeit für ausführliche Informationen zu Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten gegeben. Als schwierig bezeichnet Mag.<sup>a</sup> Sarah Galehr die Gratwanderung zwischen zuviel und zuwenig Information. Gerade Jugendliche werden oft mit Informationen überschüttet. Wichtig ist auch die Vernetzung aller Maßnahmenträger untereinander, um alle relevanten Angebote für die Beratung der einzelnen KlientInnen zu kennen.

## **4) Austausch, Vernetzung**

Darauf folgend schrieben auf Wunsch der TeilnehmerInnen diese die Trägereinrichtungen mit ihren Angeboten auf ein Flipchart, um Information über unterschiedliche Beratungs- und Trainingsleistungen für MigrantInnen zu bekommen.

### **Integrationshaus Wien**

Ausbildung „MigraTrain“ speziell für MigrantInnen zum/r TrainerIn /BeraterIn / VermittlerIn

[www.integrationshaus.at](http://www.integrationshaus.at) (mehr Projekte)

Projektleitung: Elisabeth Freithofer

### **Österreichischer Integrationsfonds**

Berufs- und Bildungsberatung für Asylberechtigte und subsidär Schutzberechtigte

Kontakt: [johanna.meraner@integrationsfonds.at](mailto:johanna.meraner@integrationsfonds.at)

---

## **VHS 16**

Basisbildung (Alphabetisierung) für MigrantInnen, speziell Jugendliche:  
Alphabetisierung bis Hauptschulsabschluss

## **Caritas Wien**

SÖB Inigo  
GBP Jobstart NÖ  
Outplacement  
Kontakt: [birgit.reingruber@caritas-wien.at](mailto:birgit.reingruber@caritas-wien.at)

## **Projektverbund LEA**

Für SozialhilfeempfängerInnen

## **JE\_TZT**

Von Volkshilfe Beschäftigung (VHB) und Caritas  
Praktikum in Betrieben  
30h/Woche  
Anstellung bei VHB oder Caritas  
Alter: 18-45 Jahre  
[info@jetzt.co.at](mailto:info@jetzt.co.at)

## **HKE (Handwerk|Kunst|Entwicklung)**

Sehr niederschwellig  
Sozialhilfe-Vollbezug  
12h/Woche

## **Jobtransfair – Train**

30h/Woche  
9 Monate  
Kompetenzenbilanz  
Sozialhilfevollbezug  
Alter: 18-45 Jahre

## **WUK DOMINO**

Beratungsstelle für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf  
[www.domino.wuk.at](http://www.domino.wuk.at)

## **Verein WOBES**

Haft erfahrene Jugendliche  
Kontakt: [Roswitha.ertl@wobes.org](mailto:Roswitha.ertl@wobes.org)

## **bfi Wien / BAZ**

Facharbeiterintensivausbildung (FIA) mit Abschluss / Erwachsene  
FIA mit Abschluss / Jugendliche  
Kontakt: [qrbb.baz3@bfi-wien.or.at](mailto:qrbb.baz3@bfi-wien.or.at) / Wolfgang Buchbauer

## **Kapsch Partner Solutions**

Lehrausbildungen (nach JASG)  
EDV, Telekom, Metall, Elektro

### **Fa. Context**

Projekt MIGIN (Migrantinnen Integration)

Hauptziel: Integration am Arbeitsmarkt, Frauen aus Exjugoslawien und Türkei

Info: [www.context.at](http://www.context.at)

### **Trendwerk**

Aktive Vermittlung

Coaching, Training

[www.trendwerk.at](http://www.trendwerk.at)

### **Job-Transfair**

Gemeinnütziges Integrations-Leasing

Ziel: Vermittlung am 1. Arbeitsmarkt

[www.jobtransfair.at](http://www.jobtransfair.at)

### **Migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ**

Rechts- und Bildungsberatung für MigrantInnen

[www.migrare.at](http://www.migrare.at)

### **iab OÖ – Zentrum für Ausbildungs- und Beschäftigungsberatung**

BO-Maßnahmen für jugendliche MigrantInnen

Kontakt: [elke.polland@iab.at](mailto:elke.polland@iab.at), 0732/731333-23

### **Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen**

Projekt: Kompetenzzentrum (Neue ZuwanderInnen)

Anerkennung von Bildung

Nostrifikation

Weiterbildung

### **Uniport**

Schnittstelle Universität und Arbeitsmarkt

Jobcoaching & Einzelberatungen à 60 Min

Inhalte: BO, Qualifizierung und Anforderungen, Jobsuchstrategien für AkademikerInnen, Karriereplanung u.a.

