STEPS_2 – begleitende Evaluierung
Schnittstelle Arbeitsmarkt

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

Gudrun Biffl, Anna Faustmann, Lydia Rössl, Isabella Skrivanek

Juni 2012

Studie im Auftrag der Steiermärkischen Landesregierung, der Stadt Graz und des
AMS Steiermark
STEPS_2 – begleitende Evaluierung
Schnittstelle Arbeitsmarkt

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

Gudrun Biffl, Anna Faustmann, Lydia Rössl, Isabella Skrivanek

Schriftenreihe Migration und Globalisierung
Juni 2012

Wissenschaftliche Leitung:
Gudrun Biffl

Wissenschaftliche Mitarbeit:
Anna Faustmann, Lydia Rössl, Isabella Skrivanek

Wissenschaftliche Assistenz:
Sandra Stattmann

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

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

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

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

Zitierweise:
Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .................................................................................................................................................. I
Abbildungsverzeichnis ........................................................................................................................................ IV
Tabellenverzeichnis ............................................................................................................................................. VIII
Vorwort ................................................................................................................................................................. 1
Einleitung und Hauptaussagen ............................................................................................................................ 3
1. Wissenschaftliche Fragestellungen und methodische Vorgehensweise ......................................................... 9
2. Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen und ihre wirtschaftlichen und (sozio-)demografischen Rahmenbedingungen .............................................................................................................. 18
  2.1. Bevölkerungszusammensetzung und -entwicklung in der Steiermark ....................................................... 18
    2.1.1. Wanderungsbewegungen in der Steiermark ...................................................................................... 22
    2.1.2. Bevölkerung mit Migrationshintergrund in der Steiermark .............................................................. 23
    2.1.3. Bildungsstruktur der steirischen Bevölkerung ................................................................................. 30
    2.1.4. Regionaler Segregationsgrad der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in der Steiermark ......... 33
  2.2. Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation in der Steiermark ........................................................................ 36
    2.2.1. Wirtschaftsentwicklung im Bundesländervergleich ........................................................................ 36
    2.2.2. Regionale Entwicklung in der Steiermark ......................................................................................... 40
    2.2.1. Die Wirtschaftskrise und ihr Effekt auf den Arbeitsmarkt .............................................................. 42
  2.3. MigrantInnen am steirischen Arbeitsmarkt .............................................................................................. 46
  2.4. Unterstützungsbedarf arbeitsmarktfördernder MigrantInnen bei der Arbeitsmarktintegration und ESF Schwerpunkt 3b ........................................................................................................................................ 52
3. Individuelle Hürden und strukturelle Hindernisse bei der Arbeitsmarktintegration ................................... 54
  3.1. Individuelle Problemlagen und Herausforderungen : die Mikrobene ...................................................... 55
    3.1.1. Deutschkenntnisse .......................................................................................................................... 57
    3.1.2. Eingeschränkte zeitliche Flexibilität aufgrund von Betreuungspflichten ........................................... 59
    3.1.3. Eingeschränkte Mobilität im ländlichen Raum ............................................................................... 62
    3.1.4. Eingeschränkte bildungsadäquate Beschäftigungschancen .......................................................... 63
    3.1.5. Gesundheitliche Probleme .......................................................................................................... 69
    3.1.6. Aufenthaltsrechtlicher Status ....................................................................................................... 74
    3.1.7. Intersektionale Problemlagen ....................................................................................................... 75
  3.2. Herausforderungen der Projektarbeit: die Mesoebene ............................................................................. 76
    3.2.1. Erreichen der Zielgruppe und Rekrutierung der TeilnehmerInnen .................................................. 76
    3.2.2. Herausforderungen für ProjektmitarbeiterInnen .......................................................................... 78
    3.2.3. Zusammenarbeit mit Betrieben ................................................................................................... 79
    3.2.4. Vernetzung mit anderen Akteuren ............................................................................................... 80
    3.2.5. Einbezug des sozialen bzw. familiären Umfelds ......................................................................... 83
  3.3. Strukturelle Hindernisse und systembedingte Hürden: die Makrobene ................................................. 84
    3.3.1. Unterschiedliche Herausforderungen in städtischen und ländlichen Regionen .............................. 84
3.3.2.  Gesamtkulturelle Werthaltungen ................................................................. 86
3.3.3.  Gender ........................................................................................................... 87
3.3.4.  Kinderbetreuung .......................................................................................... 88
3.3.5.  Rahmenbedingungen der Projekte .............................................................. 89
3.3.6.  Bildungssystem ............................................................................................ 90
3.3.7.  Stellenwert der Sprache und Angebot an Deutschkursen ............................... 93
3.3.8.  Anerkennung von Qualifikationen ............................................................... 97
3.3.9.  Rolle der Unternehmen ............................................................................... 100
3.3.10. Förderlandschaft und Finanzierungsinstrumente ....................................... 104
3.3.11. Rolle des AMS ........................................................................................... 105

4. Integrationsmaßnahmen in den Modellprojekten und Zielerreichung .................... 108

4.1.  BFB Migration – Berufsorientierung in der Steiermark .................................... 124
  4.1.1. Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden ....................... 124
  4.1.2. Zielerreichung ............................................................................................ 126
  4.1.3. Probleme und Lösungsstrategien ............................................................... 131
  4.1.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen ............................... 132

4.2.  ERFA Integrationsmodell – fallweise Beschäftigung als Einstiegshilfe in den Arbeitsmarkt ................................................................. 134
  4.2.1. Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden ....................... 134
  4.2.2. Zielerreichung ............................................................................................ 136
  4.2.3. Probleme und Lösungsstrategien ............................................................... 140
  4.2.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen ............................... 142

4.3.  Graz_Jobs-MIGRA – integriertes Angebot an Beschäftigung in Beschäftigungsbetrieben ................................................................. 144
  4.3.1. Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden ....................... 144
  4.3.2. Zielerreichung ............................................................................................ 147
  4.3.3. Probleme und Lösungsstrategien ............................................................... 155
  4.3.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen ............................... 156

4.4.  Interkulturelles Mentoring Oststeiermark – Unterstützung von Frauen mit Migrationshintergrund im ländlichen Raum ................................................................. 157
  4.4.1. Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden ....................... 157
  4.4.2. Zielerreichung ............................................................................................ 159
  4.4.3. Probleme und Lösungsstrategien ............................................................... 162
  4.4.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen ............................... 163

4.5.  Kompetenzprofilerhebung – ein erster Schritt zur Beschäftigung ....................... 165
  4.5.1. Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden ....................... 165
  4.5.2. Zielerreichung ............................................................................................ 167
  4.5.3. Probleme und Lösungsstrategien ............................................................... 174
  4.5.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen ............................... 175

4.6.  Lernfabrik – Qualifizierung und Berufserfahrung ............................................. 176
  4.6.1. Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden ....................... 176
  4.6.2. Zielerreichung ............................................................................................ 178
  4.6.3. Probleme und Lösungsstrategien ............................................................... 188
Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.1: Organisationstheoretisches Wirkungsmodell bei der Analyse systembedingter und struktureller Hürden ................................................................. 11
Abbildung 1.2: Darstellung des Forschungsprozesses............................................................................................................. 17
Abbildung 2.2: Bevölkerungswachstum zwischen 1962 und 2010 in der Steiermark und Österreich .............................................. 21
Abbildung 2.3: Anteil der unter 20-Jährigen und der über 64-Jährigen in der Steiermark und Österreich zwischen 1981 und 2010 ................................................................. 21
Abbildung 2.4: Binnen- und Außenwanderung nach steirischen Bezirken 2002-2010, je 1.000 EinwohnerInnen .......... 22
Abbildung 2.5: Entwicklung der ausländischen Bevölkerung (Staatsangehörigkeit) in der Steiermark und Österreich 1961-2010 (Anteile, in % der Gesamtbevölkerung) und Zusammensetzung der ausländischen Bevölkerung (Staatsangehörigkeit) nach Herkunftskategorien 1981-2010 ...................................................... 24
Abbildung 2.6: Bevölkerung am 1. 1. 2011 nach Geburtsland in den Bundesländern und Gesamt-Österreich ..................... 25
Abbildung 2.7: Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2010 (MZ-AKE) in den Bundesländern und Gesamt-Österreich 25
Abbildung 2.8: Anteil der Bevölkerung mit ausländischer Staatsbürgerschaft am 31.12.2009 in den steirischen Bezirken, Gesamt-Steiermark und Österreich ................................................................. 27
Abbildung 2.9: Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2001 (Volkszählung) in den steirischen Bezirken, Gesamt-Steiermark und Österreich ................................................................. 28
Abbildung 2.10: Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach Herkunftsregion 2001 (Volkszählung) in den steirischen Bezirken, Gesamt-Steiermark und Österreich ................................................................. 29
Abbildung 2.11: Wanderungssaldo nach Staatsangehörigkeit in der Steiermark zwischen 2002 und 2010 .................. 30
Abbildung 2.12: Bildungsabschlüsse der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren in der Steiermark und Österreich nach Geschlecht 2009 ................................................................. 31
Abbildung 2.13: Bildungsabschlüsse der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren in der Steiermark und Österreich 2001 (Volkszählung) und 2009 (Mikrozensus) ................................................................. 32
Abbildung 2.14: SchülerInnen mit nicht-deutscher Muttersprache bzw. ausländischer Staatsbürgerschaft in der Steiermark und Österreich nach Schultypen im Schuljahr 2010/11 ................................................................. 33
Abbildung 2.15: Entscheidungsbaum nach Brimicombe ...................................................................................................................... 34
Abbildung 2.16: Segregation in der Steiermark – Typologie nach Brimicombe (Daten: VZ 2001) ................................................................. 35
Abbildung 2.17: Relative Wertschöpfungsdynamik in den österreichischen Bundesländern (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005) ...................................................................................................................... 39
Abbildung 2.18: Relative Produktivitätsentwicklung (Wertschöpfung je EWT zu konstanten Preisen) in den österreichischen Bundesländern (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005) ................................................................. 40
Abbildung 2.19: Relative Wertschöpfungsdynamik in den steirischen Regionen (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005) ................................................................. 41
Abbildung 2.20: Relative Produktivitätsentwicklung in den steirischen Regionen (Wertschöpfung je EWT zu konstanten Preisen, kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005) ................................................................. 42
Abbildung 2.21: Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung, der registrierten Arbeitslosigkeit und des Arbeitskräfteangebots der Unselbständigen in Österreich (Veränderung gegenüber dem Vorjahr, absolut) ......................................................... 43
Abbildung 2.22: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Steiermark im Vergleich zu Österreich (Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %) ................................................................. 44
Abbildung 2.23: Arbeitslosenquote nach Geschlecht und Bundesländern 2011 ................................................................. 45
Abbildung 2.24: Entwicklung des Arbeitslosenbestands (registrierte Arbeitslose) in der Steiermark im Vergleich zu Österreich, differenziert nach InländerInnen (Inl) und AusländerInnen (Ausl), Veränderung gegenüber dem Vorjahr in % ................................................................. 46
Abbildung 2.25: Unselbständig Beschäftigte in der Privatwirtschaft (ohne BVA-Versicherte) mit Migrationshintergrund in der Altersgruppe 15-64 nach Geschlecht im Bundesländervergleich im Jahresdurchschnitt 2011 (Anteile in %) ............... 47
Abbildung 2.27: Unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Altersgruppe 15-64 nach Herkunft in der Steiermark und Österreich zum 30.9.2009 (Anteile in %)……………………………………….. 49
Abbildung 2.28: Unselbständig Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren (ohne BVA-Versicherte), Migrationshintergrund und Geschlecht in der Altersgruppe 15-64 in der Steiermark und Österreich im Jahresdurchschnitt 2011 (in %).......... 50
Abbildung 2.29: Arbeitslosenquote in der Steiermark und Österreich nach Migrationshintergrund und Geschlecht in der Altersgruppe 15-64 zum 30.9.2009 (in %)……………………………………………………………………………………………… 51
Abbildung 2.30: Arbeitslosenquote in den steirischen Regionen nach Migrationshintergrund in der Altersgruppe 15-64 zum 30.9.2009 (in %)……………………………………………………………………………………………… 52
Abbildung 3.1: TeilnehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund nach Erwerbsstatus bei Projekteintritt, relativ.. 56
Abbildung 3.2: TeilnehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund nach Einkommen bei Projekteintritt, relativ...... 56
Abbildung 3.3: TeilnehmerInnen ab 25 Jahren mit Betreuungspflichten nach Migrationshintergrund und Geschlecht, relativ………………………………………………………………………….. 60
Abbildung 3.4: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach ihrem Erwerbsstatus bei Projekteintritt und ihrer Berufserfahrung im Ausland ab 25 Jahren, relativ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………… 66
Abbildung 3.5: Lehrstellensuchende und offene Stelle im Bundesländervergleich im Jahr 2011………………………… 69
Abbildung 3.6: Erwerbsstatus nach Projektaustritt, absolut ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………….. 70
Abbildung 3.7: Darstellung des Zusammenhangs zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheit, „circulus vitiosus”………. 71
Abbildung 3.8: Vernetzung der Modellprojekte in der Steiermark……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………… 82
Abbildung 3.9: TeilnehmerInnen (25 Jahre und älter) nach eigenem Bildungsgrad und Bildungsgrad der Eltern, relativ. 91
Abbildung 3.10: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach der Dauer ihres Aufenthalts in Österreich, relativ .. 98
Abbildung 4.1: TeilnehmerInnen nach Alter und Modellprojekt, absolut………………………………………………………….. 111
Abbildung 4.2: TeilnehmerInnen nach Migrationshintergrund und Modellprojekt, absolut…………………………………. 112
Abbildung 4.3: TeilnehmerInnen nach Herkunft und Modellprojekt, relativ…………………………………………………….. 112
Abbildung 4.4: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft…………………………………….. 114
Abbildung 4.5: TeilnehmerInnen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Aufenthaltsstitel………………………… 115
Abbildung 4.6: TeilnehmerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Modellprojekt, absolut……………… 116
Abbildung 4.7: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projekteintritt und Modellprojekt, relativ……………………… 116
Abbildung 4.8: TeilnehmerInnen nach Einkommen bei Projekteintritt und Modellprojekt, relativ………………………… 118
Abbildung 4.9: TeilnehmerInnen nach Zugang zum Projekt und Modellprojekt, relativ……………………………………… 119
Abbildung 4.10: Vorzeitige Abbrüche und die Gründe dafür in den Modellprojekten, relativ………………………………… 120
Abbildung 4.11: TeilnehmerInnen nach wöchentlichem Ausmaß im Projekt und Modellprojekt, relativ……………………… 121
Abbildung 4.12: TeilnehmerInnen nach Betreuungsanteil im Projekt und Modellprojekt, relativ…………………………… 121
Abbildung 4.13: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projektaustritt und Modellprojekt, relativ……………………….. 123
Abbildung 4.14: Schriftliche Abklärung der Perspektiven für die Zeit nach Projektaustritt in den Modellprojekten, relativ……………………………………………………………………………………….. 123
Abbildung 4.15: Modelldarstellung des Projekts BFB Migration……………………………………………………………………. 125
Abbildung 4.16: TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Standort von BFB Migration, absolut……………………………… 126
Abbildung 4.17: TeilnehmerInnen nach Migrationshintergrund und Standort von BFB Migration, relativ…………………… 128
Abbildung 4.18: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt BFB Migration …… 128
Abbildung 4.19: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projektaustritt und Standort von BFB Migration, relativ……… 130
Abbildung 4.20: Modelldarstellung des Projekts ERfA-Integrationsmodell…………………………………………………… 136
Abbildung 4.21: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt ERfA………………….. 137
Abbildung 4.22: TeilnehmerInnen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Aufenthaltsstitel im Projekt ERfA … 138
Abbildung 4.57: Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt Mia_san............. 195
Abbildung 4.58: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt Mia_san ........................................................................................................... 197
Abbildung 4.59: Modelldarstellung des Projekts Produktionsschule Steiermark ......................................................... 202
Abbildung 4.60: TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Standort der Produktionsschulen, absolut......................... 203
Abbildung 4.61: TeilnehmerInnen nach Migrationshintergrund und Standort der Produktionsschulen, relativ........ 204
Abbildung 4.62: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt Produktionsschule ........................................................................................................................................ 205
Abbildung 4.63: TeilnehmerInnen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Aufenthaltstitel im Projekt Produktionsschule........................................................................................................... 205
Abbildung 4.64: TeilnehmerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Standort der Produktionsschulen, relativ ........................................................................................................................................ 206
Abbildung 4.65: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projekteintritt und Standort der Produktionsschule, relativ 206
Abbildung 4.66: TeilnehmerInnen nach Art des Einkommens zu Projektbeginn und Standorten der Produktionsschulen, relativ ........................................................................................................................................ 207
Abbildung 4.67: TeilnehmerInnen nach Zugang zum Projekt und Standort der Produktionsschulen, relativ ............ 208
Abbildung 4.68: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projektaustritt und Standort der Produktionsschulen, relativ ........................................................................................................................................ 209
Abbildung 4.69: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt Produktionsschule ........................................................................................................... 210
Abbildung 4.70: Netzwerk- Kooperationspartner der Produktionsschulen auf Basis der Gesprächsprotokolle........ 215
Abbildung 0.1: Entscheidungsbaum nach Brimicombe .................................................................................................. 271
Tabellenverzeichnis

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

Die vorliegende Studie ist das Ergebnis der wissenschaftlichen Begleitung der steirischen Umsetzung des ESF Schwerpunktes 3b im Förderzeitraum 2010 bis 2011 durch das Department für Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems. Im Rahmen dieser Förderschiene wurden acht Modellprojekte gefördert, die sich der Arbeitsmarktintegration von arbeitsmarktfernen Personen, vor allem MigrantInnen, widmeten. Folgende Projekte wurden im Rahmen des vorliegenden Forschungsprojektes einzeln evaluiert:

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

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


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

---

1 Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist ein Strukturfonds der Europäische Union, der die Verringerung der sozio-ökonomischen Ungleichgewichte in den Mitgliedstaaten zum Ziel hat. Im Rahmen des Förderschwerpunktes 3b wird die soziale Eingliederung von arbeitsmarktfernen Personen gefördert. Weiterführende Informationen finden sie auf: www.esf.at
Für die technische Umsetzung der datenbankbasierten TeilnehmerInnendokumentation und die kompetente Betreuung beim Umgang mit der Datenbank bedanken wir uns sehr herzlich bei der Arge Data.

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

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


Wirtschaftliche und demographische Rahmenbedingungen

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


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

**Individuelle Problemlagen und Herausforderungen von arbeitsmarktfernen Personen mit Migrationshintergrund**

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

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

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


Hinzu kommen individuelle Problemlagen bei der Arbeitsmarktinintegration, von denen nur MigrantInnen betroffen sind. Gute Deutschkenntnisse spielen eine zentrale Rolle in vielen Berufsfeldern.
und bei geringen Deutschkenntnissen zu Benachteiligung am Arbeitsmarkt führt/führen kann. Zudem schränken geringe Deutschkenntnisse auch die Möglichkeiten zur Teilhabe am sozialen, kulturellen und politischen Leben ein. Die Deutschkenntnisse bestimmen direkt auch die Ausbildungs- und Berufspannung.

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


**Herausforderungen der Projektarbeit**

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


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


**Strukturelle Hindernisse und systembedingte Hürden für arbeitsmarktfereine Personen mit Migrationshintergrund**

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

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


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


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

1. Wissenschaftliche Fragestellungen und methodische Vorgehensweise

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

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

(1) Wurde die formulierte Zielgruppe jeweils auch tatsächlich erreicht (Effektivität)?

(2) Wie gestaltete sich der Nutzen der Maßnahmen für die TeilnehmerInnen an den Maßnahmen, für MitarbeiterInnen am Projekt, Projektträger, handlungspolitische AkteurInnen etc.?      

(3) Inwiefern können arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, insbesondere für die Zielgruppe der MigrantInnen, zur Aktivierung der vorhandenen lokalen Potentiale beitragen?

(4) Wo liegen die Grenzen und Herausforderungen der Maßnahmen zur Arbeitsmarktinintegration von arbeitsmarktfremden MigrantInnen?

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Projektträger</th>
<th>Projektschwerpunkt</th>
<th>Projektträger</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>BFB Migration</strong></td>
<td>Unterstützung von Jugendlichen bei der Überleitung in nächste Bildungs-/Berufphase</td>
<td>Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>ERFA Integrationsmodell</strong></td>
<td>Verschiedene Beschäftigungsvarianten (Stufenmodell), max. 1 Jahr</td>
<td>Verein ErfA - Erfahrung für ALLE</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Graz Jobs - MIGRA</strong></td>
<td>Transitarbeitsplätze (durchschnittlich 6 Monate)</td>
<td>ARGE Graz-Jobs i.V. Bicycle</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Interkulturelles Mentoring Oststeiermark</strong></td>
<td>Mentoring zur beruflichen und sozialen Integration von Frauen, 10 Monate</td>
<td>Bildungs- und Erholungszentrum &quot;Haus der Frauen&quot;, Bildungshaus der Diözese Graz-Seckau</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kompetenzprofilierhebung und Bildungsberatung</strong></td>
<td>Kompetenzprofilierhebung in Form von Einzel-/Gruppencoaching, 8 Wochen</td>
<td>ISOP-Innovative Sozialprojekte GmbH</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Lernfabrik</strong></td>
<td>Arbeitstraining (Praktikum) mit Outplacement</td>
<td>ISOP-Innovative Sozialprojekte GmbH + alea + partner GmbH</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Mia_san</strong></td>
<td>Trainingsprogramm für Mädchen/Junge Frauen, 8 Monate</td>
<td>Mafalda - Verein zur Förderung und Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Produktionsschulen</strong></td>
<td>Vernetzung produktiver Tätigkeit mit begleitendem Fachunterricht, 6-12 Monate</td>
<td>Jugend am Werk Steiermark GmbH + FAB - Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: DUK-Darstellung.


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


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


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


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

- die konjunkturelle und strukturelle Entwicklung der Steiermark,
- Basisinformationen zur steirischen Bevölkerung (Demographie, Wanderungen, Struktur der Migrationsbevölkerung)
- räumliche Segregation der Bevölkerung (über-/unterdurchschnittlicher Anteil von Minderheiten, Durchmischung eines Gebiets), sowie
- die Arbeitsmarktsituation der Migrationsbevölkerung in der Steiermark.
Für die Analyse wurde zum einen das bestehende Datenangebot² für die Projektregebereine genutzt. Zum anderen wurden zusätzliche Auswertungen durchgeführt, die differenzierte Informationen über die Personen mit Migrationshintergrund in der Steiermark liefern. Datengrundlage bilden hierfür die Volkszählung 2001 sowie die Arbeitsmarktdatenbank (Datenwürfel basierend auf Individualdaten des AMS und des HVS). Die detaillierten Beschreibungen dieser Datenbasen finden sich im Anhang.


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

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

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

---


<table>
<thead>
<tr>
<th>Modellprojekt</th>
<th>Zahl der durchgeführten Interviews</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>BFB Migration</td>
<td>14 Interviews</td>
</tr>
<tr>
<td>ERfA Integrationsmodell</td>
<td>5 Interviews (davon 1 Interview wiederholt)</td>
</tr>
<tr>
<td>Graz Jobs MIGRA</td>
<td>6 Interviews</td>
</tr>
<tr>
<td>Interkulturelles Mentoring Oststeiermark</td>
<td>3 Interviews (davon 1 Interview wiederholt)</td>
</tr>
<tr>
<td>Kompetenzprofillerhebung und Bildungsberatung</td>
<td>13 Interviews (davon 3 Interviews wiederholt)</td>
</tr>
<tr>
<td>Lernfabrik</td>
<td>7 Interviews (davon 1 Interview wiederholt)</td>
</tr>
<tr>
<td>Mia_san</td>
<td>5 Interviews (davon 1 Interview wiederholt)</td>
</tr>
<tr>
<td>Produktionsschule Steiermark</td>
<td>12 Interviews</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: DUK-Darstellung.

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


---

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

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


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

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

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

---

\(^6\) SPSS Statistics (Statistical Package for the Social Sciences) ist ein Programm zur statistischen Analyse von Daten.
ergeben. Eine andere Fokusgruppe richtete sich an Projektverantwortliche, also Personen, die auf organisatorischer Ebene tätig sind. So konnten wesentliche Erkenntnisse über die Strukturen und Organisationsformen der Sozialarbeit im Bereich der Integration von Personen mit Migrationshintergrund gewonnen werden, sowie die damit verbundenen Herausforderungen, Hindernisse und förderlichen Faktoren herausgearbeitet werden.


**Wissenschaftliche Begleitung**

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

Parallel zum Forschungsprozess gab es einen kontinuierlichen Austausch mit der Steuerungsgruppe der Auftraggeber, die sich aus VertreterInnen des Landes Steiermark, des Sozialamts der Stadt Graz und des AMS Steiermark zusammensetzte. Insgesamt wurden drei gemeinsame Workshops in Graz abgehalten, die jeweils der Zwischenpräsentation einzelner Forschungsschritte und der inhaltlichen Auseinandersetzung mit den Ergebnissen dienten, aber auch der gemeinsamen Abstimmung.
Abbildung 1.2: Darstellung des Forschungsprozesses

1. Workshop mit Auftraggebern (Nov. 2011)

1. Erhebungsround (Winter 2010/2011)
   - semi-gestrukturierte Einzelinterviews mit TN (38 Interviews)
   - (Teilnehmende) Beobachtungen
   - Interviews mit ProjektmitarbeiterInnen

2. Workshop mit Auftraggebern (Mai 2011)
   1. Fokusgruppe mit ExpertInnen (Mai 2011)
   2. Fokusgruppe mit TrainerInnen bzw. BetreuerInnen (Mai 2011)

2. Erhebungsround (Sommer 2011)
   - semi-gestrukturierte Einzelinterviews mit TN (27 Interviews, davon 7 wiederholt)
   - (Teilnehmende) Beobachtungen
   - Interviews mit ProjektmitarbeiterInnen

Projektspezifische Rückmeldungen (Sommer 2011)

2. Fokusgruppe mit ExpertInnen (Dez. 2011)
3. Workshop mit Auftraggebern (März 2012)

Quelle: DUK-Darstellung.
2. Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen und ihre wirtschaftlichen und (sozio-)demografischen Rahmenbedingungen

2.1. Bevölkerungszusammensetzung und -entwicklung in der Steiermark


Wie aus Abbildung 2.3 ersichtlich, vollzieht sich die Bevölkerungsalterung in der Steiermark rascher als im Bundestrend. Bis Ende der 1980er/Anfang der 1990er Jahre hatte die Steiermark noch höhere Anteile bei den unter 20-Jährigen und niedrigere Anteile bei den über 64-Jährigen. Seitdem hat sich das Bild gedreht. In den nächsten Jahrzehnten wird die Bevölkerung Österreichs weiter stark wachsen, für die Bundesländer werden unterschiedliche Entwicklungen erwartet. Bis 2030 soll die Bevölkerung in der Steiermark auf 1,25 Millionen und bis 2050 auf 1,26 Millionen ansteigen. Das Bevölkerungswachstum in der Steiermark wird im Vergleich zum Bundestrend aber unterdurchschnittlich wachsen und vor allem von der internationalen Wanderung getragen sein. (Statistik Austria 2011: 50)
Abbildung 2.2: Bevölkerungswachstum zwischen 1962 und 2010 in der Steiermark und Österreich

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

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

Q.: St.At., DUK-Berechnungen und -Darstellung.
2.1.1. Wanderungsbewegungen in der Steiermark


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

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

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

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

2.1.2. Bevölkerung mit Migrationshintergrund in der Steiermark

Nachfolgende Abbildungen (Abbildung 2.5, Abbildung 2.6, Abbildung 2.7) zeigen die Bevölkerung mit Migrationshintergrund in den österreichischen Bundesländern sowie im gesamtösterreichischen Schnitt nach verschiedenen Abgrenzungskriterien. Sowohl nach dem Kriterium der Staatsbürgerschaft, des Geburtslandes wie auch des Migrationshintergrundes\(^7\) hat die Steiermark im Österreich-Vergleich einen sehr niedrigen MigrantInnen-Anteil, nur im Burgenland ist er noch geringer.

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

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

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


\(^8\) Es muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die Daten aus den Jahren 2011 und 2010 nicht derselben Datenbasis entstammen. Im Gegensatz zu den Daten aus dem Zentralen Melderegister (ZMR), die alle aufrechten Hauptwohnsitzmeldungen umfasst, handelt es sich beim Mikrozensus um eine 1%-Stichprobe aller Haushalte.
wien, 19,8 % aus der Türkei und 38,5 % aus anderen Staaten. Hingegen hatten in der Steiermark rund 32,9 % eine jugoslawische und 2,6 % eine türkische Staatsbürgerschaft, die große Mehrheit stammte mit 64,6 % aus anderen Staaten. Anfang der 1990er Jahre kamen – im Zuge des blutigen Zerfalls Jugoslawiens – überdurchschnittlich viele Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien in die Steiermark, seitdem liegt ihr Anteil in der Steiermark über dem österreichischen Durchschnitt. Im selben Zeitraum kam es bis Anfang der 2000er Jahre auch zu einem relativen Anstieg der ausländischen Bevölkerung mit türkischer Staatsbürgerschaft in der Steiermark. Seit den 2000er Jahren zeigt sich in der Steiermark eine ähnliche Entwicklung wie im Bundestrend, d.h. ein steigender Anteil von MigrantInnen kommt aus anderen Staaten, insbesondere aus den EU-Mitgliedstaaten. Dahinter stehen Änderungen in den fremden- und ausländerbeschäftigungsgerechtlichen Regelungen sowie EU-Erweiterungen und damit verbundene Freizügigkeitsrechte. Im Jahr 2010 hatten in der Steiermark von der Bevölkerung mit ausländischer Staatsbürgerschaft 34,1 % eine ex-jugoslawische Staatsbürgerschaft, 7,3 % eine türkische und 58,7 % eine andere ausländische Staatsbürgerschaft, im Österreich-Schnitt waren es 33,1 % bzw. 12,4 % bzw. 54,5 %.

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

Q.: St.At. (ZMR), DUK-Berechnungen und -Darstellung.
Abbildung 2.6: Bevölkerung am 1. 1. 2011 nach Geburtsland in den Bundesländern und Gesamt-Österreich

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bundesland</th>
<th>0%</th>
<th>10%</th>
<th>20%</th>
<th>30%</th>
<th>40%</th>
<th>50%</th>
<th>60%</th>
<th>70%</th>
<th>80%</th>
<th>90%</th>
<th>100%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Wien</td>
<td>69,4</td>
<td>3,7</td>
<td>4,9</td>
<td>9,1</td>
<td>3,9</td>
<td>7,3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Vorarlberg</td>
<td>82,6</td>
<td>5,6</td>
<td>8,3</td>
<td>4,6</td>
<td>4,7</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Salzburg</td>
<td>84,0</td>
<td>4,9</td>
<td>5,3</td>
<td>2,5</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Österreich</td>
<td>84,3</td>
<td>3,2</td>
<td>2,2</td>
<td>3,5</td>
<td>2,9</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tirol</td>
<td>85,2</td>
<td>6,7</td>
<td>2,5</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Oberösterreich</td>
<td>87,8</td>
<td>2,4</td>
<td>4,2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Niederösterreich</td>
<td>89,7</td>
<td>2,6</td>
<td>2,7</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kärnten</td>
<td>90,3</td>
<td>3,0</td>
<td>3,2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Steiermark</td>
<td>90,3</td>
<td>3,0</td>
<td>2,8</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Burgenland</td>
<td>91,2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>2,9</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Länder</th>
<th>0%</th>
<th>10%</th>
<th>20%</th>
<th>30%</th>
<th>40%</th>
<th>50%</th>
<th>60%</th>
<th>70%</th>
<th>80%</th>
<th>90%</th>
<th>100%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Österreich (Inland)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>EU-Beitrittsländer</td>
<td>3,7</td>
<td>4,9</td>
<td>9,1</td>
<td>3,9</td>
<td>7,3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>EU-Beitrittsländer 2004 (10)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ehemaliges Jugoslawien (ohne Slowenien)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>EU-Beitrittsländer 2007 (2)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Türkei</td>
<td>9,9</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>sonstige Staaten</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bundesland</th>
<th>0%</th>
<th>10%</th>
<th>20%</th>
<th>30%</th>
<th>40%</th>
<th>50%</th>
<th>60%</th>
<th>70%</th>
<th>80%</th>
<th>90%</th>
<th>100%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Wien</td>
<td>61,8</td>
<td>28,3</td>
<td>3,5</td>
<td>9,9</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Vorarlberg</td>
<td>78,0</td>
<td>14,9</td>
<td>7,1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ÖSTERREICH</td>
<td>81,4</td>
<td>13,7</td>
<td>4,9</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Salzburg</td>
<td>82,5</td>
<td>13,0</td>
<td>4,5</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tirol</td>
<td>83,6</td>
<td>12,1</td>
<td>4,3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Oberösterreich</td>
<td>84,8</td>
<td>13,0</td>
<td>4,2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Niederösterreich</td>
<td>87,7</td>
<td>8,8</td>
<td>3,5</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kärnten</td>
<td>89,5</td>
<td>8,2</td>
<td>2,3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Steiermark</td>
<td>89,8</td>
<td>8,1</td>
<td>2,1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Burgenland</td>
<td>90,4</td>
<td>7,2</td>
<td>2,5</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Länder</th>
<th>0%</th>
<th>10%</th>
<th>20%</th>
<th>30%</th>
<th>40%</th>
<th>50%</th>
<th>60%</th>
<th>70%</th>
<th>80%</th>
<th>90%</th>
<th>100%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ohne MH</td>
<td>2,4</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1. Generation</td>
<td>9,9</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. Generation</td>
<td>3,5</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

Bevölkerung mit Migrationshintergrund in den steirischen Bezirken

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

- Personen der ersten Migrationsgeneration sind jene, die selbst eine Wanderungsgeschichte haben, die also selbst nach Österreich zugewandert sind und deren Geburtsort im Ausland liegt. Hier kann unterschieden werden zwischen Österreichischen mit Migrationshintergrund der ersten Generation (also bereits Eingebürgerte) und AusländerInnen der ersten Generation (mit ausländischer Staatsbürgerschaft).


Abbildung 2.9 zeigt die Verteilung der Bevölkerung auf Personen mit und ohne Migrationshintergrund in den steirischen Bezirken sowie im Steiermark- und Österreich-Schnitt im Jahr 2001 ent-
sprechend obiger Definition. Aus dieser Abbildung geht hervor, dass der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in der Steiermark mit 8,1 % im Jahr 2001 deutlich unter dem Österreich-Schnitt von 15,4 % lag. Lediglich der Bezirk Graz (Stadt) hatte im Jahr 2001 einen über dem österreichischen Durchschnitt liegenden Anteil (16,6 %). Geringfügig über dem Steiermark-Schnitt lagen 2001 nur die Bezirke Bruck an der Mur, Leoben und Liezen mit einem Anteil an Bevölkerung mit Migrationshintergrund von 9,8 %, 9,0 % bzw. 8,2 %.

Teilweise deutlich geringer als im Steiermark-Schnitt war der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund (erste und zweite Generation) in den anderen steirischen Bezirken (Knittelfeld: 8,0 %, Graz-Umgebung: 6,9 %, Radkersburg: 6,4 %, Leibnitz: 6,3 %, Judenburg: 5,6 %, Mürzzuschlag: 5,4 %, Fürstenfeld: 5,3 %, Voitsberg: 4,9 %, Deutschlandsberg: 4,2 %, Murau: 3,9 %, Weiz: 3,9 %, Hartberg: 3,7 % und Feldbach: 3,7 %).

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

- **Graz (Stadt)**: 11,3%
- **Bruck an der Mur**: 11,0%
- **Liebenau**: 7,5%
- **Leoben**: 6,9%
- **Murau**: 6,8%
- **Graz-Umgebung**: 6,6%
- **Leibnitz**: 4,9%
- **Mürzzuschlag**: 4,6%
- **Fürstenfeld**: 4,1%
- **Murau**: 3,9%
- **Radkersburg**: 3,9%
- **Feldbach**: 3,8%
- **Deutschlandsberg**: 3,8%
- **Welt**: 3,1%
- **Hartberg**: 2,8%
- **Voitsberg**: 2,8%

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

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

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

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

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

Q.: St.At. (VZ 2001), DUK-Berechnungen. 
Zur besseren Darstellung ist die Achsenskalierung beginnend bei 50 %. Werte unter 2 % werden nicht ausgewiesen.

Eine Betrachtung auf Bezirks­ebene zeigt, dass im Bezirk Graz (Stadt) alle Herkunftskategorien geringfügig stärker als im Österreich-Schnitt vertreten sind, mit Ausnahme der Personen mit türkischer Herkunft. In den Bezirken, die einen Anteil an Bevölkerung mit Migrationshintergrund haben, der über dem Steiermark-Schnitt liegt (Bruck an der Mur, Leoben und Liezen), ist die wichtigste Herkunfts­region das ehemalige Jugoslawien (ohne Slowenien). Zu berücksichtigen ist hier allerdings, dass diese Daten aus dem Volkszählungsjahr 2001 stammen und somit die Entwicklung der Zuwanderung seit den beiden Erweiterungswellen der Europäischen Union nicht aufzeigen. Die Entwicklung in der Steiermark folgt hier dem Bundestrend, d.h. die Zuwanderung aus der EU hat
deutlich an Bedeutung gewonnen, jene aus den traditionellen Herkunftsländern des ehemaligen Jugoslawien und der Türkei hat abgenommen. Dies wird in Abbildung 2.11 deutlich, sie zeigt den Wanderungssaldo nach Staatsangehörigkeit für die Jahre 2002 bis 2010. (vgl. dazu auch Kapitel 2.3, das Daten zur Beschäftigtenstruktur nach Herkunft enthält)

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

Q.: St.At. (VZ 2001), DUK-Berechnungen.
Zur besseren Darstellung ist die Achsenkalibierung beginnend bei 50 %. Werte unter 1 % werden nicht ausgewiesen.
Abbildung 2.11: Wanderungssaldo nach Staatsangehörigkeit in der Steiermark zwischen 2002 und 2010

2.1.3. Bildungsstruktur der steirischen Bevölkerung

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

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

\(^{10}\) Es muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die Daten aus den Jahren 2001 und 2009 nicht derselben Datenbasis entstammen. Im Gegensatz zur Volkszählung, die eine Vollzählung und Befragung aller Haushalte darstellt, handelt es sich beim Mikrozensus um eine 1%-Stichprobe aller Haushalte. Die Vergleichbarkeit ist daher nur eingeschränkt gegeben.
Abbildung 2.13: Bildungsabschlüsse der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren in der Steiermark und Österreich 2001 (Volkszählung) und 2009 (Mikrozensus)


11 In der Schulstatistik werden die Staatsbürgerschaft sowie die Umgangssprache der SchülerInnen erfasst, die Umgangssprache liefert näherungsweise Informationen zum Migrationshintergrund der SchülerInnen.
Abbildung 2.14: SchülerInnen mit nicht-deutscher Muttersprache bzw. ausländischer Staatsbürgerschaft in der Steiermark und Österreich nach Schultypen im Schuljahr 2010/11

Anmerkung: Schultypen zusammen ohne Schulen und Akademien im Gesundheitswesen.
Q.: St.At. (Schulstatistik), DUK-Berechnungen und -Darstellung.