### **Verein in:to**

Innovative Förderung von Jugendlichen (Migration), Schnittstelle

Arbeitsmarkt & Bildung / Freizeit

Info: [www.into.org.at](http://www.into.org.at)

Kontakt: [verein@into.or.at](mailto:verein@into.or.at)

### **Wincomm – didactica**

Fachspezifische Sprachkurse, Deutsch (Krankenpflege, Lager...)

[www.didactica.at](http://www.didactica.at)

Kontakt: [office@didactica.at](mailto:office@didactica.at)

## 5) Vorstellung des BO-Handbuchs und der Methodendatenbank

zu finden auf <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/>  
-> Publikationen: AMS/ABI-Methodendatenbank

oder

### [Schelleinstieg Methodendatenbank/BO](#)

Die Methoden-Datenbank enthält drei AMS/ABI-Praxishandbücher zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung:

- Methoden in der allgemeinen Berufsorientierung
- Methoden in der Berufsorientierung für Menschen mit Migrationshintergrund
- Methoden in der Berufsorientierung für Frauen
- Methoden in der Beruflichen Rehabilitation

Die Praxishandbücher bzw. die Methoden-Datenbank soll dazu dienen, die Arbeit der TrainerInnen zu erleichtern und vielleicht mit Neuem zu bereichern. Derzeit setzt sich die Datenbank aus 328 Übungen zusammen: Nach folgenden Kriterien können relevante Methoden gesucht werden:

- die Methode (aus welchem Handbuch sie stammt)
- die Art der Übung
- die Zielgruppe
- die Dauer der Übung

Zusätzlich haben Sie die Möglichkeit, sowohl eine freie (= selbst formulierte) Stichwortsuche vorzunehmen als auch mithilfe einer Auswahlliste vorgegebene Stichworte zu recherchieren. Mittels der Funktion "Merkliste" können Sie Ihre Rechercheergebnisse (= aktive Links zu den einzelnen Methoden) an eine beliebige E-Mail-Adresse senden.

### ***Hier noch einige Suchtipps:***

Verschaffen Sie sich in einer ruhigen Stunde zunächst einen Überblick über alle Kriterien, sodass Sie bei Bedarf auch wissen, wonach Sie überhaupt suchen können. Suchen Sie beispielsweise Übungen für die Zielgruppe "Jugendliche MigrantInnen", so können Sie nicht nur nach diesem Zielgruppenkriterium suchen, sondern selbstverständlich auch nach den verwandten Zielgruppen "Ältere" und "RehabilitandInnen" oder auch "WiedereinsteigerInnen". Selbstverständlich können auch Übungen für "arbeitslose Erwachsene" oder "Erwachsene" Ihrem Bedarf entsprechen.

## 6) Diskussion und Reflexion diverser Methoden

### Filmbeitrag „Gran Torino“

In der Berufsorientierung ist es auch möglich und vorteilhaft mit verschiedenen aktuellen Medien zu arbeiten. In diesem Fall präsentierte Alfred Fellingner-Fritz einen Ausschnitt des Films „Gran Torino“. Dieser Film arbeitet stark an der Dekonstruktion von Stereotypen.

Medien bzw. Filme wie dieser können dazu beitragen, einerseits Wissen zu vermitteln. Andererseits ist es auch für ein BO-Training wichtig, Gemeinsamkeiten herzustellen und über das Konzept von Vielfalt zu arbeiten. Hierzu führt Alfred Fellingner-Fritz drei verschiedene Ebenen an, um an Gemeinsamkeiten zu arbeiten:

- beschreibend: Was sind die Gemeinsamkeiten?
- funktional: Was bringen die Gemeinsamkeiten?
- ethisch/moralisch

Ein Teilnehmer berichtet von einem afrikanischen Klienten, der von schlechten Erfahrungen erzählt und glaubt wegen seiner Hautfarbe wenig Chancen am Arbeitsmarkt zu haben. Wenn konkrete Hinweise oder Verdacht auf Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion oder Weltanschauung vorliegen, besteht die Möglichkeit sich an die Gleichbehandlungskommission zu wenden oder sich von der Gleichbehandlungsanwaltschaft beraten zu lassen. Informationen zu behandelten Fällen finden sich in den Gutachten der Gleichbehandlungskommission.

Vor allem ist es schwierig Diskriminierung nachzuweisen. Viele ArbeitgeberInnen wählen ihre MitarbeiterInnen unter anderem nach Sympathie aus. Teilweise ist es auch schwierig zu erfahren, wieso eine Person nicht genommen wurde. Personalverantwortliche sind sich der Gesetzeslage bewusst und schieben möglicherweise andere Gründe vor.

Die TrainerInnen befinden sich in einer schwierigen Situation, da sie der Person helfen wollen. In dem individuellen Fall ist es nicht immer sinnvoll beispielsweise mit der Gleichbehandlungskommission zu drohen. Auf der anderen Seite gibt es Jugendliche, die ihre Erfolglosigkeit am Arbeitsmarkt nur auf ihre ethnische Zugehörigkeit zurückführen und Diskriminierung bzw. Vorurteile seitens der Arbeitgeber ins Treffen führen, wobei aber auch andere Faktoren eine Rolle spielen können.

Ein Teilnehmer erzählt, dass teilweise bereits das AMS seinen KlientInnen kommuniziert hat, dass größere Handelsketten keine Frauen mit Kopftuch anstellen. Gerade die Lebensmittel-Handelsketten sind große Arbeitgeber und haben dementsprechend große Macht. Viele Frauen mit Kopftuch werden nach einem Probemonat nicht übernommen. Das Kopftuch sei jedoch ein Politikum und stellt ein Problem dar, das nicht vom AMS gelöst werden kann.

Durch die politische und religiöse Besetzung unterscheidet es sich von dem auch oft nicht gern gesehenen Piercing oder „Kapperl“. Im individuellen Fall ist den Frauen, meint eine Teilnehmerin, jedoch klarzumachen, dass das Tragen eines Kopftuches bestimmte Konsequenzen mit sich bringen kann. Falls die Frauen dann wirklich ihr Kopftuch ablegen, ist die Vermittlung zwar kurzfristig einfacher, eine langfristige Veränderung der Vorurteile wird jedoch damit nicht bewirkt.

Alfred Fellingner-Fritz betont, dass bei Diskussionen über Diversität oft stereotype Aussagen gemacht werden. Wichtig ist es, bei der Beratung auf interreligiöser Ebene um Vielfalt Bescheid zu wissen. Es gibt eine bunte Palette an Menschen und keine Stereotype. Innerhalb der Arbeit mit Firmen ist es besonders wichtig an diesen Stereotypen zu arbeiten. Unterschiede, die es wirklich gibt, sollten für alle Beteiligten zufrieden stellend gelöst werden. Wenn nun zum Beispiel die muslimische Belegschaft fünf Mal am Tag betet, sollen alle anderen MitarbeiterInnen nach dem Motto „Gleiches Recht für alle“ auch die Möglichkeit bekommen fünf Mal am Tag eine Pause zu machen.

Eine TeilnehmerIn betont, dass die Diskriminierung, die es in der Gesellschaft gibt, sich sehr schnell wieder innerhalb der Gruppe finden kann. Damit ist die Arbeit in der Gruppe immer auch ein Stück weit politische Arbeit.

### **Methode „Gesund oder schädlich?“**

In der Diskussion der Methode stellt sich als spannend heraus, dass niemand der eingeweihten Diskussions TeilnehmerInnen die neu Dazukommenden über die Regeln aufgeklärt. Die Dazustößenden haben sich anfangs zumeist nicht geäußert, sondern sich vielmehr in die Beobachterrolle zurückgezogen. Bei einigen trat Verwunderung auf, bis sie schließlich von selbst das Konzept verstanden. Es fand keine Solidarisierung mit den neuen Gruppenmitgliedern statt. Im Gegenteil, die eingeweihte Gruppe ist mit zunehmenden Anteil der neuen Mitglieder immer stärker aufgetreten.

Diese Übung eignet sich für die Auseinandersetzung mit dem Thema Integration. Allein durch die Dynamik der Sprache zeigt sich, wie schwer es für Außenstehende ist, sich in einer bestehenden Gruppe mit eigenen Regeln zu integrieren. Der Informationsvorsprung wird sichtlich genossen. Erst nach einer gewissen Anzahl von Dazustößenden kann sich die Gruppendynamik umkehren.

Im Abschluss ist es möglich einen Transfer zur Alltagswelt herzustellen und die erlebte oder beobachtete Erfahrung an die Realität der TeilnehmerInnen anschließen lassen. Die geeignete Gruppenanzahl beträgt 5-6 Personen für die eingeweihte Gruppe und 4-5 uninformierte Personen.

## Methode „Hans & Peter“

In der Diskussion der Methode zeigt sich, dass bestimmte Wörter Bilder auslösen. Allein die unterschiedliche Reihung von den sonst gleichen Eigenschaften löst eine unterschiedliche Wahrnehmung von Personen aus. Mittels dieser Methode kann der Umgang mit den eigenen Vorurteilen beobachtet werden. Die zuerst genannten Eigenschaften werden die ausschlaggebenden.