2.1.4. Regionaler Segregationsgrad der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in der Steiermark


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

Abbildung 2.15: Entscheidungsbaum nach Brimicombe

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

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


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

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

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

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

Segregation in der Steiermark nach Migrationshintergrund


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

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

### 2.2. Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation in der Steiermark

#### 2.2.1. Wirtschaftsentwicklung im Bundesländervergleich

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

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

---

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>BRP in Mio. Euro</th>
<th>Beschäftigung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ÖSTERREICH</td>
<td>274.818</td>
<td>3.522.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Burgenland</td>
<td>6.304</td>
<td>90.300</td>
</tr>
<tr>
<td>Niederösterreich</td>
<td>43.398</td>
<td>562.600</td>
</tr>
<tr>
<td>Wien</td>
<td>72.063</td>
<td>839.300</td>
</tr>
<tr>
<td>Kärnten</td>
<td>15.373</td>
<td>213.500</td>
</tr>
<tr>
<td>Steiermark</td>
<td>34.395</td>
<td>487.600</td>
</tr>
<tr>
<td>Oberösterreich</td>
<td>46.289</td>
<td>618.300</td>
</tr>
<tr>
<td>Salzburg</td>
<td>19.845</td>
<td>251.400</td>
</tr>
<tr>
<td>Tirol</td>
<td>24.395</td>
<td>304.100</td>
</tr>
<tr>
<td>Vorarlberg</td>
<td>12.754</td>
<td>154.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

---

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


Tabelle 2.3: Wirtschaftsstruktur der Steiermark und Österreichs 2010

<table>
<thead>
<tr>
<th>Wirtschaftsstruktur 2010</th>
<th>Steiermark</th>
<th>Österreich</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>abs.</td>
<td>in %</td>
</tr>
<tr>
<td>Unselbständig Beschäftigte</td>
<td>451.359</td>
<td>100,0</td>
</tr>
<tr>
<td>A PRIMÄRSEKTOR</td>
<td>4.228</td>
<td>0,9</td>
</tr>
<tr>
<td>B-F PRODUKTIONSSSEKTOR</td>
<td>136.598</td>
<td>30,3</td>
</tr>
<tr>
<td>in % des Produktionssektors</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden</td>
<td>1.167</td>
<td>0,9</td>
</tr>
<tr>
<td>C Herstellung von Waren</td>
<td>95.268</td>
<td>69,7</td>
</tr>
<tr>
<td>D-E Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung u. Rückgewinnung</td>
<td>6.214</td>
<td>4,5</td>
</tr>
<tr>
<td>F Bauwesen</td>
<td>33.949</td>
<td>24,9</td>
</tr>
<tr>
<td>G-U DIENSTLEISTUNGSSEKTOR</td>
<td>310.533</td>
<td>68,8</td>
</tr>
<tr>
<td>in % des Dienstleistungssektors</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>G Handel, Reparatur</td>
<td>67.864</td>
<td>21,9</td>
</tr>
<tr>
<td>H Verkehr und Lagerei</td>
<td>22.003</td>
<td>7,1</td>
</tr>
<tr>
<td>I Beherbergung und Gastronomie</td>
<td>21.430</td>
<td>6,9</td>
</tr>
<tr>
<td>J Information und Kommunikation</td>
<td>5.954</td>
<td>1,9</td>
</tr>
<tr>
<td>K Finanz- und Versicherungsdienstleistungen</td>
<td>12.476</td>
<td>4,0</td>
</tr>
<tr>
<td>L-N Wirtschaftsdienste</td>
<td>43.202</td>
<td>13,9</td>
</tr>
<tr>
<td>R-U sonstige Dienstleistungen</td>
<td>15.291</td>
<td>4,9</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| Q.: WIBIS/Regionsprofile (basierend auf HV-Daten).

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

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

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

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

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

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

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

2.2.2. Regionale Entwicklung in der Steiermark

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

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

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

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

2.2.1. Die Wirtschaftskrise und ihr Effekt auf den Arbeitsmarkt

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

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

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

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

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

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

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

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

![Diagramm der Arbeitslosigkeit in Steiermark und Österreich](image)

Q.: BALIweb, DUK-Berechnungen und Darstellung.

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

---

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

**Abbildung 2.23: Arbeitslosenquote nach Geschlecht und Bundesländern 2011**

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

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

### 2.3. MigrantInnen am steirischen Arbeitsmarkt

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

---

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

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


Anmerkung: Migrationshintergrund = ausländische Staatsbürgerschaft oder Einbürgerung

20 Siehe dazu methodischer Anhang.
Abbildung 2.26: Unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Altersgruppe 15-64 in den steirischen Regionen zum 30.9.2009 (in %)

Q.: AMDB, DUK-Berechnungen.

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

In der Steiermark spielte Zuwanderung bis in die ausgehenden 1980er Jahre eine eher geringe Rolle. Anfang der 1990er Jahre stieg der AusländerInnen-Anteil in der Steiermark – wie auch in Österreich – durch den Zerfall des ehemaligen Jugoslawiens sprunghaft an und verzeichnet seitdem einen kontinuierlichen Anstieg (vgl. S. 21/Abbildung 2.5). Die Unterschiede in der Zuwanderungsgeschichte zwischen den Bundesländern zeigen sich auch in den Beschäftigtenzahlen (Privatwirtschaft). Während im Österreich-Schnitt 52,6 % der männlichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund und 51,3 % der weiblichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund, also mehr als die Hälfte der unselbständig Beschäftigten MigrantInnen, aus den traditionellen „Gastarbeiter“-Herkunftsländern des ehemaligen Jugoslawiens und der Türkei stammen, liegen die Anteile in der Steiermark bei den Männern bei 39,8 % und bei den Frauen bei 37,9 %. Für die Steiermark zeigt sich, dass den regionalen Arbeitsmärkten und der regionalen Mobilität aus den Nachbarländern eine wichtige Rolle zukommt. Von den unselbständig beschäftigten Männern mit Migrationshintergrund stammten 11,8 % aus Slowenien (Österreich-Schnitt: 1,8 %), bei den Frauen lag der Anteil bei 10,9 % (Österreich-Schnitt: 1,4 %). Weitere 8,3 % der unselbständig beschäftigten MigrantInnen aus Ungarn (Österreich-Schnitt: 5,7 %), bei den MigrantInnen waren es 5,3 % gegenüber 4,1 % im Österreich-Schnitt. In der Steiermark finden auch überdurchschnittlich viele MigrantInnen aus Rumänien Beschäftigung – 11,3 % der unselbständig beschäftigten MigrantInnen aus den anderen EU-Mitgliedstaaten hat in der Steiermark hingegen eine geringere Bedeutung als im Österreich-Schnitt. (vgl. Abbildung 2.27)
Was die Beschäftigungsbereiche betrifft, so werden in Abbildung 2.28 die erwarteten Geschlechterunterschiede bestätigt. Frauen finden zum überwiegenden Teil im Dienstleistungsbereich Beschäftigung, das gilt für Migrantinnen wie Nicht-Migrantinnen. Hingegen arbeitet nur etwa die Hälfte der Männer mit Migrationshintergrund und etwas mehr als die Hälfte der Männer ohne Migrationshintergrund im Dienstleistungsbereich. Für Einheimische spielt die unselbständige Beschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft (Primärsektor) eine äußerst geringe Rolle. Bei den MigrantInnen, vor allem in der Steiermark, ist die Bedeutung größer. 5,7 % der Männer und 4,3 % der Frauen mit Migrationshintergrund waren im landwirtschaftlichen Sektor beschäftigt. Einen wichtigen Beschäftigungsbereich für Männer, insbesondere mit Migrationshintergrund, stellt die Bauwirtschaft dar.

Die Hintergründe für die Konzentration der MigrantInnen auf bestimmte Branchen und Tätigkeiten ergeben sich aus der wirtschaftspolitischen Intention, die Wettbewerbsfähigkeit der Exportwirtschaft u.a. über die Zuwanderung zu fördern. Das österreichische Migrationssystem kanalisiert daher MigrantInnen vor allem in Branchen, die handelbare Güter erzeugen, wie etwa den arbeitsintensiven industriell-gewerblichen Bereich (Textil-, Leder- und Bekleidungsindustrie, Nahrungsmittelerzeugung) oder in Dienstleistungen, die unter einem starken internationalen Wettbewerbsdruck stehen; in Österreich ist das vor allem der Tourismus. Auch bei Gütern und Dienstleistungen des lokalen Bedarfs sprechen die Löhne für die Beschäftigung von MigrantInnen. In diesen Bereichen sind Produktivitätssteigerungen häufig in viel geringerem Maße möglich als in der Industrie — der Quotient aus PatientIn/KrankenpflegerIn oder aus KonsumentIn/FriseurIn kann nicht unbegrenzt ohne Qualitätsverlust der Leistung erhöht werden. Um die Preise relativ zu den Export-Import-Gütern nicht zu stark ansteigen zu lassen, sind Lohnsteigerungen in den betroffe-
nen Tätigkeiten unterdurchschnittlich ausgeprägt. Das führt zur Abwanderung der Arbeitskräfte in höher zahlende Branchen und Tätigkeiten. MigrantInnen füllen das verloren gegangene Reservoir wieder auf. Das ist die Erklärung dafür, dass MigrantInnen überproportional in Niedriglohnssegmenten arbeiten, etwa in Reinigungsdiesten, in der Krankenpflege oder als Haushaltshilfen. (vgl. Biffl 2003) Vergleichweise wenige MigrantInnen finden in Branchen Eingang, die eine hohe Kapitalintensität bzw. eine schwache internationale Konkurrenzziehung aufweisen. Dazu gehören etwa Banken und Versicherungen, der Telekommunikationsbereich, das Transportwesen (vor allem Bahn und Post) sowie das hochqualifizierte Segment der Gesundheitsversorgung und des Bildungswesens. Diese Bereiche bieten ihren ArbeitnehmerInnen nicht nur einen hohen Grad an Jobsicherheit, sondern auch vergleichweise hohe Löhne und Aufstiegschancen. Sie waren bis vor kurzem vom internationalen Wettbewerb abgeschirmt; Deregulierung und Internationalisierung setzten aber auch hier spätestens Mitte der 1990er Jahren ein, was einen Anstieg der Beschäftigung von MigrantInnen zur Folge hatte. Insgesamt kann gesagt werden, dass der Druck auf die Löhne und Beschäftigungschancen mit der Elastizität der Substitution von MigrantInnen und Einheimischen zunimmt. Das besagt, dass dort, wo Einheimische durch MigrantInnen ersetzt werden können, Verdrängungsprozesse besonders ausgeprägt sind. Es heißt aber auch, dass Einheimische in Bereichen, in denen sie komplementär zu MigrantInnen eingesetzt werden, von letzteren profitieren, und zwar sowohl was die Verbesserung der Beschäftigungschancen anbelangt als auch die realisierbaren Löhne.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Primärsektor</th>
<th>Produktionssektor o. Bau</th>
<th>Bau</th>
<th>Dienstleistungssektor</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>F. Str. MH</td>
<td>81,4</td>
<td>1,2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>F. O. MH</td>
<td>86,7</td>
<td>1,2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>M. Str. MH</td>
<td>50,4</td>
<td>1,3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>M. O. MH</td>
<td>58,8</td>
<td>17,7</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Anmerkung: Beschäftigte nach Arbeitsortprinzip; Migrationshintergrund = ausländische Staatsbürgerschaft oder Einbürgerung
Q.: AMDB, DUK-Berechnungen und -Darstellung.

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

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

![Diagramm der Arbeitslosenquote in der Steiermark und Österreich](image)


\(^{21}\) Aus demselben Grund finden Personen mit relativ einfachen Qualifikationen leicht eine Anstellung, da ihre Kompetenzen fast schon „definitorisch universell“ sind und leicht in alle Länder mit ihren Bildungs- und Arbeitsmarktsystemen transferierbar sind. Das bedeutet aber auch, dass die Fähigkeiten der MigrantInnen häufig nicht optimal genutzt werden.
MigrantInnen größer. Die höchsten Arbeitslosenquoten verzeichnen Migranten und Migrantinnen mit türkischem und sonstigem Hintergrund. Dies gilt für die Situation in der Steiermark ebenso wie in Österreich insgesamt. Auch die Arbeitslosenquoten von MigrantInnen mit ex-jugoslawischen und EU-2-Hintergrund liegen über jenen der Einheimischen. Die geringsten Arbeitslosenquoten unter den MigrantInnen haben jene aus EU-14 und EU-10-Ländern. Regional gesehen sind die Arbeitslosenquoten unter MigrantInnen in Graz, der östlichen Obersteiermark und in der West-/Südweststeiermark am höchsten und (fast) doppelt so hoch wie unter den Einheimischen. Es ist zu beachten, dass Abbildung 2.29 und Abbildung 2.30 nicht direkt miteinander verglichen werden können, da im ersten Fall die Beschäftigten nach Arbeitsort herangezogen wurden (wie in der amtlichen Statistik) und im zweiten Fall auf regionaler Ebene nach Wohnort ausgewertet wurden (mangels Regionalisierung).

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Region</th>
<th>ohne MH</th>
<th>MH</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Graz</td>
<td>16,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Liezen</td>
<td>16,3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ostl. Obersteiermark</td>
<td>8,1</td>
<td>7,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Oststmk</td>
<td>6,9</td>
<td>6,4</td>
</tr>
<tr>
<td>West-Südstmk</td>
<td>11,6</td>
<td>10,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Westl. Oberstmk</td>
<td>13,3</td>
<td>13,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Stmk</td>
<td>6,2</td>
<td>6,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Österreich</td>
<td>14,6</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

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

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

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

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


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

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

3.1. **Individuelle Problemlagen und Herausforderungen: die Mikroebene**

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

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

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

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

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und -Darstellung.

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

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und -Darstellung.
3.1.1. Deutschkenntnisse

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


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

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


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


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

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

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

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

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

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


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

3.1.2. Eingeschränkte zeitliche Flexibilität aufgrund von Betreuungspflichten

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


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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Erwerbsstatus</th>
<th>Migrationshintergrund</th>
<th>Ja</th>
<th>Nein</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>männlich</td>
<td>ohne Migrationshintergrund</td>
<td>70,9%</td>
<td>29,1%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>mit Migrationshintergrund</td>
<td>48,0%</td>
<td>52,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>weiblich</td>
<td>ohne Migrationshintergrund</td>
<td>45,2%</td>
<td>54,8%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>mit Migrationshintergrund</td>
<td>24,1%</td>
<td>75,9%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: TeilnehmerInndokumentationssystem, DUK-Auswertung und -Darstellung.


Eine weitere Teilnehmerin eines der Modellprojekte beschreibt nicht nur ihre zeitlichen Beschränkungen durch Hausarbeiten und die Kinderbetreuung, sondern verweist auch auf den finanziellen...
Aspekt und dass ein geringer Zuverdienst den Verlust des Anspruches auf Förderungen zur Folge hat:


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

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


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

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

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

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


3.1.3. Eingeschränkte Mobilität im ländlichen Raum


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


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

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

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

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

### 3.1.4. Eingeschränkte bildungsadäquate Beschäftigungschancen

#### Fehlender Nachweis von (Aus-)Bildungsabschlüssen

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

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

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

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

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

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

25 Näheres unter Kapitel 3.3.8
wirtschaftliche Wachstumschancen. In Österreich entwickelt sich seit einigen Jahren ein verstärktes Bewusstsein dafür, dass in der kulturellen Vielfalt Vorteile und Potenziale liegen, und dass Qualifikationen von MigrantInnen, die nicht adäquat auf dem Arbeitsmarkt verwertet werden, eine Vergeudung von ökonomischen und mentalen Ressourcen darstellen. Der mögliche soziale, kulturelle und ökonomische Gewinn, der sich aus der Migration für Österreich eröffnet, wird dadurch nicht zur Gänze realisiert. (vgl. Baldascoli 2006: 862)

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

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

Die Anerkennung von Qualifikationen ist nicht nur in Österreich und nicht nur für MigrantInnen eine Herausforderung. Derzeit werden Wege gesucht, wie man zu raschen Verfahren der Anerkennung und Validierung kommen kann. Dabei wird dem Nationalen und Europäischen Qualifikationsrahmen eine wichtige Rolle zugeschrieben. Vom bmukk werden die Funktionen des NQR wie folgend beschrieben: „In erster Linie soll der Nationale Qualifikationsrahmen eine international übliche Systematik in die Komplexität der österreichischen Bildungslandschaft bringen; nationale Qualifikationen müssen nicht nur innerhalb Österreichs sondern auch im Vergleich zum Ausland klar positioniert und vergleichbar werden. Ziel ist es, zwischen den verschiedenen Kompetenzniveaus und Berufen des nationalen Qualifikationssystems eine 'Übersetzung' zu erzielen, die für Klarheit und Verständlichkeit über die verschiedensten Bildungsabschlüsse sorgt.“ (bmukk (Hg.) 2011: 1)


**Fehlende Ausbildung oder Arbeitserfahrung in Österreich**


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

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

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.


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

„Entweder geht man zu einem Betrieb und es wird wirklich Praxis verlangt, die man jetzt, wenn man von der Schule kommt nicht hat. Oder es fehlen einfach noch irgendwelche Sachen, die man noch nicht hat, die Erfahrung. Es wird schon ziemlich viel verlangt, würde ich sagen. [...] Vor allem, wenn man die Schule abgebrochen hat. Wenn man die Schule beendet hat, schaut’s vielleicht besser aus.“ (Lernfabrik TN 27: 38)
Der Erwerb von Arbeitserfahrung ist Teil der in einigen Modellprojekten angewandten Methoden und Instrumente (z.B. Praktika, die innerhalb des Projektes möglichst arbeitsplatznahe Strukturen anstreben, wie etwa Produktionsschulen). Dies ist auch im Zusammenhang damit zu sehen, dass es mit geringer oder nicht vorhandener Bildungs- und Berufserfahrung schwer ist, am österreichischen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, insbesondere wenn man die Funktionsweisen des österreichischen Arbeitsmarktes nicht kennt, wie in den folgenden Punkten näher ausgeführt wird.

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


Niedriges (Ausz-)Bildungsniveau und ArbeitsmarktinTEGRATION


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

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

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


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

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

\textsuperscript{28} Besonders auffällig waren hierbei MigrantInnen aus der Türkei, die zu 66% einen Pflichtschulabschluss als höchsten Bildungsgrad hatten; und aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien), die zu 37% mit der Pflichtschule ihre Ausbildung beendeten. (vgl. Statistik Austria (Hg.) 2011: 46f.)
Abbildung 3.5: Lehrstellensuchende und offene Stelle im Bundesländervergleich im Jahr 2011

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


3.1.5. Gesundheitliche Probleme


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

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

Fällt kommt dies auch bei den Projekten Kompetenzprofilerhebung, der Lernfabrik und den Produktionsschulen vor.

Abbildung 3.6: Arbeitsmarktsituation nach Projektaustritt, absolut

Q.: DUK-Erhebung, DUK-Darstellung.

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


Für arbeitslose Personen mit gesundheitlichen Problemen bestehen schlechtere Chancen wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert zu werden, und somit auch ein größeres Risiko der Langzeitar-
beitslosigkeit. Alfons Hollederer stellt das Zusammenspiel zwischen Selektionseffekt und Kausalität in einem „Circulus vitiosus“ von Arbeitslosigkeit und Gesundheit dar:

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

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


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

---

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

31 Die Wahrscheinlichkeit des Auftretens chronischer Schmerzen steigt mit dem Alter (vgl. Statistik Austria (Hg.) 2008: 70)
Menschen ohne Migrationshintergrund, sie können außerdem durch schlechte Migrationserfahrungen und lang andauernde Asylverfahren auf weiteren Ebenen mit schweren (psychischen) Belastungen konfrontiert sein, die in vielen Fällen auch Einfluss auf die familiäre Situation haben.

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


Dazu kamen finanzielle Ängste und die Unsicherheiten:

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

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


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

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


Wenn man bedenkt, dass in Österreich (laut Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung) im Jahr 2010 1,5 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund\textsuperscript{33} lebten und zwischen 1981 und 2010 knapp 80.000 positive Asylbescheide ausgestellt wurden\textsuperscript{34}, so ergibt sich ein Anteil von zumindest 5 %\textsuperscript{35} an Personen mit Migrationshintergrund, die ein Fluchterlebnis haben. In den untersuchten Projekten war der Anteil der Personen mit Fluchterlebnis auffällig hoch.


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

\textsuperscript{33} 1. und 2. Generation sowie österreichische und ausländische StaatsbürgerInnen

\textsuperscript{34} Vgl. \url{http://www.asyl.at/fakten_8/stat_2010_01.htm}, zuletzt abgerufen am 03.03.2012.

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

3.1.6. **Aufenthaltsrechtlicher Status**

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

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

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

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

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


---

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

Je nach Herkunft sind Beschränkungen des Arbeitsmarktzugangs auch für MigrantInnen ohne
Flucherlebnis aufreht. So etwa hängt der Arbeitsmarktzugang für StaatsbürgerInnen von Län-
dern außerhalb der Europäischen Union (Drittstaaten) von ihrem jeweiligen Aufenthaltsstitel ab.
Auch für rumänische und bulgarische StaatsbürgerInnen ist der Zugang zum Arbeitsmarkt in be-
stimmten Bereichen noch bis zum Ende der Übergangsfristen (Ende 2013) beschränkt.

3.1.7. Intersektionale Problemilagen

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

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

75
Verkehrsanbindung; oder gesundheitliche Probleme, die in einem Zusammenhang mit dem Migrationshintergrund einer Person stehen können, allerdings nicht müssen.

3.2. Herausforderungen der Projektarbeit: die Mesoebene


3.2.1. Erreichen der Zielgruppe und Rekrutierung der TeilnehmerInnen


Probleme und Lösungsstrategien: Erreichen bestimmter Zielgruppen


Wie einfach oder schwer es ist, MigrantInnen zu erreichen, hängt natürlich auch vom Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung in einer Region ab. Das bedeutet, dass der Standort eines Projektes bestimmend dafür sein kann, dass die von den einzelnen Projekten angestrebten MigrantInnen-Anteile nicht erreicht werden konnten. Vor allem Projekte mit Standorten in steirischen Regionen mit einem geringen MigrantInnen-Anteil hatten zum Teil Probleme, den angestrebten Anteil von MigrantInnen an allen TeilnehmerInnen zu erreichen. Auch die Zuweisung durch das AMS oder andere Institutionen kann, was die TeilnehmerInnenstruktur betrifft, problembeholfet sein: Zum Teil entsprachen die dem Projekt zugewiesenen TeilnehmerIn-
nen nicht der vorgegebenen Zielgruppe. Aus Projektsicht kann das auch damit zu tun haben, dass alte, bereits bekannte Projekte um eine neue Zielgruppe, nämlich die der MigrantInnen, erweitert wurden oder ein neues Projekt bei den relevanten Institutionen noch nicht voll zur Kenntnis genommen bzw. angenommen wurde. (vgl. SFG: 2f.; TFG: 3, 4)


Heterogenität oder Homogenität der TeilnehmerInnen?


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

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

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

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

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

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

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


3.2.2. Herausforderungen für ProjektmitarbeiterInnen

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

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


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

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

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

### 3.2.3. Zusammenarbeit mit Betrieben

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

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

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


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


3.2.4. Vernetzung mit anderen Akteuren

Die Vernetzung mit anderen Akteuren ist aus Projektssicht nur in kleinem Rahmen möglich, da die Projekte zum Teil nicht ausreichend institutionell verankert sind. Die Vernetzung eines Projekts mit anderen Projekten oder Einrichtungen hängt auch davon ab, in welche Netzwerke die Träger einrichtung bereits eingebunden ist. Schwierigkeiten werden vor allem in der begrenzten Projektlaufzeit gesehen, wenn man einerseits die Anlaufzeit und andererseits die Vorbereitung des Pro-
jektabchlusses berücksichtigt. Institutionalisierte Vernetzungsangebote können auch durch Ein-
sparungen wegfallen, wie eine Projektreiterin über die Oststeiermark berichtet: Durch das
Regionalmanagement hätte dort eine Vernetzungsplattform eingerichtet werden sollen, die aber
wegen des Sparrpaktes nun doch nicht umgesetzt wird. Eine strukturierte Vernetzung zwischen
den Modellprojekten während der Projektlaufzeit würde von Projektseite begrüßt werden. (vgl.
SFG: 9f.)

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

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

Die Vernetzung mit anderen Einrichtungen bzw. AkteurInnen haben die Projekte teilweise in ih-
rem Konzept vorgesehen. Die Projekte können aber, wie erwähnt, auch über ihre Trägereinrich-
tung in Netzwerke integriert sein. Zum Beispiel war das Projekt Graz-Jobs MIGRA in das Netzwerk
der steirischen sozialen Beschäftigungsbetriebe eingebunden. Das Projektkonzept sah regelmäßi-
ge Austauschtreffen der sechs Projektrträger und Workshops für die Schlüsselkräfte zum Vernet-
zungsaustausch vor. Zum Teil wird aber auch Vernetzungsbedarf innerhalb der eigenen Einrich-
tung geortet. (vgl. SFG: 9f.)
Abbildung 3.8: Vernetzung der Modellprojekte in der Steiermark37

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


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


3.2.5. Einbezug des sozialen bzw. familiären Umfelds


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

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


Eine gewisse Vertrauensbasis ist die Voraussetzung dafür, einen Einblick in das soziale Umfeld von TeilnehmerInnen zu bekommen. Es kann sogar vorkommen, dass sich die gesamte Beratungstätigkeit auch auf Familienmitglieder der/s TeilnehmerIn ausdehnt. Dies kann etwa Behördenwege,
Gesundheitsprobleme, Transferleistungen oder Familienzusammenführung betreffen. (vgl. SFG, ST3: 8, ST18: 8; TFG: ST17: 4)

3.3. Strukturelle Hindernisse und systembedingte Hürden: die Makroebene


3.3.1. Unterschiedliche Herausforderungen in städtischen und ländlichen Regionen

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

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


---

39 Eine Liste im Anhang gibt Auskunft über die eingeladenen ExpertInnen und VertreterInnen der Projekte.
Auto vorhanden ist –, führen zu einer stärkeren Bindung an lokale Arbeitsmärkte (siehe Kapitel 3.3.4).

Tabelle 3.1: Regionsprofile

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Oststeiermark (Köflach, Fürstenfeld, Hartberg, Radkersburg, Weiz)</td>
<td>Jung (überdurchschnittliche Anteile bei unter 15-jährigen, überdurchschnittliche Anteile bei 15-64-jährigen)</td>
<td>Negativ (4, innerhalb der Regionen, absteigende Reihung)</td>
<td>Hoch (über Steiermark- und Österreich-Schnitt)</td>
<td>Hoch</td>
<td>4,9 % (5, innerhalb der Regionen, absteigende Reihung)</td>
<td>4,4 % o. MH (5, auftauchende Reihung)</td>
</tr>
<tr>
<td>West-/Südweststeiermark (Deutschlandsberg, Leibnitz, Voitsberg)</td>
<td>Jung (überdurchschnittliche Anteile bei unter 15-jährigen, überdurchschnittliche Anteile bei 15-64-jährigen)</td>
<td>Positiv (2.)</td>
<td>Hoch</td>
<td>Hoch</td>
<td>4,8 % (6.)</td>
<td>6,9 % (4.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Graz (Graz, Graz-Umgebung)</td>
<td>Jung (Anteile bei unter 15-jährigen im Steiermark-Schnitt, höchste Anteile bei 15-64-jährigen)</td>
<td>Positiv (1.)</td>
<td>Mittel (unter Österreich-Schnitt, im Steiermark-Schnitt)</td>
<td>Niedrig</td>
<td>13,4 % (1.)</td>
<td>6,7 % (3.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Liezen (Liezen)</td>
<td>Alt (überdurchschnittlicher Anteil über 64-jähriger, unterdurchschnittlicher Anteil 15-64-jähriger)</td>
<td>Negativ (3.)</td>
<td>Niedrig (unter Steiermark- und Österreich-Schnitt)</td>
<td>Niedrig-mittel</td>
<td>9,8 % (2.)</td>
<td>5,5 % (2.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Ostliche Obersteiermark (Bruck, Leoben, Mödling)</td>
<td>Alt (überdurchschnittlicher Anteil über 64-jähriger, unterdurchschnittlicher Anteil 15-64-jähriger)</td>
<td>Negativ (5.)</td>
<td>Niedrig</td>
<td>Niedrig, ab 2005 hoch</td>
<td>8 % (3.)</td>
<td>7 % (5.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Westliche Obersteiermark (Murtal, Murau)</td>
<td>Alt (überdurchschnittlicher Anteil über 64-jähriger, unterdurchschnittlicher Anteil 15-64-jähriger)</td>
<td>Negativ (6.)</td>
<td>Niedrig</td>
<td>Niedrig</td>
<td>6,1 % (4.)</td>
<td>7,1 % (6.)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Q.: Eigene Darstellung, basierend auf Kapitel 2.

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

Die steirischen Regionen stehen vor unterschiedlichen wirtschaftlichen und demografischen Herausforderungen. So hat etwa die industriell geprägte Obersteiermark andere strukturelle Probleme als die ländlich geprägte Oststeiermark. Der wirtschaftliche Strukturwandel kann einerseits dazu führen, dass sich Österreichers Innen in Beschäftigungsbereichen wiederfinden, die bislang von MigrantInnen besetzt wurden. Ein Experten schildert es für die Oststeiermark folgendermaßen: „Wenn die Landwirtschaft, die sich seit zehn Jahren massiv verändert, Leute aus dem Arbeitsprozess (Österreichers Innen) rausholt, drängen diese auf den billigsten Arbeitsmarkt. Genau dort sind auch die MigrantInnen“ (EFG1, E10: 3). Wirtschaftlicher Strukturwandel kann aber auch den umgekehrten Prozess bedingen: wenn etwa erhöhter Wettbewerbsdruck sich auf die Lohnpolitik des Unternehmens auswirkt, einheimische Arbeitskräfte abwandern und durch MigrantInnen zunehmend ersetzt werden. Beides erzeugt Spannungsfelder und ist eine Erklärung für Fremdenfeindlichkeit (Angst, aus der Mittelschicht herauszufallen). Die Struktur des Arbeitsmarktes bedingt, inwiefern Erwerbs- und Einkommenschancen realisiert werden können. Die Einkommensperspektiven in Berufsfeldern, die vor allem durch Frauen besetzt werden, werden allgemein als geringer und teils als nicht existenzsichernd eingestuft. In männlich dominierten Beschäftigungsfeldern würden Frauen oft an eine „gläserne Decke“ stoßen. Im Bereich der sozialen Berufe wird
beobachtet, dass Männer seltener im Beruf bleiben und schneller in Management-Ebenen aufsteigen. (vgl. EFG1, E7: 3, E10: 3; TFG, ST4: 4, ST9: 4)

3.3.2. **Gesamtgesellschaftliche Werthaltungen**


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

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

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

3.3.3. Gender

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


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


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

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

3.3.4. Kinderbetreuung

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

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

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

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

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

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

41 Vgl. www.statistik.at/web_de/presse/063394, zuletzt abgerufen am 29. 3. 2012
bekannt ist, dass es bei den Kosten für die Kinderbetreuung durch Tagesmütter bis zu einem gewissen Einkommen eine soziale Staffelung gibt. Hinzu kommt, dass für die Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen und -möglichkeiten ein bestimmtes Systemwissen gegeben sein muss. Je systemferner eine Person ist, desto schwieriger gestaltet sich daher auch der Zugang zu Unterstützungs möglichkeiten z.B. bei der Kinderbetreuung. (vgl. EFG2, E4: 2, 8, E8: 8, E12: 7; SFG, ST2: 6)


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

3.3.5. Rahmenbedingungen der Projekte


Wenn ein Projekt nach einer Finanzierungsphase nicht weitergeführt werden kann, stellt sich auch die Frage, wie mit den im Projekt aufgebauten Kompetenzen und dem etablierten Wissen nachhaltig umgegangen werden kann, d.h. wie es nachhaltig von den MitarbeiterInnen und den Trägerinrichtungen genutzt werden kann. ExpertInnen weisen darauf hin, dass dieser Aspekt der Weiterentwicklung von Humankapital bei der Evaluierung z.B. durch das AMS nicht berücksichtigt werde, und dass der Fokus nur auf den Vermittlungsquoten liege. (vgl. SFG, ST32: 4) Hier stellt sich die Frage, ob eine modulare Weiterbildung der ProjektmitarbeiterInnen verstärkt ins Auge gefasst werden sollte und wie diese etwa im bestehenden Ausbildungssystem für SozialarbeiterInnen
(Lehrgänge, modulare Kurse, Studium an Fachhochschulen) umgesetzt werden kann. Nähere Überlegungen dazu finden sich in Kapitel 5.

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

3.3.6. Bildungssystem


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

---

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

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

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Eigene höchste abgeschlossene Ausbildung</th>
<th>Höchste abgeschlossene Ausbildung der Eltern</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>keine Schule*</td>
<td>keine Schule*</td>
</tr>
<tr>
<td>ISCED 1+2</td>
<td>ISCED 1+2</td>
</tr>
<tr>
<td>ISCED 3</td>
<td>ISCED 3</td>
</tr>
<tr>
<td>ISCED 4-6</td>
<td>ISCED 4-6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* geringe Fallzahlen

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.


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

\textsuperscript{45} Nur in 346 Fällen wurden Angaben zum Bildungshintergrund der Eltern gemacht.


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

46 [http://www.zibs.at/leist_be.pdf](http://www.zibs.at/leist_be.pdf) (Zuletzt abgerufen am 23. 3. 2012)
den (entspricht einer Schulstunde) vorgesehen. Die Berufsorientierung kann fächerintegrativ, d.h. im Rahmen anderer Pflichtgegenstände, oder als eigenes Unterrichtsfach abgehalten werden. Im letzteren Fall entscheidet die Schule autonom, welches andere Fach um diese Wochenstunde gekürzt wird.\footnote{http://www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/berufsorientierung.xml, zuletzt abgerufen am 23. 3. 2012.} Die praktische Umsetzung erfolgt eher fächerintegrativ, was zum Teil auch durch Einsparungen im Bildungsbereich bedingt ist, die dazu geführt haben, dass von einem eigenen Unterrichtsfach auf fächerintegrativen Unterricht umgestellt wurde. (vgl. Wieser et al. 2008: 67)


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

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

3.3.7. **Stellenwert der Sprache und Angebot an Deutschkursen**

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

**Stellenwert von Deutschsprachenkenntnissen**

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

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


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


94
Bei der Arbeitsmarktinintegration kann die Überbewertung diskriminierend wirken bzw. diskriminierend eingesetzt werden, beispielsweise wenn in einer Stellenausschreibung perfekte Deutschkenntnisse das Einstellungserfordernis für eine Küchenhilfe darstellen. Bei Hochqualifizierten kann oft schon ein Akzent die Beschäftigungschancen mindern. „Auch wenn man die Sprache kann, gibt es Diskriminierung“ (EFG1, E3: 2), resümierte ein Experte. (vgl. EFG1, E3: 2f., E13: 2, 9; EFG2, E9: 3, E1: 5; SFG, ST32: 4)

Angebot von Sprachkursen und ihre Rahmenbedingungen

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


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

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

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


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


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

Die Zeit des Asylverfahrens sollte genutzt werden:

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

Art der Sprachvermittlung


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


3.3.8. Anerkennung von Qualifikationen


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

48 „Die Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten und ihrer Nachkommen“. In diesem Modul wurden alle Erwerbstätigen auch gefragt, ob sie entsprechend ihrer formalen Qualifikation beschäftigt sind.
weniger als zehn Jahre, was als kurze Aufenthaltsdauer gilt, in Österreich leben. Daraus ist zu schließen, dass diese Personen, entsprechend den Ergebnissen von Huber (2010: 12), besonders Probleme haben, ihre im Ausland erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechend am österreichischen Arbeitsmarkt verwerten zu können.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Dauer (Jahre)</th>
<th>Anteil</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>weniger als 5</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td>5 bis 9</td>
<td>46%</td>
</tr>
<tr>
<td>10 bis 14</td>
<td>16%</td>
</tr>
<tr>
<td>15 bis 19</td>
<td>10%</td>
</tr>
<tr>
<td>20 Jahre oder mehr</td>
<td>6%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: TeilnehmerInndokumentationssystem, DUK-Auswertung und -Darstellung.


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

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

**Probleme bei der Anerkennung und ausbildungsadäquater Beschäftigung**


In Österreich könnten sie aber nicht in dem Beruf arbeiten, da sie keine der österreichischen Lehre vergleichbare formale Ausbildung nachweisen können. Schwierigkeiten bestehen auch, wenn Teile der Ausbildung für eine formale Anerkennung nachgemacht werden müssen – d.h. einerseits braucht es ein entsprechendes Kursangebot, andererseits kann die Finanzierung der Kurse und des Lebensunterhalts eine unüberwindliche Barriere darstellen. Darüberhinaus können die notwendigen Dokumente fehlen, was vor allem Flüchtlinge betrifft. (vgl. EFG1, E13: 10; EFG2, E1: 9, E19: 11, E15: 9; SFG, ST3: 5, TFG, ST3: 6; SFG, ST2: 5)

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

\textsuperscript{50} Zum System der Anerkennung in Österreich siehe: Biffl/Pfeffer/Skrivanek 2012.
Mögliche Lösungen

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

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

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

Anerkennung keine Garantie auf ausbildungsadäquate Beschäftigung

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

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

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

3.3.9. Rolle der Unternehmen

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


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


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

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


- Die Ergebnisse aus den Fokusgruppen zeigen bezüglich des Ausmaßes an umgesetzten Diversitätsmanagementaspekten, für die Steiermark ein Bild des „sowohl, als auch“. Einerseits werden eine Reihe erfolgreicher Anstrengungen beobachtet:

- Sprachressourcen von MitarbeiterInnen werden genutzt und in der betrieblichen Struktur so eingesetzt, dass sich Arbeitsabläufe reibungslos organisieren lassen. Betriebe haben z.B. in zentralen Positionen MitarbeiterInnen, die beide Sprache können und für ihre KollegInnen übersetzen bzw. diese anweisen können. (vgl. EFG1, E10: 3, E13: 3)

- Unternehmen nehmen Lehrlinge auf, die geringere Deutschkenntnisse haben und fördern neben der normalen Lehrausbildung die Sprachentwicklung der Lehrlinge. (vgl. SFG: 4)

- Personen, die „Brückenfunktionen“ in den Betrieben übernehmen, können beim Eintritt in das Unternehmen helfen, wie folgende Erfahrung eines Experten zeigt: „Die [MigrantInnen, Anm. DUK] haben Berufserfahrung gehabt, die haben’s können, aber es macht sich kein Betrieb die Mühe das auszuprobieren. [...] [Es hat erst funktioniert] ab dem Zeitpunkt, wo von uns jemand da war, der sich dahintergeklemmt hat und die Brücke gemacht hat und gesagt hat ‚Probiert ihn einfach einmal aus’. Die waren die, die am längsten dortgeblieben sind und wo es gut funktioniert hat.“. (EGF1, E18: 6)
Die Wirtschaftskammern, das Arbeitsmarktservice und der Österreichische Integrationsfonds haben ein Mentoring-Projekt für MigrantInnen initiiert, in dem erfolgreiche Personen des Wirtschaftslebens MigrantInnen bei der Arbeitsmarktinintegration unterstützen. Eine Evaluierung des Mentoring-Projekts ergab, dass folgende Gründe ausschlaggebend für den Erfolg des Projekts waren: die Motivation und Unterstützung durch die MentorInnen, die Unterstützung im Bewerbungsprozess, das Herstellen von Kontakten und Einführen in Netzwerke und das Vertrautmachen mit der österreichischen Arbeitskultur. Der zweite Durchgang des Mentoringprojekts ging in der Steiermark im Herbst 2011 zu Ende; fast die Hälfte (47 %) der Mentees fand durch das Mentoring einen Arbeitsplatz, etwa ein Drittel (32 %) entschloss sich zu gezielter Weiterbildung.52


- Schwierigkeiten werden auch innerhalb der Belegschaft geortet, die KollegInnen mit Migrationshintergrund zum Teil mit Ablehnung begegnen. Die Gestaltung der Kommunikation und die Miteinbeziehung aller Betroffenen spielen eine wesentliche Rolle für das Betriebsklima und ob ein Gefühl der Zugehörigkeit entstehen kann.


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


52 [http://www.ams.at/ueber_ams/14169_23669.html](http://www.ams.at/ueber_ams/14169_23669.html), [http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=645333&dstid=1419&titel=%E2%80%9EMentoring%2C%20%C3%BCr%C2%A0MigrantInnen%E2%80%9Cin%2C&MigrantInnen%2C%20der%2CSteiermark%3A%2CErfolgsquote%2C79%2CProzent](http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=645333&dstid=1419&titel=%E2%80%9EMentoring%2C%20%C3%BCr%C2%A0MigrantInnen%E2%80%9Cin%2C&MigrantInnen%2C%20der%2CSteiermark%3A%2CErfolgsquote%2C79%2CProzent) (Zuletzt abgerufen am 26. 3. 2012)
3.3.10. Förderlandschaft und Finanzierungsinstrumente

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

Verharren erprobter Maßnahmen im Projektstatus und Abhängigkeit von Drittmitteln


Fehlende Nachhaltigkeit und prekäre Arbeitsbedingungen für MitarbeiterInnen

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

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


Förderschwerpunkte und Vergabe


3.3.11. Rolle des AMS

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

\[^{53}\] Für die Vermittlung durch das AMS gilt: Eine Stelle ist „zumutbar“, wenn sie entsprechend der körperlichen Fähigkeiten ist, keine Gefährdung der Gesundheit oder Sittlichkeit darstellt, in angemessener Zeit erreichbar ist und sich mit Betreuungspflichten vereinbaren lässt. Wird Arbeitslosengeld bezogen, so ist nicht jede Stelle zumutbar, sondern abhängig vom angebotenen Entgelt (in den ersten 120 Tagen des Arbeitslosengeldbezug es mindestens 80 % und danach mindestens 75 % des der letzten Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld entsprechenden Entgelts), die Vermittlung in eine anderes Tätigkeitsfeld ist in den ersten 100 Tagen des Arbeitslosengeldbezugs nur zumutbar, wenn eine künftige Beschäftigung im bisherigen Beruf nicht wesentlich erschwert wird.
dass kein anderer (passender) Maßnahmenplatz zur Verfügung stand. Generell wird von Projektseite bei neuen Projekten die gezielte Informationsarbeit als wichtig erachtet, damit das Projekt bei den zuweisenden Stellen, TeilnehmerInnen und KooperationspartnerInnen entsprechend bekannt wird. Aus Sicht des AMS kann der Eindruck, einem Projekt nicht adäquat zugewiesen werden zu sein („falsche Zielgruppe“) aber auch in „falschen Erwartungen“ der TeilnehmerInnen liegen, d.h. die Vorstellungen lassen sich (innerhalb des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums und/oder mit den vorhandenen Qualifikationen) nicht umsetzen. Die Information durch das AMS reiche nicht. Bestimmte Maßnahmen können auch als eine Art „reality check“ gesehen werden. (vgl. TFG, 2; SFG: 3, EFG1: 14)


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


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

4. Integrationsmaßnahmen in den Modellprojekten und Zielerreichung

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


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

- die Zusammensetzung der Zielgruppe und die gruppenspezifischen Erwartungshaltungen. (Unterschiedliche Personengruppen haben auch unterschiedlich geprägte individuelle Erwartungshaltungen.) Letztere können beeinflusst werden durch die bisherige Berufserfahrungen im In- und Ausland, die bisherigen Erfahrungen mit ArbeitsmarktinTEGRATIONEN, die individuelle Einschätzung, welche Maßnahmen (Sprachkurs, Berufspraxis,...) bei der ArbeitsmarktinTEGRATION nötig sind und auch den biographischen und sozioökonomischen Hintergrund (Alter, Geschlecht, Familie, Bildung, Migrationsgeschichte, etc.)