## Methode „Sich behaupten“

Diese Übung lässt sich gut im Konfliktmanagement bzw. für Bewerbungstrainings einsetzen. Sie erlaubt es, sich mit der Wahrnehmung von Körpersprache auseinanderzusetzen. Gerade bei Bewerbungsgesprächen ist es wichtig, sich nicht als Bittstellerin zu positionieren, sondern die Möglichkeit zu nutzen, um sich über den Betrieb zu informieren und dementsprechend ein anderes Setting zu schaffen. Eine Teilnehmerin meint, dass sich diese Übung sehr gut als Auflockerung für die Arbeit mit Langzeitarbeitslosen eignen würde. Als Adaption bzw. zusätzliche Übung kann ein Durchsetzungstraining durchgeführt werden, bei dem Situationen, wie sich in einer Schlange an der Kasse durchsetzen, nachgespielt werden.

## Methode „Analyse bisheriger Tätigkeiten“

Methode wurde nur verteilt.

## 7) Methode „Kompetenzenbilanz“

Die Kompetenzen können auf folgende vier Ebenen aufgeteilt werden: fachliche, personale, methodische, soziale Kompetenzen.

### Bsp. für Kompetenzenbilanzierung

| Tätigkeiten             |     | Kompetenzen                        |
|-------------------------|-----|------------------------------------|
| Verkaufsgespräch führen | M;P | sprachgewandt                      |
|                         | I   | Fachwissen in bestimmten Bereichen |
|                         | P   | empathisch                         |
|                         | P   | offen                              |
|                         | S;P | überzeugend                        |
|                         | M   | argumentationsstark                |
|                         | P   | selbstbewusst                      |
|                         | P   | gepflegtes Auftreten               |
|                         | P   | Ausstrahlung, Charisma             |
|                         | M;P | Identifikation mit Produkt         |

Mittlerweile wurde die Kompetenzenbilanzierung bereits mehrfach weiterentwickelt (z.B. KODEX). Es geht jedoch immer um die Sichtbarmachung von bislang (informell) erworbenen Kompetenzen. Hier kann auch ein Vergleich von Selbstbild und Fremdbild stattfinden (Wo liegen meine eigenen Ressourcen? Wie haben mich die anderen wahrgenommen?). Aber es kann auch um die berufliche Zieldefinition gehen.

## 6) Diskussion eines Falles

Diskussion eines Falles: eine junge Frau hat gerade ihren Pflichtschulabschluss erworben und überlegt eine Berufslaufbahn im technischen Bereich einzuschlagen. Sie kommt aus einer traditionellen Familie mit Migrationshintergrund.

Die TeilnehmerInnen kommen überein, dass Empowerment und die Stärkung der Selbstverantwortlichkeit wesentlich sind. Wichtig ist vorerst das Berufsbild abzuklären und den eigentlichen Wissensstand abzufragen. Auch die Frage nach der eigentlichen Motivation ist zu klären. Wichtig ist von Anfang an die Eltern in diesen Prozess miteinzubeziehen (z.B. Elternabende, Informationsabende), denn diese gelten als primäre EntscheiderInnen.

Grundsätzlich, meint ein Teilnehmer, sollte jedoch der Wunsch des Mädchens als Ausgangspunkt für die Arbeit genommen werden. Andererseits sind es die Eltern, die etwaige Unterschriften tätigen. Die TrainerInnen müssen auch akzeptieren, dass bestimmte familiäre Hürden nicht zu überwinden sind. So kann es vorkommen, dass eine Ausbildung drei Monate vor Abschluss abgebrochen wird, weil die Klientin heiratet. Bestimmte Grenzen bleiben bestehen, wenn es darum geht in das Familienleben einzugreifen. Vielmehr geht es darum, im potentiellen Konflikt um die Berufswahl zu vermitteln. Denn es besteht auch das Risiko, dass das Mädchen schließlich gar keine Lehre macht, anstatt der von den Eltern nicht akzeptierten.

Eine Teilnehmerin betont, dass in der Arbeit oft von den eigenen Werten ausgegangen wird. Gerade in der multikulturellen Arbeit kann es hier auch zu einem Wertkonflikt zwischen TrainerInnen, Jugendlichen und Eltern kommen und sich das eigene Anliegen gegen die Bedürfnisse des Mädchens richten.

Praktische Möglichkeiten sind, die Jugendliche zuerst in dem Wunschberuf schnuppern zu lassen. Für Eltern zählen oft positive Role Models, vor allem wenn es erfolgreiche Berufskarrieren von Personen aus dem gleichen Kulturkreis vorzuweisen gibt. Das Mädchen könnte mittels Rollenspiele auf die Diskussion zu Hause vorbereitet werden. Damit werden ohne direkte Konfrontation die EntscheiderInnen ins Spiel gebracht werden.

---

Allgemeine Zustimmung fand die Bemerkung einer TrainerIn, dass es mehr afrikanischer, türkischer etc. TrainerInnen bedarf, die oft bei den Mädchen und Eltern ein anderes Vertrauen genießen und gleichzeitig ein positives Role Model darstellen.