- der Projektzugang, d.h. der Weg der Person zum Projekt. Er kann u.a. über Zuweisung von Arbeitsmarktservice (AMS) oder Sozialamt, über Empfehlung einer anderen Einrichtung (NGO, AMS etc.), über Mundpropaganda oder über Informationsveranstaltungen oder Informationsgespräche mit dem Projektträger erfolgen. Die Frage nach dem Projektzugang steht in einem engen Zusammenhang mit der Frage nach dem vorhandenen oder nicht vorhandenen Wunsch einer Person, an dem Projekt teilzunehmen. Ist die Projektteilnah-
me auf Eigeninitiative erfolgt, bestehen andere Rahmenbedingungen als bspw. bei einer AMS Zuweisung, bei der die Projektteilnahme den Wünschen der Person entsprechen und den Bedarf befriedigen kann, aber nicht muss. Es ist weitaus zu berücksichtigen, dass die Art des Projektzugangs mit den finanziellen Rahmenbedingungen der TeilnehmerInnen während der Projektteilnahme in einem Zusammenhang steht.

- die finanzielle Situation der TeilnehmerInnen während der Projektteilnahme: Es stellt sich die Frage, ob die Person finanzielle Unterstützung während der Projektteilnahme erhält, z.B. die „große“ oder „kleine“ Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU) durch das AMS.

- der Informationsstand der TeilnehmerInnen über das Projekt: Was weiß die Person bereits vor der Projektteilnahme über die Maßnahmen? Gab es ein Informationsgespräch oder Kontakt mit ProjektmitarbeiterInnen im Vorfeld? Inwiefern stimmen Informationen mit der Realität im Projekt überein?

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


Es wird an dieser Stelle darauf aufmerksam gemacht, dass die Informationen zur beruflichen Lage die Situation zu Projektende darstellen. Es sind keine Informationen über die berufliche Situation in den der Projektteilnahme folgenden Wochen oder Monaten vorhanden. Es können daher keine Aussagen über die Wirksamkeit der einzelnen Modellprojekte und Maßnahmen aus einer mittel- bis längerfristigen Perspektive gemacht werden. Nur in sieben Fällen konnten Interviews mit ProjektteilnehmerInnen nach Projektende geführt werden. Zwei dieser Fälle werden später als Fallbeispiele genauer dargestellt. Prinzipiell ist zu sagen, dass die Maßnahmen dann als nachhaltig anzusehen sind, wenn sie entweder im Rahmen anderer Finanzierungsmöglichkeiten weiterge-
führt werden oder wenn einzelne Aspekte im Rahmen anderer Projekte umgesetzt werden. (vgl. Stockmann 2007: 52)

Tabelle 4.1: Quantitative Ziele der Modellprojekte und deren Erreichung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Modellprojekte</th>
<th>Alters- und Zielgruppen</th>
<th>Projektziele</th>
<th>Projekträger</th>
<th>TN-Anzahl</th>
<th>Frauen-Anteil</th>
<th>MH-Anteil</th>
<th>Laufzeit Beginn</th>
<th>Laufzeit Ende</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ErFA/Integrationsmodell</td>
<td>Arbeitsmarktfähige Pers.</td>
<td>Versicherungsvarianten (Stufenmodell, max. 1 Jahr)</td>
<td>Verein ErFA - Erfahrung für ALLE</td>
<td>250 VZÄ</td>
<td>359**</td>
<td>50% 41,8%</td>
<td>k.A.</td>
<td>01.01.2010</td>
</tr>
<tr>
<td>Graz Jobs - MIGRA</td>
<td>Migrationshintergrund</td>
<td>Transitarbeitsplätze (durchschnittlich 6 Monate)</td>
<td>ARGE Graz-Jobs i.V.</td>
<td>60</td>
<td>72</td>
<td>50% 41,7%</td>
<td>60%</td>
<td>70%</td>
</tr>
<tr>
<td>Interkulturelles Mentoring</td>
<td>Frauen mit MH (arbeitssuchend, dequalifiziert)</td>
<td>Mentoring zur beruf. und sozialen Integration von Frauen, 10 Monate</td>
<td>Bildungs- und Erholungszentrum &quot;Haus der Frauen&quot;, Bildungshaus der Diözese Graz-Seckau</td>
<td>10</td>
<td>16</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kompetenzprofilerhebung</td>
<td>Migrant/innen ohne österr. Berufserfahrung, dequalifiziert</td>
<td>KG: dequalifiziert geschäftigte Migrant/innen</td>
<td>ISOP-Innovative Sozialprojekte GmbH</td>
<td>178</td>
<td>102</td>
<td>45% 82,4%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Lernfabrik</td>
<td>LZIP - (oder von LZIP bediente Pers.), SH-Bezahlt, überwiegend mit MH, ab 20 Jahren</td>
<td>Arbeitspraktikum (Praktikum, ohne Outplacement)</td>
<td>ISOP-Innovative Sozialprojekte GmbH + a-k-a + partner GmbH</td>
<td>90</td>
<td>93</td>
<td>50% 61,3%</td>
<td>50%</td>
<td>93,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Mia san</td>
<td>arbeitsmarktfähige Mädchen/junge Frauen, 15-25 Jahre</td>
<td>Trainingsprogramm für Mädchen/junge Frauen 8 Monate</td>
<td>Maidia: Verein zur Förderung und Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen</td>
<td>40</td>
<td>49</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>min. 60%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* im Zeitraum 1.1. – 31.12.2011
** Laufzeit wurde im Rahmen des ESF SP 3b bis 31.12.2011 verlängert
*** 359 TeilnehmerInnen, 19,2 VZÄ (Annahmen: 45 Arbeitswochen pro Jahr, 35 Stunden pro Woche)

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

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

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

Die Projekte unterscheiden sich auch was den Anteil der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund betrifft stark (vgl. Abbildung 4.2). Manche Projekte wenden sich ausschließlich an Migranten, wie etwa das Interkulturelle Mentoring oder die Kompetenzprofilerhebung. Andere Projekte wenden sich grundsätzlich an arbeitsmarktfähige Personen, darunter auch arbeitsmarktfähige Menschen mit Migrationshintergrund (ERFA, Graz-Jobs MIGRA, Lernfabrik, Mia san, Produktionsschulen). BFB Migration bietet Berufsorientierung an und versucht, in der gesamten Steiermark (mit Ausnahme von Graz) so viele Jugendliche wie möglich zu erreichen. Der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die im Rahmen von BFB Migration eine Einzelbegleitung in An-
spruch genommen haben, liegt etwas unter dem Anteil der Personen mit Migrationshintergrund (2010: 10,2 %) und dem Anteil der SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache in der Steiermark (2010/11: 10,3 %).

**Abbildung 4.1: TeilnehmerInnen nach Alter und Modellprojekt, absolut**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Projektnamen</th>
<th>unter 15 Jahren</th>
<th>15 bis 24 Jahre</th>
<th>25 bis 34 Jahre</th>
<th>35 bis 54 Jahre</th>
<th>55 bis 64 Jahre</th>
<th>65 oder älter</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>BFB Migration</td>
<td>429</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>117</td>
</tr>
<tr>
<td>ERFA</td>
<td>47</td>
<td>103</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>Graz-Jobs MIGRA</td>
<td>20</td>
<td></td>
<td>45</td>
<td></td>
<td></td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Interkulturelles Mentoring</td>
<td>1</td>
<td>6</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>Kompetenzprofilerhebung</td>
<td>4</td>
<td>34</td>
<td>60</td>
<td></td>
<td></td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Lernfabrik</td>
<td>29</td>
<td></td>
<td>23</td>
<td></td>
<td></td>
<td>41</td>
</tr>
<tr>
<td>Mia san</td>
<td>29</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>Produktionsschulen</td>
<td>29</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

N = 1795

Quelle: TeilnehmerInndokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

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

Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund, die aus einem Drittstaat stammen, ist in allen Projekten höher als der von MigrantInnen aus einem anderen EU-Land. (vgl. Abbildung 4.3) Er liegt in allen Projekten bei mehr als 60 %. Bei den Projekten Interkulturelles Mentoring und Lernfabrik kommen etwa zwei Drittel aller Personen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat. Bei den Projekten BFB Migration, ERfA, Kompetenzprofilerhebung und Produktionsschulen lag der Anteil höher, nämlich bei etwa drei Viertel, bei Graz-Jobs MIGRA und Mia san bei rund 90 %.
Abbildung 4.2: TeilnehmerInnen nach Migrationshintergrund und Modellprojekt, absolut

Quelle: TeilnehmerInnen dokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Abbildung 4.3: TeilnehmerInnen nach Herkunft und Modellprojekt, relativ

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

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

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

55 Mehr dazu in Biffl/Faustmann/Skrivanek 2011b.
Abbildung 4.4: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft


Abbildung 4.5: TeilnehmerInnen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Aufenthaltstitel

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

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

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

Quelle: TeilnehmerInndokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Projekt</th>
<th>ausschließlich AMS-Leistung</th>
<th>AMS-Leistung + Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung</th>
<th>ausschließlich Sozialhilfe</th>
<th>Unterhalt/sonstiges Einkommen + Sozialhilfe</th>
<th>Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung</th>
<th>kein regelmäßiges Einkommen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>BFB Migration</td>
<td>99,2%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ERFA</td>
<td>40,7%</td>
<td>13,9%</td>
<td>6,4%</td>
<td>29,0%</td>
<td>8,6%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Graz-Jobs MIGRA</td>
<td>38,9%</td>
<td>2,8%</td>
<td>20,8%</td>
<td>27,8%</td>
<td>1,4%</td>
<td>6,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Interkulturelles Mentoring*</td>
<td>18,8%</td>
<td>6,3%</td>
<td>18,8%</td>
<td>12,5%</td>
<td>25,0%</td>
<td>18,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kompetenzprofilerhebung</td>
<td>39,2%</td>
<td>9,8%</td>
<td>8,8%</td>
<td>29,4%</td>
<td>22,4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Lernfabrik</td>
<td>43,0%</td>
<td>2,2%</td>
<td>15,1%</td>
<td>23,3%</td>
<td>31,2%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mia san</td>
<td>20,4%</td>
<td>6,1%</td>
<td>6,1%</td>
<td>42,9%</td>
<td>22,4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Produktionsschulen</td>
<td>47,8%</td>
<td>8,1%</td>
<td>1,1%</td>
<td>40,2%</td>
<td>11,1%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* geringe Fallzahlen N=1795

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

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

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

![Diagramm](image)

Quelle: TeilnehmerInnen dokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Graz-Jobs MIGRA</td>
<td>70,8%</td>
<td>11,1%</td>
<td>4,0%</td>
<td>0,4%</td>
<td>2,8%</td>
<td>4,0%</td>
<td>2,8%</td>
<td>29,2%</td>
<td>1,4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Interkulturelles Mentoring*</td>
<td>68,8%</td>
<td>12,5%</td>
<td>6,3%</td>
<td>12,5%</td>
<td></td>
<td>4,0%</td>
<td>2,8%</td>
<td>29,2%</td>
<td>1,4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kompetenzprofilerhebung</td>
<td>75,5%</td>
<td>7,5%</td>
<td>7,5%</td>
<td>7,5%</td>
<td>7,8%</td>
<td>7,8%</td>
<td>7,8%</td>
<td>7,8%</td>
<td>7,8%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Lernfabrik</td>
<td>40,9%</td>
<td>20,4%</td>
<td>14,0%</td>
<td>7,5%</td>
<td>9,7%</td>
<td>9,7%</td>
<td>9,7%</td>
<td>9,7%</td>
<td>9,7%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mia san</td>
<td>49,0%</td>
<td>4,1%</td>
<td>4,1%</td>
<td>12,2%</td>
<td>16,3%</td>
<td>16,3%</td>
<td>16,3%</td>
<td>16,3%</td>
<td>16,3%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Produktionsschulen</td>
<td>31,0%</td>
<td>19,0%</td>
<td>6,4%</td>
<td>2,0%</td>
<td>1,4%</td>
<td>1,4%</td>
<td>1,4%</td>
<td>1,4%</td>
<td>1,4%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: TeilnehmerInnen-Dokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

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

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

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

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

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Status</th>
<th>0%</th>
<th>10%</th>
<th>20%</th>
<th>30%</th>
<th>40%</th>
<th>50%</th>
<th>60%</th>
<th>70%</th>
<th>80%</th>
<th>90%</th>
<th>100%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>BFB Migration</td>
<td>8%</td>
<td>57,2%</td>
<td>27%</td>
<td>28,6%</td>
<td>9,9%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ERFA</td>
<td>15,6%</td>
<td>4,2%</td>
<td>5,5%</td>
<td>8,4%</td>
<td>10,6%</td>
<td>7%</td>
<td>16,1%</td>
<td>46,2%</td>
<td>2,5%</td>
<td>2,5%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Graz-Jobs MIGRA</td>
<td>22,2%</td>
<td>2,8%</td>
<td>4,2%</td>
<td>20,8%</td>
<td>4,2%</td>
<td>37,5%</td>
<td>4,4%</td>
<td>9,7%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Interkulturelles Mentoring*</td>
<td>12,5%</td>
<td>18,8%</td>
<td>6,3%</td>
<td>12,5%</td>
<td>6,3%</td>
<td>12,5%</td>
<td>31,3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kompetenzprofilerhebung</td>
<td>6,9%</td>
<td>6,9%</td>
<td>4,9%</td>
<td>0%</td>
<td>30,4%</td>
<td>20%</td>
<td>44,1%</td>
<td>2,0%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Lernfabrik</td>
<td>21,5%</td>
<td>9,7%</td>
<td>3,2%</td>
<td>2,2%</td>
<td>16,1%</td>
<td>5,4%</td>
<td>31,2%</td>
<td>5,4%</td>
<td>3,2%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mia san</td>
<td>57,0%</td>
<td>12,0%</td>
<td>38,8%</td>
<td>12,2%</td>
<td>20,4%</td>
<td>12,2%</td>
<td>4,1%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Produktionsschulen</td>
<td>12,8%</td>
<td>2,4%</td>
<td>11,5%</td>
<td>17%</td>
<td>9,8%</td>
<td>74,1%</td>
<td>31,3%</td>
<td>2,8%</td>
<td>21,2%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Legende:**
- Normarbeitsverh. in Vollzeit (35+ h/W)
- Normarbeitsverh. in Teilzeit
- Atypische Beschäftigung (geringf., WV, freier/r DN)
- Zweiter AM (Transitarbeitsplatz …)
- in schulischer Ausbildung
- Schwangerschaft/Karenz
- Gesundheitsproblem, auch Psychotherapie; Arbeitsunfähigkeit
- Lehre
- TN an weiterf. Maßnahme (Qual., Bewerbungstr. …)
- Arbeitslos
- k.A.

* geringe Fallzahlen

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Status</th>
<th>0%</th>
<th>10%</th>
<th>20%</th>
<th>30%</th>
<th>40%</th>
<th>50%</th>
<th>60%</th>
<th>70%</th>
<th>80%</th>
<th>90%</th>
<th>100%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Graz-Jobs MIGRA</td>
<td>66,2%</td>
<td>22,1%</td>
<td>11,8%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Interkulturelles Mentoring</td>
<td>9,1%</td>
<td>90,9%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kompetenzprofilerhebung</td>
<td>89,2%</td>
<td>9,8%</td>
<td>1,0%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Lernfabrik</td>
<td>94,6%</td>
<td>5,4%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mia san</td>
<td>83,7%</td>
<td>16,3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Produktionsschulen</td>
<td>17,2%</td>
<td>42,2%</td>
<td>40,6%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Legende:**
- Ja
- Nein
- nicht relevant

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.
4.1. **BFB Migration – Berufsorientierung in der Steiermark**

4.1.1. **Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden**


Das Projekt BFB Migration wurde in allen steirischen Regionen angeboten, mit Ausnahme des Bezirks Graz, da es im städtischen Gebiet ein größeres Angebot zur Berufs- und Bildungsorientierung
gibt. Ein besonderer Fokus wurde auch auf steirische Außenbezirke gelegt, in denen die Jugendarbeitslosigkeit als vergleichsweise hoch eingestuft wurde.

**Folgende Zielsetzungen wurden seitens des Projektträgers formuliert:**

- Zur Zielgruppe zählten dabei Jugendliche zwischen 13 und 19 Jahren, die vor der Berufs- oder Ausbildungserstentscheidung stehen, sich auf eine duale Ausbildung vorbereiten oder einen Ausbildungsweg abbrechen und sich umorientieren möchten. Indirekt gehörten auch Eltern, LehrerInnen, UnternehmerInnen und andere MultiplikatorInnen bzw. NetzwerkpartnerInnen zur Zielgruppe, da diese zur Berufs- und Bildungsentscheidung beitragen.
- Über Schulworkshops bzw. interaktive Maßnahmen sollten 3.000 Jugendliche in der Steiermark erreicht werden, 1.500 pro Projektjahr.
- 520 Unternehmen (260 Unternehmen pro Projektjahr) sollten durch Informationsgespräche sensibilisiert werden.

*Abbildung 4.15: Modelldarstellung des Projekts BFB Migration*
4.1.2. Zielerreichung

Einzelbegleitung von Jugendlichen

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

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

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

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

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


Abbildung 4.18 zeigt die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen an BFB Migration mit Migrationshintergrund nach ihrer jeweiligen Herkunft. Etwa ein Viertel aller Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die eine Begleitung im Rahmen von BFB Migration in Anspruch genommen haben, kam aus einem anderen EU-Land, etwa drei Viertel kamen aus einem Land außerhalb der EU. Insgesamt stammte etwa die Hälfte aller Jugendliche mit Migrationshintergrund, die an BFB Migration teilgenommen haben, aus dem ehemaligen Jugoslawien.
Abbildung 4.17: TeilnehmerInnen nach Migrationshintergrund und Standort von BFB Migration, relativ

Quelle: TeilnehmerInnen dokumentationssystem, DUK-Auswertung und -Darstellung.

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

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

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

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

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

Auch was den Erwerbsstatus nach Projektbeginn angeht, so unterschied sich BFB Migration von den anderen Modellprojekten, wie aus Abbildung 4.13 hervorgeht. Mehr als die Hälfte aller TeilnehmerInnen an BFB Migration (57,2 %) ging laut Angaben des Projekts in ein Lehrausbildungsverhältnis. Das waren insgesamt 427 Jugendliche. 28,6 % gingen in eine weiterführende schulische Ausbildung (213 Jugendliche), 2,7 % in eine weiterführende Maßnahme zur Qualifizierung oder in ein Bewerbungstraining (20 Jugendliche). 1,6 % der TeilnehmerInnen an BFB Migration bzw. 12 Jugendliche gaben an, nach der Begleitung ein Arbeitsverhältnis in Vollzeit (mehr als 35 Stunden) aufzunehmen, knapp 10 % (74 Jugendliche) machten keine Angabe. Das Projekt BFB Migration hat sich zum Ziel gesetzt, 230 Jugendliche in ein Lehrverhältnis oder in eine andere Ausbildungsform überzuleiten. Dieses Ziel wurde weit übertroffen.
Abbildung 4.19: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projektaustritt und Standort von BFB Migration, relativ

<table>
<thead>
<tr>
<th>Standort</th>
<th>0%</th>
<th>20%</th>
<th>40%</th>
<th>60%</th>
<th>80%</th>
<th>100%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>BFB Mig - Bruck an der Mur</td>
<td>48,4%</td>
<td>1,6%</td>
<td>50,0%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>BFB Mig - Deutschlandsberg</td>
<td>51,0%</td>
<td>5,9%</td>
<td>29,4%</td>
<td>13,7%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>BFB Mig - Graz Umgebung (ausgenommen Graz)</td>
<td>28,0%</td>
<td>4,0%</td>
<td>68,0%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>BFB Mig - Leibnitz</td>
<td></td>
<td>74,6%</td>
<td>5,1%</td>
<td>20,3%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>BFB Mig - Leoben</td>
<td>27,6%</td>
<td>48,3%</td>
<td>3,4%</td>
<td>20,7%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>BFB Mig - Liezen</td>
<td></td>
<td>71,8%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>27,2%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>BFB Mig - Murau</td>
<td></td>
<td>62,7%</td>
<td>2,7%</td>
<td>13,3%</td>
<td>21,3%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>BFB Mig - Mürzzuschlag</td>
<td></td>
<td>53,8%</td>
<td>3,8%</td>
<td>38,5%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>BFB Mig - Voitsberg</td>
<td>29,2%</td>
<td>3,4%</td>
<td>34,8%</td>
<td>31,5%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

- Normarbeitsverh. in Vollzeit (35+ h/W)
- Normarbeitsverh. in Teilzeit
- Lehre
- TN an weiterf. Maßnahme (Qual., Bewerbungstr....)
- in schulischer Ausbildung
- k.A.

* geringe Fallzahlen
N = 1795


**Arbeit mit Schulen: Schulworkshops und interaktive Maßnahmen**

Arbeit mit Eltern


Vernetzungsarbeit: Unternehmen und andere NetzwerkpartnerInnen


4.1.3. Probleme und Lösungsstrategien

Zugang


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

Zielgruppe

Es ist eine Besonderheit von BFB, dass es sich bei der Zielgruppe nicht um arbeitsmarktfremde Personen handelt, sondern um Jugendliche, die Unterstützung beim Arbeitsmarkteinstieg suchen. In
vielen Fällen sind sie weder von negativen Arbeitsmarkterfahrungen geprägt, noch besteht der erhöhte gesellschaftliche Druck, der eine Belastung für Langzeitarbeitslose darstellen kann. Eher handelt es sich für die Jugendlichen um einen neuen Lebensabschnitt, der in diesem Alter gesellschaftlich akzeptiert, reguliert und von unterschiedlichen Seiten abgesichert wird. Im Gegensatz zu langzeitarbeitslosen Personen stellt dieser Prozess für sie einen Teil ihres normalen Entwicklungsprozesses dar, ihre Rolle als „Erwachsener“ in der Gesellschaft einzunehmen bzw. in sie hineinzuwachsen.


Flexibilität


4.1.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

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


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


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

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

### 4.2.1. Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden


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

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

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

**Folgende Zielsetzungen wurden seitens des Projektträgers formuliert:**

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


Insgesamt war also die TeilnehmerInnenzahl beim Projekt ERfa besonders hoch, die Zahl der ermittelten Vollzeitaquivalente lag jedoch unter der Zielvorgabe. Das bedeutet, dass ein großer Teil der TeilnehmerInnen in sehr geringem Ausmaß beschäftigt war. Laut Auskunft des Projekts ist dies darauf zurückzuführen, dass die Arbeitsfähigkeit der TeilnehmerInnen geringer war als erwartet. Personen, die im niederschwelligeren Bereich beschäftigt sind, sind häufig auch mit multifaktoriellen Problemlagen konfrontiert (wie z.B. Sucht, Wohnungslosigkeit etc.). Andererseits dient die niederschwellige Beschäftigung der Stabilisierung und Steigerung des Leistungsvermögens von TeilnehmerInnen, die lange Abwesenheiten vom Arbeitsleben, u.a. physische und psychische Einschränkungen aufweisen. Dies führt immer wieder zu unerwarteten und kurzfristigen Ausfällen (insbesondere auch gesundheitsbedingt) und insgesamt zu einer generell niedrigen Stundenanzahl. Darüber hinaus wurden TeilnehmerInnen mit sehr wenig Deutschkenntnissen kurzfristig mit einer geringen Stundenanzahl ins Projekt aufgenommen, um im Arbeitsprozess vermitteln zu können, dass eine Zusammenarbeit im Team ein bestimmtes Niveau an Deutschkenntnissen voraussetzt.
Die Teilnehmer:innen von ERfA waren zum größten Teil im Haupterwerbsalter: Insgesamt waren mehr als 80 % der Teilnehmer:innen zwischen 25 und 54 Jahren alt. Knapp ein Drittel der Teilnehmer:innen fiel in die Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen (28,7 %), mehr als die Hälfte (52,6 %) in die Kategorie der 35- bis 54-Jährigen. 13,1 % waren zwischen 15 und 24, 5 % zwischen 55 und 64. (vgl. Abbildung 4.1)


Abbildung 4.21: Teilnehmer:innen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt ERfA


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

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

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

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

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

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

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

56 Für die Einstufung war eine Erläuterung der einzelnen Stufen des Referenzrahmens dem Fragebogen für das TeilnehmerInnen-Dokumentationssystem angeschlossen, siehe dazu: Statistischer und methodischer Anhang/Dokumentation der Erhebungen im Rahmen der Studie/TeilnehmerInnen-Dokumentationssystem der ArgeData.
Abbildung 4.23: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektablaufzeit beim Projekt ERfA

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

4.2.3. Probleme und Lösungsstrategien

Zielgruppe

Wie bereits in der Projektbeschreibung erwähnt, hatte das Modellprojekt ERfA u.a. Probleme, den angestrebten Frauenanteil zu erreichen. In der zweiten Projekthälfte wurde auf diesen Umstand entsprechend reagiert, indem ERfA mit dem Verein SOMM eine Kooperation einging und in weiterer Folge ein Nähprojekt initiierte. ERfA konnte im Jänner/Februar 2011 mit dem ersten Durchgang beginnen, SOMM startete bereits im Dezember 2010. Insgesamt gab es drei Gruppen, zwei davon (Anfänger- und Fortgeschrittenengruppe) arbeiteten in den Räumlichkeiten von ERfA. Es waren Mitarbeiterinnen vor Ort, die die Frauen unterstützten und ihnen Arbeitsanweisungen gaben, außerdem wurden die Teilnehmerinnen sozialpädagogisch betreut. Diese Lösungsstrategie erwies sich als wirksam; bis Jahresende konnte der Frauenanteil von 28,6% auf 41,8% gesteigert
werden. Das Projekt wurde gut angenommen; zum Zeitpunkt des Interviews gab es bereits eine Warteliste. (vgl. ERfa IP 32:6)

**Sprachtraining**

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

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

**(Berufliche) Perspektiven und Hintergrundwissen**

Strukturen

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

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


4.2.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

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

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

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

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

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

57 http://www.erfa-graz.at/index.php?option=com_content&view=article&id=59&Itemid=73
Mensch muss offen sein für alle was welche Chance bekommt. ... einfach ist besser da wie in zu Hause“ (ERfA TN 3: 66-67)

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

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

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

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


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

4.3.1. Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden


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


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

**Folgende Zielsetzungen wurden seitens des Projektträgerkonsortiums formuliert:**

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

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

Abbildung 4.24: Organigramm des Projekts Graz-Jobs MIGRA

Quelle: Graz-Jobs MIGRA.
4.3.2. Zielerreichung


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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschäftigungsbetrieb</th>
<th>weiblich</th>
<th>männlich</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>GrazJobs BAN</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>GrazJobs Caritas</td>
<td>13</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>GrazJobs ISOP</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>GrazJobs Bicycle</td>
<td>3</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>GrazJobs Ökoservice</td>
<td>3</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>GrazJobs Heidenspass</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

58 1 Monat = 30,5 Tage.
Besonders niedrig war der Anteil der Frauen an allen TeilnehmerInnen mit weniger als einem Viertel bei BAN, Bicycle und Ökoservice. Bei diesen Beschäftigungsbetrieben handelte es sich um jene, die Beschäftigung in stark männlich dominierten Bereichen anboten, wie Altwarenverwertung und Entrümpelung, Grünraumpflege oder Fahrradreparatur. In den anderen Beschäftigungsbetrieben Caritas, ISOP und Heidenspaß lag der Frauenanteil bei mehr als 60 %. Die Beschäftigungsfelder in diesen Betrieben waren stärker weiblich dominiert (Altkleidersammlung, Gastronomie und Kreativverarbeitung aus Recyclingmaterial).


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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschäftigungsbetrieb</th>
<th>unter 15 Jahre</th>
<th>15 bis 24 Jahre</th>
<th>25 bis 34 Jahre</th>
<th>35 bis 54 Jahre</th>
<th>55 bis 64 Jahre</th>
<th>65 oder älter</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Graz Jobs BAN*</td>
<td>12,5%</td>
<td>12,5%</td>
<td>75,0%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Graz Jobs Caritas*</td>
<td>15,8%</td>
<td>73,7%</td>
<td>10,5%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Graz Jobs ISOP*</td>
<td>37,5%</td>
<td>62,5%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Graz Jobs Bicycle*</td>
<td>33,3%</td>
<td>46,7%</td>
<td>13,3%</td>
<td>7%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Graz Jobs Ökoservice*</td>
<td>50,0%</td>
<td>50,0%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Graz Jobs Heidenspass*</td>
<td>12,5%</td>
<td>75,0%</td>
<td>12,5%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* geringe Fallzahlen

Quelle: TeilnehmerInndokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

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


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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschäftigungsbetrieb</th>
<th>Kein MH</th>
<th>1. Generation</th>
<th>2. Generation</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Graz Jobs BAN*</td>
<td>12,5%</td>
<td>87,5%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Graz Jobs Caritas*</td>
<td>26,3%</td>
<td>73,7%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Graz Jobs ISOP*</td>
<td></td>
<td>100,0%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Graz Jobs Bicycle*</td>
<td>46,7%</td>
<td>53,3%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Graz Jobs Ökoservice*</td>
<td>21,4%</td>
<td>78,6%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Graz Jobs Heidenspass*</td>
<td>25,0%</td>
<td>75,0%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Der überwiegende Anteil der Personen mit Migrationshintergrund, die am Projekt Graz-Jobs MIGRA teilgenommen haben, stammte aus einem Drittstaat (89 %), 11 % kamen aus einem anderen
EU-Land. 27 % aller TeilnehmerInnen an Graz-Jobs MIGRA, die Migrationshintergrund hatten, stammten aus der Russischen Föderation, 21 % aus einem afrikanischen Land (19 % aus Sub-Sahara-Afrika) und 13 % aus Afghanistan.

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

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

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

Das Projekt Graz-Jobs MIGRA ist ein Projekt, das einen besonders hohen Anteil von Personen aufwies, die höchstens einen Pflichtschulabschluss hatten (ISCED 1+2) – insbesondere wenn man jene Projekte vernachlässigt, die gezielt mit Jugendlichen arbeiteten (BFB Migration, Mia_san, Produktionschulen). Knapp zwei Drittel (63,9 %) der TeilnehmerInnen von Graz-Jobs MIGRA hatten höchstens Pflichtschulabschluss. Weitere 22,2 % hatten einen Lehrabschluss bzw. den Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule, 4,2 % den Abschluss einer höheren Schule und etwa 7 % einen Hochschulabschluss. Auch hinsichtlich des Bildungsniveaus der TeilnehmerInnen unterschieden sich die einzelnen Beschäftigungsbetriebe.
Abbildung 4.29: TeilnehmerInnen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Aufenthaltstitel im Projekt Graz-Jobs MIGRA

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.


Graz-Jobs MIGRA war ein Projekt, das sich an Personen wandte, die Sozialhilfe beziehen und/oder langzeitbeschäftigungsslos sind. Das zeigt sich am Erwerbsstatus, den die Personen hatten, als sie ins Projekt eingestiegen sind. 88,9 % der TeilnehmerInnen wurden als langzeitarbeitslos eingestuft, bevor sie die Teilnahme bei Graz-Jobs MIGRA aufgenommen haben. 4,2 % waren arbeitslos, nicht aber langzeitarbeitslos. Bei 5,6 % handelte es sich um inaktive Personen, die nicht erwerbstätig und nicht in Ausbildung waren. Wie viele Personen, die an Graz-Jobs MIGRA teilnehmen, bei Projekteintritt Sozialhilfe bezogen haben, geht aus der Betrachtung der Art des Einkommens bei Projekteintritt hervor. Abbildung 4.8 zeigt, dass 38,9 % bei Eintritt ins Projekt Graz-Jobs MIGRA
ausschließlich eine AMS-Leistung bezogen haben, 20,8 % haben ausschließlich Sozialhilfe bezogen und 27,8 % erhielten eine AMS-Leistung ergänzt um Sozialhilfe.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Betrieb</th>
<th>Fachhochschul</th>
<th>Abitur</th>
<th>Fachhochschule</th>
<th>Abitur ohne Angabe</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>GrazJobs BAN*</td>
<td>50,0%</td>
<td>50%</td>
<td>50%</td>
<td>50%</td>
</tr>
<tr>
<td>GrazJobs Caritas*</td>
<td>63,2%</td>
<td>26%</td>
<td>10,5%</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>GrazJobs ISOP*</td>
<td>37,5%</td>
<td>12,5%</td>
<td>37,5%</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>GrazJobs Bicycle*</td>
<td>73,3%</td>
<td>13%</td>
<td>13%</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>GrazJobs Oekoservice*</td>
<td>85,7%</td>
<td>14%</td>
<td>14%</td>
<td>14%</td>
</tr>
<tr>
<td>GrazJobs Heidenspass*</td>
<td>50,0%</td>
<td>25%</td>
<td>25,0%</td>
<td>25,0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* geringe Fallzahlen


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

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

Bei der beruflichen Situation der TeilnehmerInnen zeigen sich Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigungsbetrieben, diese sind in Abbildung 4.31 dargestellt.
Abbildung 4.31: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projektaustritt und Beschäftigungsbetrieb von Graz-Jobs MIGRA, relativ

<table>
<thead>
<tr>
<th>GrazJobs BAN</th>
<th>GrazJobs Caritas</th>
<th>GrazJobs ISOP</th>
<th>GrazJobs Bicycle</th>
<th>GrazJobs Oekoservice</th>
<th>GrazJobs Heidenspass</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>37,5%</td>
<td>15,8%</td>
<td>12,5%</td>
<td>53,3%</td>
<td>7,1%</td>
<td>12,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>25,0%</td>
<td>26,3%</td>
<td>12,5%</td>
<td>6,7%</td>
<td>21,4%</td>
<td>25,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>37,5%</td>
<td>5,3%</td>
<td>12,5%</td>
<td>33,3%</td>
<td>21,4%</td>
<td>12,5%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

□ Normarbeitsverh. in Vollzeit (35+ h/W) □ Normarbeitsverh. in Teilzeit
□ Atypische Beschäftigung (geringfügig, Wv, freie/r DN) □ Zweiter AM (Transitarbeitsplatz ...)
□ TN an weiterf. Maßnahme (Qual., Bewerbungsstr....) □ Arbeitslos
□ Sonstiges

* geringe Fallzahlen
N = 1795

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

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

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Deutschkenntnisse bei Projektaustritt</th>
<th>Projektbeginn</th>
<th>Projektende</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>keine D.kenntn.*</td>
<td>100,0%</td>
<td>0,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>A1*</td>
<td>57%</td>
<td>42,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>A2*</td>
<td>6%</td>
<td>33,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>B1*</td>
<td>57,1%</td>
<td>28,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>B2*</td>
<td>63,3%</td>
<td>14,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>C1*</td>
<td>0,0%</td>
<td>16,7%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* geringe Fallzahlen

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.
Schraffierte Flächen bedeuten, dass sich die/der Teilnehmer/in zu Projektbeginn und zu Projekttende am selben Kompetenzniveau befunden hat, also die Deutschkompetenzen nicht verbessert wurden.

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

Alle Personen, die zum Zeitpunkt des Projektbeginns noch keine Deutschkenntnisse hatten, konnten während der Projektlaufzeit ihre Sprachkenntnisse auf A2-Niveau bringen und sich somit solide Grundkenntnisse im deutschen Sprachgebrauch aneignen. Dieses Niveau ist Voraussetzung für die Erfüllung des Moduls 1 der Integrationsvereinbarung und somit sehr zentral für die Sicherung des Aufenthalts und der Integration.
In 66,2 % aller im Rahmen von Graz-Jobs MIGRA beschäftigten Personen wurden die Perspektiven für die Zeit nach der Projektteilnahme schriftlich abgeklärt. Das leistet einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung des nachhaltigen Erfolgs der Maßnahmen. (vgl. Abbildung 4.14)

4.3.3. Probleme und Lösungsstrategien

Zielgruppe


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

Heterogene Zusammensetzung der TeilnehmerInnen


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

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

Nach dem Projekt

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

4.3.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen


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

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

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

Die Arbeitssituation schien die TeilnehmerInnen zufrieden zu stellen und außerdem zu motivieren. Es machte auch bei den Besichtigungen den Eindruck, dass eine gute Arbeitsatmosphäre vorherrschte. Dies drückte sich ebenfalls in den Interviews aus. Eine Gesprächspartnerin mit Her-
kunftsland Ruanda beschrieb ihre großen Lernerfolge, sowie ihre Motivation und Zufriedenheit, die sie durch ihre Projektteilnahme gewinnen konnte:

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

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

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

4.4.1. Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden


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

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

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


**Folgende Zielsetzungen wurden seitens des Projektträgers formuliert:**

- Es sollten 10 Mentoring-Paare während der Projektlaufzeit gebildet werden, also 10 Mentees von je einer Mentorin begleitet werden. Als Teilnehmerinnen zählten nur die Mentees.
- Die Frauenquote lag bei 100 %.
- Durch das Projekt sollte es den Mentees erleichtert werden, den persönlichen Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden.
- Das Projekt sollte sie darin fördern, ihre eigenen beruflichen Perspektiven zu erarbeiten, ihr soziales Netz zu erweitern und ihre sprachliche Kompetenz zu verbessern.
4.4.2. Zielerreichung

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

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

Das Projekt „Interkulturelles Mentoring Oststeiermark“ hat sich zum Ziel gesetzt, insbesondere gut qualifizierte Frauen dabei zu unterstützen, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen bzw. eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden. Das zeigt sich am Bildungsniveau der Teilnehmerinnen (vgl. Abbildung 4.6). Mehr als 40% aller Teilnehmerinnen haben ein Hochschulstudium absolviert, weitere 25% haben eine höhere Schule abgeschlossen, knapp 20% eine Lehre oder eine mittlere Schule und nur 12,5% verfügen lediglich über einen Abschluss der Sekundarstufe I.
Vergleichsweise hoch war im Projekt „Interkulturelles Mentoring Oststeiermark“ der Anteil der Teilnehmerinnen, die nicht erwerbstätig und nicht in Ausbildung waren. Dieser Anteil betrug 25 %. Weitere 6,3 % waren nicht erwerbstätig, aber in Ausbildung. Auffallend hoch war der Anteil der Arbeitnehmerinnen mit 25,0 %. Es handelte sich dabei um Frauen, die geringfügig beschäftigt waren. Dieser hohe Anteil an Arbeitnehmerinnen war auch darauf zurückzuführen, dass das Projekt gezielt Frauen unterstützen wollte, die dequalifiziert beschäftigt waren und die eine ausbildungsadäquate Beschäftigung suchten. 37,5 % der Teilnehmerinnen waren zu Projektbeginn arbeitslos.

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

Die Netzwerke des Bildungshauses „Haus der Frauen“ wurden stark genutzt, um potentielle Teilnehmerinnen (Mentees und Mentorinnen) zu erreichen. Dementsprechend hat die überwiegende Mehrheit der Teilnehmerinnen, nämlich 81,3 %, über Mundpropaganda den Zugang zum Projekt.
gefunden. Das ist aus Abbildung 4.9 ersichtlich. Weitere 12,5 % sind über andere Netzwerkpartner zum „Interkulturellen Mentoring Oststeiermark“ gekommen.


Abbildung 4.35: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt Interkulturelles Mentoring Oststeiermark

<table>
<thead>
<tr>
<th>Deutschkompetenzen bei Projektbeginn</th>
<th>100,0%</th>
<th>75,0%</th>
<th>25,0%</th>
<th>100,0%</th>
<th>100,0%</th>
<th>100,0%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A1*</td>
<td>100,0%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>A2*</td>
<td>100,0%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>B1*</td>
<td></td>
<td>75,0%</td>
<td></td>
<td>25,0%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>B2*</td>
<td>100,0%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>C1*</td>
<td>100,0%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>C2*</td>
<td>100,0%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* geringe Fallzahlen

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

4.4.3. Probleme und Lösungsstrategien

**Zugang**


**Zeitliche Verzögerungen**


Familienarbeit


 Wenig Kontakt

Eine Mentorin zeigte sich enttäuscht über den geringen Kontakt mit ihrer Mentee. Die Frau hatte schnell Arbeit gefunden und sich dann kaum mehr gemeldet, auch antwortete sie selten auf Telefonanrufe und E-Mails. (vgl. IKM BP 4:20)

4.4.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

Die wesentlichen Charakteristika des Projektes Interkulturelles Mentoring setzten sich zusammen aus der Zielgruppe (nur Frauen), der Zusammenführung von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund aus der Region und dem Austausch dieser Frauen innerhalb interkultureller Teams. Die Mentees sollten Unterstützung bei der Umsetzung ihrer individuellen Zielsetzungen von ihrer Mentorin erhalten. Wie auch bei dem Modellprojekt Mia_san wurde der Umstand, „nur unter Frauen zu sein“ von den Teilnehmerinnen positiv wahrgenommen. Im Fall des Interkulturellen Mentorings gelang es allerdings auch, Frauen mit und ohne Migrationshintergrund zusammenzu-
führen. Eine Gesprächspartnerin beschrieb genau diese zwei genannten Punkte, als beste Eigenschaften des Projektes. (vgl. IKM TN 16:42)

Die Projektmaßnahmen finden sich in den Erwartungen der Teilnehmerinnen wieder. Interviewpartnerinnen nannten mögliche positive Resultate eines interkulturellen Mentoring-Teams in ihren Erwartungshaltungen:

- Österreich und ÖsterreichInnen kennenzulernen
- Über die Gewohnheiten und die Kultur zu lernen
- Das Selbstbewusstsein zu stärken.


Der letztgenannte Punkt sollte in Zusammenhang mit den anderen Charakteristika gesehen werden. Ein besseres Systemwissen, soziale Kontakte und Hintergrundwissen über eine Gesellschaft erleichtern ein selbstbewusstes Auftreten.


Eine Teilnehmerin erklärte, dass sie das Projekt jedenfalls weiterempfehlen würde und sie viel Unterstützung erhielt und außerdem sich als Teil eines Netzwerkes fühlte. (vgl. IKM TN 40: 70)

---

59 Es muss berücksichtigt werden, dass Mia_san eine völlig andere Alterszielgruppe und Anzahl an Projektteilnehmerinnen anstrebte, andere Methoden einsetze, sowie in der Stadt Graz agierte. Näheres hierzu unter Kapitel 4.4.1.
4.5. **Kompetenzprofilerhebung – ein erster Schritt zur Beschäftigung**

4.5.1. **Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden**

Das Projekt „Kompetenzprofilerhebung und Bildungsberatung“ (KPE) von ISOP (Innovative Sozialprojekte GmbH) ging an vier steirischen Standorten (Graz, Bruck an der Mur, Leibnitz und Feldbach) der Frage nach den formalen, non-formalen und informellen Kompetenzen der Personen mit Migrationshintergrund nach. Die jeweiligen Regionalen Geschäftsstelle (RGS) des AMS informierten potentielle TeilnehmerInnen über das Angebot und schickten sie zu den Informationstreffen von ISOP, wo sie genauere Informationen zum Projekt erhielten. Im Anschluss an die Informationstage wurde die Entscheidung über die Teilnahme am achtwöchigen Unterstützungsangebot getroffen.

Das Angebot richtete sich an MigrantInnen, die einen rechtlichen Zugang zum Arbeitsmarkt haben und die:

- Entweder ihre Berufsausbildung im Herkunftsland gemacht haben und keine Berufserfahrung in Österreich haben oder
- Ausbildungs- und Berufserfahrung im Herkunftsland und in Österreich haben aber bislang dequalifiziert beschäftigt waren.


---

\(^{60}\) Mehr dazu auf http://www.ch-q.ch/

Das Konzept sah vor, dass Personen, die über berufliche Fähigkeiten im mittleren Qualifikationsbereich verfügten, die Möglichkeit einer praktischen Kompetenzüberprüfung in einer Werkstatt (u.a. SZF, BFI, WIFI, Betriebe) bekommen sollten. Diese Validierungsphase war für die Dauer von zwei Tagen geplant. Diese geplante Einheit fand allerdings nicht statt, da die Mehrheit der TeilnehmerInnen über andere fachliche Kompetenzen verfügten, welche nicht in Werkstätten überprüfbar waren. Dies lag daran, dass die Fähigkeiten eher dem Dienstleistungsbereich zuzurechnen waren.

Einen hohen Stellenwert im Rahmen des Projekts nahm ein regionaler sowie überregionaler Strukturaufbau und die Vernetzungsarbeit ein, da die erstellten Kompetenzprofile von den wesentlichen Akteuren im Bereich der Arbeitsmarktintegration akzeptiert werden mussten, um einen Nutzen für die TeilnehmerInnen darzustellen.


Folgende Zielsetzungen wurden seitens des Projektträgers formuliert:

- Das Angebot richtete sich ausschließlich an Personen mit Migrationshintergrund, die über den rechtlichen Zugang zum Arbeitsmarkt verfügen und die entweder keine Berufserfahrung in Österreich haben oder aber Ausbildungs- und Berufserfahrung in Österreich vorweisen können, jedoch dequalifiziert beschäftigt sind.
- Der Frauenanteil sollte bei 45 % liegen.
- Das Projekt sollte an vier steirischen Standorten umgesetzt werden, wobei die TeilnehmerInnenzahl an den einzelnen Standorten unterschiedlich sein sollte: Graz (insgesamt 85 TeilnehmerInnen); Bruck an der Mur und Leibnitz (insgesamt jeweils 35 TeilnehmerInnen); Feldbach (insgesamt 23 TeilnehmerInnen)
Das Projekt wollte dazu beitragen, die Qualität der Arbeitsmarktintegration von MigrantenInnen zu verbessern sowie den Prozess der Arbeitsmarktintegration zu beschleunigen.

- Das Projekt wollte dazu beitragen, Dequalifizierung zu reduzieren und die Transfermöglichkeiten von im Ausland erworbenen Kompetenzen zu erhöhen.

Abbildung 4.36: Modelldarstellung des Projekts Kompetenzprofilerhebung und Bildungsberatung

4.5.2. Zielerreichung


Auch was die Geschlechterverteilung betrifft unterscheiden sich die einzelnen Standorte voneinander. Während der gesamte Frauenanteil mit 82,4 % weit über der Vorgabe von 45 % lag (vgl. Tabelle 4.1), waren es am Standort Feldbach 57,1 %. Hingegen lag der Frauenanteil am Standort Bruck an der Mur bei 75 %, in Leibnitz bei 80 % und in Graz bei 90,9 %. Diese Zahlen gehen aus Abbildung 4.37 hervor. Insgesamt zeigt sich also, dass es für das Projekt Kompetenzprofilerhebung und Bildungsberatung schwierig war, Männer zu erreichen. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass es sich bei der Kompetenzprofilerhebung um eine freiwillige Maßnahme handelt, die mit keiner AMS-Leistung verbunden ist. Das passt zu den Erkenntnissen einer Studie von Statistik Austria zum „Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt“, derzufolge geringfügig bezahlte Praktika und Volonta-

Quelle: DUK-Darstellung.
Demenstpre-chend lag der Anteil von Männern bei Praktika, deren Bezahlung über der Geringfügigkeitsgrenze liegt, mit 54 % über dem der Frauen. (vgl. Statistik Austria 2010: 15)

Das Projekt reagierte auf den geringen TeilnehmerInnenzugang mit Veränderungen im Konzept. So wurden auch kleinere TeilnehmerInngruppen betreut, dafür wurden die Durchgänge rascher abgewickelt. In der Folge lag die durchschnittliche Verweildauer im Projekt mit 7,6 Wochen leicht unter den geplanten 8 Wochen. Allerdings sind die Verweildauern an den einzelnen Standorten recht unterschiedlich; sie reichen von etwas mehr als 4 Wochen in Feldbach, über knapp 6 Wochen in Bruck an der Mur und Leibnitz, bis zu etwas mehr als 10 Wochen in Graz.

**Abbildung 4.37: TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Standort von KPE, absolut**

Quelle: TeilnehmerInndokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Auch die Kompetenzprofilerhebung war ein Projekt, an dem hauptsächlich Personen im Haupterwerbsalter teilnahmen, wie aus Abbildung 4.1 hervorgeht. 58,8 % der TeilnehmerInnen waren zwischen 35 und 54 Jahren, ein Drittel zwischen 25 und 34 Jahren und jeweils 3,9 % befanden sich in der jüngeren (15 bis 24) bzw. in der älteren (55 bis 64) Altersgruppe.

Abbildung 4.38: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt Kompetenzprofilerhebung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Herkunftsländer/Regionen</th>
<th>Anteil</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>EU-15 (ohne AT)</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td>EU-10</td>
<td>9%</td>
</tr>
<tr>
<td>EU-2</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>Bosnien</td>
<td>10%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kosovo</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>sonstiges Ex-Jugoslawien (ohne Slowenien)</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Türkei</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Südasien (inkl. Karibik)</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges (Süd-)Europa</td>
<td>7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sub-Sahara Afrika</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Vorderasien</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>restliches Asien</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Nordafrika</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Afghanistan</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Russische Föderation</td>
<td>18%</td>
</tr>
<tr>
<td>Südasien und Mittelamerika (inkl. Karibik)</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td>sonstiges Ex-Jugoslawien (ohne Slowenien)</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>sonstiges Ex-Jugoslawien (ohne Slowenien)</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges (Süd-)Europa</td>
<td>7%</td>
</tr>
<tr>
<td>N=99</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>


Abbildung 4.39: TeilnehmerInnen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Aufenthaltstitel im Projekt Kompetenzprofilerhebung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Aufenthaltstitel</th>
<th>Anteil</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Asylberechtigt/e u. subsidiär Schutzberechtigt/e (ohne Aufenthaltstitel nach NAG)</td>
<td>27%</td>
</tr>
<tr>
<td>DauerAufenthalt – Familienangehörige/e</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Familienangehörige/e</td>
<td>27%</td>
</tr>
<tr>
<td>Niederlassungsbewilligung – Angehörige/e</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Niederlassungsbewilligung – unbefristet</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>k.A.</td>
<td>7%</td>
</tr>
<tr>
<td>N=59</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

27 % der TeilnehmerInnen der Kompetenzprofilerhebung, die die Nationalität eines Landes außerhalb der EU besitzen, hatten einen Aufenthaltstitel als Asylberechtigter/r oder als subsidiär Schutzberechtigte/r. 57 % hatten einen der folgenden Aufenthaltstitel und damit unbeschränkten Arbeitsmarktzugang: „Niederlassungsbewilligung – unbeschränkt“, „Familienangehörige/r“ oder „Daueraufenthalt – Familienangehörige/r“. 5 % benötigten aufgrund ihres Aufenthaltstitels „Niederlassungsbewilligung – beschränkt“ eine Berechtigung zur Arbeitsaufnahme nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und 4 % besaßen mit dem Aufenthaltstitel „Niederlassungsbewilligung – Angehörige/r“ keinen Arbeitsmarktzugang.

Was das (Aus-)Bildungsniveau betrifft, so war das Angebot für Personen mit zumindest mittlerer Qualifikation konzipiert. Das traf bei 88,2 % aller TeilnehmerInnen zu, nur 11,8 % verfügten bloß über einen Pflichtschulabschluss. 45,1 % hatten einen Ausbildungsabschluss auf dem Level ISCED-3 (Lehrabschluss, Abschluss einer mittleren Schule), 8,8 % hatten den Abschluss einer höheren Schule und mehr als ein Drittel (34,3 %) verfügten über einen Hochschulabschluss. Die Bildungsverteilung für das Projekt insgesamt geht aus Abbildung 4.6 hervor, die Verteilung nach den einzelnen Standorten zeigt Abbildung 4.40. Am Standort Bruck an der Mur war der Anteil von Personen mit Hochschulabschluss (56,3 %) besonders hoch; am Standort Leibnitz hatten 57 %, in Graz 45 % einen mittleren (Aus-)Bildungsabschluss; in Feldbach war der Anteil der Personen, die höchstens einen Pflchtschulabschluss haben, mit 28,6 % am höchsten.

Abbildung 4.40: TeilnehmerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Standort von KPE, relativ


Aus Abbildung 4.7 geht hervor, welchen Erwerbsstatus die TeilnehmerInnen der Kompetenzprofilerhebung bei Projektbeginn hatten. Mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen waren zu Projektbeginn arbeitslos, weitere 25,5 % waren sogar langzeitarbeitslos. 16,7 % der TeilnehmerInnen waren nicht erwerbstätig und auch nicht in Ausbildung, 2,0 % waren in Ausbildung. 4,9 % gingen

Abbildung 4.41: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projekteintritt und Standort von KPE, relativ

<table>
<thead>
<tr>
<th>KPE - Graz</th>
<th>KPE - Bruck/Mur*</th>
<th>KPE - Feldbach*</th>
<th>KPE - Leibnitz</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>4,5%</td>
<td>12,5%</td>
<td>8,6%</td>
<td>22,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>25,0%</td>
<td>56,3%</td>
<td>71,4%</td>
<td>48,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>54,5%</td>
<td>6,3%</td>
<td>28,6%</td>
<td>20,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>2,3%</td>
<td>25,0%</td>
<td>20,0%</td>
<td>20,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>13,6%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* geringe Fallzahlen

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Diese Struktur spiegelt sich in der Einkommensart zu Projektbeginn. Aus Abbildung 4.8 geht hervor, dass knapp 40% der TeilnehmerInnen ausschließlich eine AMS-Leistung bezogen. Knapp 30% verfügten über kein regelmäßiges Einkommen. Bei 8,8% der TeilnehmerInnen bestand das Einkommen ausschließlich aus Sozialhilfe. In 2% der Fälle wurde eine AMS-Leistung um Sozialhilfe ergänzt, in 5,9% der Fälle wurden Unterhaltsleistungen um Sozialhilfe ergänzt. 2,9% erwirtschafteten ein eigenes geringfügiges Einkommen, bei weiteren 9,8% wurde ein geringfügiges Einkommen um eine AMS-Leistung ergänzt. Entsprechend der Erwerbsstruktur gab es auch Unterschiede in der Einkommensstruktur an den einzelnen Standorten: In Bruck an der Mur und Leibnitz war der Anteil der Personen, die nicht erwerbstätig und nicht in Ausbildung waren, besonders hoch. Der Anteil der TeilnehmerInnen an diesen Standorten, die kein regelmäßiges Einkommen hatten, betrug jeweils etwa 37%. In Feldbach hingegen lag der Anteil der langzeitarbeitslosen Personen
bei 71,4 %, gleich hoch war der Anteil der TeilnehmerInnen, die ausschließlich eine AMS-Leistung beziehen.


Abbildung 4.42: TeilnehmerInnen nach Zugang zum Projekt und Standort von KPE, relativ

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Etwa 25 % der TeilnehmerInnen beendeten die Projektteilnahme vor Ablauf der regulären Projektlaufzeit. Aus Abbildung 4.10 geht hervor, dass die Gründe dafür recht vielfältig waren.
und von Arbeitsaufnahme oder Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses, über Umzug bis zu gesundheitsbedingten Gründen reichen.

Das Projekt Kompetenzprofilerhebung versteht sich als Orientierungsmaßnahme, die der eigentlichen Arbeitsmarktintegration vorgelagert ist. Basierend auf den Ergebnissen des Projekts sollen in weiterer Folge nächste Schritte am Weg zur Arbeitsmarktintegration gesetzt werden. Das zeigt sich auch an der beruflichen Situation, in der die TeilnehmerInnen bei Projektaustritt sind. 44,1 % der TeilnehmerInnen waren nach Projektteilnahme arbeitslos. Besonders hoch ist der Anteil der Personen, die an einer weiterführenden Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen (30,4 %). Weitere 5,4 % nahmen eine schulische Ausbildung auf. Obwohl die Kompetenzprofilerhebung sich als Maßnahme versteht, in der die Perspektivenentwicklung im Vordergrund steht und Bildungspläne erarbeitet werden, konnten immerhin knapp 20 % in ein Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt (Vollzeit, Teilzeit, geringfügig) vermittelt werden. Aus Abbildung 4.14 geht auch hervor, dass in 89,2 % aller Fälle die Perspektiven für die Zeit nach Projektaustritt schriftlich abgeklärt wurden.

**Abbildung 4.43: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt KPE**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Deutschkompetenzen bei Projektaustritt</th>
<th>0%</th>
<th>10%</th>
<th>20%</th>
<th>30%</th>
<th>40%</th>
<th>50%</th>
<th>60%</th>
<th>70%</th>
<th>80%</th>
<th>90%</th>
<th>100%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>A1</strong></td>
<td>14%</td>
<td>43%</td>
<td>43%</td>
<td>14%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>A2</strong></td>
<td>3%</td>
<td>76%</td>
<td>14%</td>
<td>3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>B1</strong></td>
<td>3%</td>
<td>79%</td>
<td>12%</td>
<td>6%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>B2</strong></td>
<td>7%</td>
<td>33%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>C1</strong></td>
<td>100%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* geringe Fallzahlen

Quelle: TeilnehmerInndokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

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

Obwohl kein spezielles Angebot zur Förderung der Deutschkenntnisse im Rahmen der Kompetenzprofilerhebung vorgesehen war, wurde auf eine Verbesserung der Sprachkenntnisse abgezielt, indem intensiv an der Benennung und Beschreibung der eigenen Biografie und der individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten gearbeitet wurde. Unterstützend wurde weiteres muttersprachliche


4.5.3. Probleme und Lösungsstrategien

Projektzugang und Zielgruppe

Das AMS vermittelte der Kompetenzprofilerhebung zwar TeilnehmerInnen, allerdings erhielten diese keine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU). Das Projekt ist freiwillig und es gibt somit keinen finanziellen Anreiz für die Teilnahme. AMS-Vermittlungen stellten ein Problem dar, wenn vermittelte Personen nicht der Zielgruppe der Kompetenzprofilerhebung entsprachen. Eine Projektmitarbeiterin meinte, dass eine gewisse Bildungsnähe gegeben sein sollte, genauso wie ein gewisses Maß zur Selbstreflexion. (vgl. Kpe IP 18:14)


Auch, dass die TeilnehmerInnen keine DLU erhielten, wurde als Problem geschildert. Das AMS entscheidet, ob ein Projekt eine „AMS-Maßnahme“ ist (in diesem Fall wäre der Status der TeilnehmerIn dann „in Schulung“ und nicht „arbeitslos/arbeitsuchend“) oder nicht. (vgl. Kpe IP 18:15)

Projektvergabe

Ein weiterer Punkt ist auch die Förderlandschaft bzw. „Vergabepolitik“, die intransparent sei. Es gibt den ProjektmitarbeiterInnen zufolge einen Wildwuchs an Maßnahmen, deren Sinnhaftigkeit von ihnen zum Teil in Frage gestellt wurde. (vgl. Kpe IP 18:3)
Fehlende soziale Netzwerke und Systemwissen


Migrationsgeschichte

Ein weiteres Problem sahen die ProjektmitarbeiterInnen darin, dass wenig bis gar nichts über den interkulturellen Hintergrund und die Traditionen der MigrantInnen bekannt war und dass weiters kein Wissen über die Umstände der Migration vorhanden war. Dadurch können zum Beispiel traumatisierende Migrationserlebnisse nicht aufgearbeitet werden und in die Gespräche einbezogen werden. Obwohl eine belastende Migrationsgeschichte die Projektteilnahme beeinflussen kann, stellt sich trotzdem auch die Frage, ob ein solch kurzfristiges Projekt geeignet ist, diese Erlebnisse zu thematisieren. Das Setting kann für solche Fragen eine zentrale Rolle spielen und sollte berücksichtigt werden.

4.5.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

Das Projekt Kompetenzprofilerhebung wurde von Personen besucht, deren Ansprüche und Erwartungen sich stark unterschieden. Dies zeigte sich in den Gesprächen mit den ProjektteilnehmerInnen, die mit dem Angebot nicht immer zufrieden waren. Jene TeilnehmerInnen, die sich eine Berufsorientierung, also die Entwicklung von Zielen und die Einschätzung von Chancen, wünschten, befanden sich im für sie richtigen Projekt:

Eine andere Teilnehmerin wiederum erkannte zwar einen Gewinn aus ihrer Teilnahme an dieser Maßnahme, wollte aber eigentlich einen Deutschkurs machen und damit an einem vorherigen achtwöchigen (Deutsch-) Intensivkurs in Graz anschließen. Sie meinte, dass sie auf jeden Fall perfekt Deutsch lesen und schreiben können müsse, um eine Arbeit zu finden. (vgl. Kpe TN 34:32)

Wenn die Projektmaßnahmen nicht den Erwartungen und individuellen Zielen der TeilnehmerInnen entsprachen, zeigten sie sich enttäuscht. Eine Teilnehmerin machte deutlich, dass sie eigentlich einen anderen Bedarf hätte und erwartete, dass man ihr weiter hilft. Was sie hier erfahren habe, wisse sie schon alles „seit ewig“. Sie hätte sich erwartet zu erfahren, was sie machen soll, wohin sie gehen soll. „Wie soll ich hier in Österreich meine Kenntnisse nutzen?“ Die Interviewpartnerin meinte, dass sie selbst, weil aus Weißrussland kommend, das System in Weißrussland derart gut kenne, dass sie jederzeit jemanden sagen könne, was er genau tun solle. Dies habe sie auch von der Beratung in Österreich erwartet. Sie wollte wissen, welche Bereiche für sie noch möglich wären - außer Lehrerin oder Dolmetscherin - wo Prüfungen z.B. als Dolmetscherin abzulegen sind, welche Sprachinstitute es gibt etc., denn bis sie diese selbst finde, dauere es ewig. (vgl. Kpe TN 42:47)

Auch die Erwartungen einer weiteren Teilnehmerin unterschieden sich von den tatsächlichen Projektmaßnahmen. Ihr fehlte das persönliche Feedback und sie erkannte, dass sie durch dieses Projekt keinen Arbeitsplatz bekommen könne. (vgl. Kpe 42:75)

Wie eingangs erwähnt, und wie aus den Gesprächen mit den ProjektmitarbeiterInnen hervorgehend, hatte das Projekt von Anbeginn Schwierigkeiten, Personen aus der Zielgruppe zugewiesen zu bekommen. Dementsprechend stark variierten die Erwartungen der TeilnehmerInnen, die zum Teil merklich von den Möglichkeiten des Projektes abwichen.

4.6. Lernfabrik – Qualifizierung und Berufserfahrung

4.6.1. Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden


Im Vorfeld der bzw. begleitend zur Arbeit mit den TeilnehmerInnen wurde ein Unternehmenspool aufgebaut. Dieser Unternehmenspool beinhaltete Partnerbetriebe, die Qualifizierungsarbeitsplätze anboten. Mit diesen Partnerbetrieben wurden Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen, in denen die Inhalte und Ziele der Qualifizierung, aber auch die Nominierung einer/s Mentors/in für die TeilnehmerInnen im Betrieb festgehalten wurden. Die MentorInnen erhielten begleitende Coachings, um ihre Aufgaben bestmöglich umsetzen zu können. Die Branchen, in denen Ausbildungsplätze verfügbar gestellt wurden, waren sehr vielfältig und umfassten den Güterproduktionsbereich und unterschiedlichste gewerbliche Berufe, das Baugewerbe, den Handel, die Gastronomie ebenso wie den Bereich der sozialen Dienstleistungen, Gesundheit, Bildung und Pflege.

Die Begleitung und Betreuung der TeilnehmerInnen am Projekt „Lernfabrik“ erfolgte in drei Stufen:


Parallel zur arbeitsplatznahen Qualifizierung in den Betrieben erhielten die TeilnehmerInnen auch in dieser Phase eine Basisqualifizierung (wöchentlich sechs Stunden) und konnten – je nach gemeldetem Bedarf der Unternehmen – an Workshops zu Themen wie Deutsch, EDV, Recht oder Soziales teilnehmen. Auch begleitende Sprachausbildungen und die Schulung von Basisbildungskenntnissen wurden projektintern oder im Rahmen von externen Projektkooperationen angeboten. Zusätzlich war der Besuch weiterer extern angebotener beruflicher Grundqualifizierungen möglich (z.B. Staplerschein, Buchhaltung, Schweißerkurs etc.).

Nach Ende der arbeitsplatznahen Qualifizierung konnten die TeilnehmerInnen weiter in Stufe 3 gehen oder direkt in ein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis.

Im Rahmen des Projekts „Lernfabrik“ sollte ein Gütesiegel für „soziale Integrationsunternehmen“ für gewinnorientierte Unternehmen entwickelt werden, das bestimmte Qualitätsstandards sichtbar macht. Aus den Umsetzungserfahrungen der „Lernfabrik“ sollte zudem ein Leitfaden für Unternehmen als Qualifizierungspartner entwickelt werden, der Standards für die erfolgreiche Integration von arbeitsmarktfernen Personen (insbesondere mit Migrationshintergrund) enthalten sollte.

**Folgende Zielsetzungen wurden seitens des Projektträgers formuliert:**

- Es sollen im Rahmen des Projekts 24 Ausbildungsplätze in Graz geschaffen werden, die von bis zu 60 TeilnehmerInnen durchlaufen werden. In Leibnitz sollen 12 Ausbildungsplätze geschaffen werden, die bis zu 30 TeilnehmerInnen durchlaufen werden.
- Die Frauenquote soll bei 50 % liegen.
- Das Projekt setzt sich zum Ziel, die (Re-)Integration von arbeitsmarktfernen Personen in den Arbeitsmarkt oder die Aufnahme einer (Höher-)Qualifizierung zu fördern.

**Abbildung 4.44: Modelldarstellung des Projekts Lernfabrik**

Quelle: DUK-Darstellung.

4.6.2. Zielerreichung


Der Frauenanteil betrug im Projekt Lernfabrik insgesamt 61,3 % und lag damit deutlich über der Zielvorgabe von 50 %, was ebenfalls aus Tabelle 4.1 hervorgeht. Im Jahr 2010 lag der Frauenanteil mit 43,3 % noch unter der Zielvorgabe von 50%. Der Frauenanteil unterscheidet sich allerdings stark zwischen den Standorten (vgl. Abbildung 4.45): Am Standort Graz lag der Frauenanteil mit 56,7 % näher an der Zielvorgabe als am Standort Leibnitz (73,1 %).

Abbildung 4.45: TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Standort von Lernfabrik, absolut

<table>
<thead>
<tr>
<th>Standort</th>
<th>weiblich</th>
<th>männlich</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Lernfabrik Graz</td>
<td>38</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>Lernfabrik Leibnitz</td>
<td>19</td>
<td>7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Das Projekt „Lernfabrik“ hat keine konkreten Zielvorgaben gemacht, was den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund betrifft, aber festgelegt, dass sich das Projekt überwiegend an Personen mit Migrationshintergrund wenden soll. Der MigrantInnenanteil liegt für das Projekt insgesamt bei 93,5 %. (vgl. Abbildung 4.2) Abbildung 4.47 zeigt, dass der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in Leibnitz mit 96,2 % etwas über jenem am Standort Graz lag (92,5 %). Am Standort Leibnitz waren alle TeilnehmerInnen der ersten Generation zuzuordnen, das heißt, sie sind selbst aus dem Ausland nach Österreich gekommen. Am Standort Graz wurden 6 % der TeilnehmerInnen bereits in Österreich geboren, ihre Eltern aber sind im Ausland geboren worden (zweite Generation).

Wie Abbildung 4.48 zeigt, stammen 30 % der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund am Projekt Lernfabrik aus einem anderen EU-Land, der größte Teil dabei aus den beiden 2007 beigetretenen Ländern Rumänien und Bulgarien; 70 % der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund stammen aus einem Drittstaat. Ein besonders großer Anteil der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund kommt aus der Russischen Föderation (20 %), 16 % stammen ursprünglich aus einem Land des ehemaligen Jugoslawiens und 14 % aus einem afrikanischen Land. Der Rest verteilt sich auf verschiedene Länder Asiens (darunter auch Türkei) sowie Südamerikas.
Abbildung 4.47: TeilnehmerInnen nach Migrationshintergrund und Standort von Lernfabrik, relativ

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Abbildung 4.48: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt Lernfabrik

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.
48 % der Drittstaatsangehörigen im Projekt Lernfabrik hatten einen Aufenthaltstitel als Asylbe-rechtigte/r oder subsidiär Schutzberechtigte/r und waren damit vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen. Auch alle anderen Drittstaatsangehörigen, die am Projekt Lernfabrik teilge-nommen haben, hatten aufgrund ihres Aufenthaltstitels unbeschränkten Arbeitsmarktzugang, mit Ausnahme jener, deren Aufenthalt aufgrund ihrer Aufenthaltsbewilligung an einen bestimmten Zweck gebunden ist. (vgl. Abbildung 4.49)


Abbildung 4.49: TeilnehmerInnen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Aufenthaltstitel im Projekt Lernfabrik

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

61 Die Jugendlichenprojekte BFB Migration und Mia_san bleiben unberücksichtigt, da deren Ausbildungsni-veau naturgemäß nicht höher als Pflichtschulabschluss sein kann.
Abbildung 4.50: TeilnehmerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Standort von Lernfabrik, relativ

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ausbildungsniveau</th>
<th>Graz</th>
<th>Leibnitz</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>nie eine Schule besucht</td>
<td>38,8%</td>
<td>30,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>ISCED 1+2</td>
<td>47,8%</td>
<td>42,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>ISCED 3</td>
<td>4,5%</td>
<td>3,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>ISCED 4</td>
<td>9,0%</td>
<td>23,1%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: TeilnehmerInndokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Das Bildungsniveau der TeilnehmerInnen war am Standort Graz deutlich geringer als am Standort Leibnitz. In Leibnitz betrug der Anteil der TeilnehmerInnen mit höchstens Pflichtschulabschluss 30,8 %, während dieser Anteil in Graz bei 38,8 % lag. Demgegenüber lag der Anteil der TeilnehmerInnen mit Abschluss einer höheren Schule oder eines Studiums in Leibnitz bei 26,9 %, in Graz aber nur bei 13,5 %.

Abbildung 4.7 zeigt den Erwerbsstatus der TeilnehmerInnen der Lernfabrik bei Projektbeginn. Die Ausrichtung auf die Zielgruppe der langzeitbeschäftigungslosen Personen zeigt sich hier deutlich. Mehr als 90 % der TeilnehmerInnen waren zum Zeitpunkt des Projekteintritts arbeitslos, mehr als die Hälfte davon sogar langzeitarbeitslos. Der Anteil der langzeitarbeitslosen Personen an allen TeilnehmerInnen lag am Standort Graz mit 53,7 % deutlich höher als am Standort Leibnitz (34,6 %), wie aus Abbildung 4.51 hervorgeht.

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.
Abbildung 4.52: TeilnehmerInnen nach Art des Einkommens bei Projektbeginn und Standort von Lernfabrik, relativ

![Diagramm mit Kategorien des Einkommens](link)

Quelle: TeilnehmerInnen-Dokumentationssystem, DUK-Auswertung und Darstellung.

Insgesamt wurden 82,8 % aller TeilnehmerInnen vom AMS zur „Lernfabrik“ zugewiesen. (vgl. Abbildung 4.9) Am Standort Graz war der Anteil mit 77,6 % etwas geringer, während am Standort Leibnitz nahezu alle TeilnehmerInnen vom AMS zugewiesen wurden. Am Standort Graz fanden 9 % aufgrund von Mundpropaganda zum Projekt, in Leibnitz lag dieser Anteil bei 3,8 %. 7,5 % der TeilnehmerInnen am Standort Graz wurden über ein anderes Projekt oder eine andere Einrichtung vermittelt.

Das Projekt „Lernfabrik“ bietet die Möglichkeit, bereits nach Durchlaufen von Stufe 1 (Aktivierung – Motivierung – Orientierung) bzw. Stufe 2 (Training am Arbeitsplatz) das Projekt zu verlassen und ein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis aufzunehmen. Daher gibt es auch relativ viele ‚vorzeitige Abbrüche’, wie aus Abbildung 4.10 hervorgeht. In knapp 60 % aller Fälle endete das Betreuungsverhältnis im Rahmen der „Lernfabrik“ vorzeitig. Ein Drittel aller vorzeitigen Projekt-Ausstiege ist auf die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses zurückzuführen (20,4 % aller TeilnehmerInnen), ein Viertel auf die Aufnahme einer Ausbildung oder einer Qualifizierungsmaßnahme (14,0 % aller TeilnehmerInnen). 7,5 % aller TeilnehmerInnen mussten die Teilnahme an der „Lernfabrik“ aus gesundheitlichen Gründen beenden. 10 % aller TeilnehmerInnen haben das Projekt ohne Angabe von Gründen abgebrochen, bei 4,3 % wurde das Betreuungsverhältnis aufgrund disziplinarer Gründe seitens der Projektträger beendet.
Quelle: TeilnehmerInendokumentationssystem, DUK-Auswertung und -Darstellung.

Es zeigt sich auch an der durchschnittlichen Verweildauer im Projekt, dass ein großer Teil der TeilnehmerInnen das Projekt nicht bis zum Ende der dritten Stufe (Outplacement) besucht hat. Die Dauer der Teilnahme betrug laut Konzept höchstens zehn Monate, wenn alle drei Stufen durchlaufen wurden. Die durchschnittliche Verweildauer lag mit knapp sieben Monaten darunter. Am Standort Leibnitz war die durchschnittliche Verweildauer mit 8,2 Monaten deutlich höher als am Standort Graz, wo die TeilnehmerInnen durchschnittlich 6,4 Monate im Projekt blieben, nicht zuletzt infolge einer größeren Auswahl an Jobs.

Abbildung 4.13 zeigt die Informationen über den Erwerbsstatus zum Zeitpunkt des Projektaustritts. Mehr als die Hälfte aller TeilnehmerInnen nahm nach Projektende ein Beschäftigungsverhältnis am ersten oder zweiten Arbeitsmarkt auf oder ging in eine Aus- oder Weiterbildung bzw. Qualifizierung. 21,5 % der TeilnehmerInnen konnten in ein Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt in Vollzeit vermittelt werden, weitere 9,7 % in ein Teilzeit-Beschäftigungsverhältnis und 4,9 % nahmen ein geringfügiges oder freies Dienstverhältnis auf. 3,2 % aller TeilnehmerInnen fanden einen Arbeitsplatz am zweiten Arbeitsmarkt.

Insgesamt wurde mehr als ein Drittel aller TeilnehmerInnen in ein Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt vermittelt, was sehr hoch ist. Der Anteil der TeilnehmerInnen, die nach Projektende in eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme ging, lag mit 16,1 % ebenfalls relativ hoch. 5,4 % begannen nach der Teilnahme an der „Lernfabrik“ eine schulische Ausbildung. Knapp ein Drittel aller TeilnehmerInnen war zum Zeitpunkt des Projektaustritts weder in einem Ausbildungs- noch in einem Beschäftigungsverhältnis. Bei 1,1 % stellte sich im Laufe der Projektteilnahme heraus, dass aufgrund von gesundheitlichen Problemen ausreichende Arbeitsfähigkeit nicht gegeben war.
Die berufliche Situation der TeilnehmerInnen bei Projektende unterscheidet sich deutlich zwischen den beiden Standorten Graz und Leibnitz. Das geht aus Abbildung 4.54 hervor. Der Anteil der Personen, die am ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten, lag am Standort Graz mit 35,8 % etwas höher als in Leibnitz mit 30,8 %. In Leibnitz wurden keine TeilnehmerInnen auf den zweiten Arbeitsmarkt vermittelt, in Graz betrug dieser Anteil 4,5 %. Der Anteil der Personen, die nach der Teilnahme bei der „Lernfabrik“ eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme absolvierten, lag in Graz mit 17,9 % ebenfalls höher als in Leibnitz mit 11,5 %. Der Anteil der Personen, die zum Zeitpunkt des Projekt austritts noch kein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis hatten, lag in Leibnitz mit 34,6 % etwas höher als in Graz mit 29,9 %. Die Perspektiven für die Zeit nach dem Projekt wurden als Teil der Maßnahme schriftlich festgehalten, in Form von Bildungsplänen. Das zeigt sich auch in Abbildung 4.14. 94,6 % aller TeilnehmerInnen hatten nach Projektende ihre Perspektiven in schriftlicher Form vorliegen.

Abbildung 4.54: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projekt austritt und Standort von Lernfabrik, relativ

<table>
<thead>
<tr>
<th>Erwerbsstatus</th>
<th>Graz</th>
<th>Leibnitz</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Normarbeitsverh. in Vollzeit (35+ h/W)</td>
<td>23,9%</td>
<td>15,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Atypische Beschäftigung (geringfügig, Wv, freie/r DN)</td>
<td>1,5%</td>
<td>7,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>TN an weiterf. Maßnahme (Qual., Bewerbung str...)</td>
<td>4,5%</td>
<td>11,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Behandlung von Gesundheitsproblem, auch Psychotherapie; Arbeitsunfähigkeit</td>
<td>17,9%</td>
<td>7,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Zweiter AM (Transitarbeitsplatz ...)</td>
<td>3,8%</td>
<td>3,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>in schulischer Ausbildung</td>
<td>4,5%</td>
<td>34,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitslos</td>
<td>4,5%</td>
<td>7,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>k.A.</td>
<td>0%</td>
<td>3,8%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* geringe Fallzahlen
N = 93

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.


Abbildung 4.55: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt Lernfabrik

![Diagramm der Veränderung der Deutschkompetenzen](image)

Quelle: TeilnehmerInndokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung. Schraffierte Flächen bedeuten, dass sich die/den Teilnehmer/in zu Projektbeginn und zu Projektende am selben Kompetenzniveau befunden hat, also die Deutschkompetenzen nicht verbessert wurden.

4.6.3. Probleme und Lösungsstrategien

Initiieren von Kooperationen, Praktika und Nachhaltigkeit


Die BetriebskontakterInnen stellten nicht nur den Kontakt zu Betrieben her, sondern begleiteten die TeilnehmerInnen bei Bedarf auch zu Vorstellungsterminen etc.


Damit ist auch in diesem Projekt die ungesicherte Nachhaltigkeit ein Thema und damit der mögliche Verlust von Betriebskontakten sowie von Kompetenzen und Erfahrungen der ProjektmitarbeiterInnen.

**Die Zusammenarbeit mit den Betrieben**

Grundsätzlich ist es laut Interviewpartnerin relativ schwierig, Praktikumsplätze für diese Zielgruppe von TeilnehmerInnen zu finden. Viele Betriebe erkennen nicht, welcher Vorteil sich daraus für den Betrieb ergeben kann. Der Betrieb hätte zwar keine Kosten (die TeilnehmerInnen erhalten die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU) vom AMS), aber die arbeitsplatznahe Qualifizierung ist relativ zeitaufwändig, da die TeilnehmerInnen tatsächlich qualifiziert und nicht nur beschäftigt werden sollten. (vgl. Lernfabrik IP 19:35)

Um die Zusammenarbeit möglichst erfolgreich zu gestalten, war es wesentlich, den Betrieben Vorteile aus der Kooperation mit der Lernfabrik zu vermitteln. Dazu gehörte, dass die Lernfabrik die Möglichkeit eröffnete, mögliche zukünftige MitarbeiterInnen vorab kennenzulernen und auf ihre Team- und Lernfähigkeit zu testen. (vgl. Lernfabrik IP 31:21)


hoher Zeit- und Ressourcenaufwand genauso wie weiterführendes Engagement verbunden sind. Allerdings konnte das Ergebnis auch als Erfolg gewertet werden.

Sprache - Unterschiedliche Sprachniveaus

In Leibnitz war die Sprachbasis der TeilnehmerInnen gut, was der Interviewpartner damit begründete, dass ISOP ein Vorfilter bei der Auswahl war. In Graz war die Situation etwas schwieriger – obwohl auch hier ISOP in die Betreuung involviert war –, da die Deutsch-Sprachkompetenz sehr unterschiedlich war. So gab es etwa unter drei tschetschenischen TeilnehmerInnen eine Person, die gut Deutsch konnte, während die anderen kaum die Sprache beherrschten. In diesem Fallagierte die eine Person teils als Übersetzer für die anderen zwei TeilnehmerInnen. (vgl. Lernfabrik IP 20:8)

Fehlende Kommunikation von Problemen

Probleme ergaben sich u.a. bei der Kommunikation zwischen TrainerInnen und TeilnehmerInnen. TrainerInnen stellten fest, dass die TeilnehmerInnen das Auftreten von Problemen nicht kommunizierten. Darauf reagierten die TrainerInnen mit einem Fokus auf die Arbeitsreflexion, die TeilnehmerInnen zum Reden über die Arbeit anregen sollte. Bis zum Schluss klärte es sich für die MitarbeiterInnen nicht, warum die TeilnehmerInnen so wenig über ihre Erfahrungen im Rahmen der (Lernfabrik) Praktika erzählten. (vgl. Lernfabrik BP 31:6)

Nachhaltigkeit

Obschon das AMS die Lernfabrik stark unterstützt, machten sich die MitarbeiterInnen Gedanken über die fehlende Nachhaltigkeit. Das AMS finanzierte nur kurze, billige Ausbildungen, längere Ausbildungen, die aber eventuell einen besseren Arbeitsmarkterfolg erzielen könnten, wurden nicht bezahlt. Das war aus ihrer Sicht nicht nachhaltig. (vgl. Lernfabrik IP 31:15)

Nostrifizierung

TeilnehmerInnen sahen sich außerdem mit dem Problem der Dequalifizierung konfrontiert. In diesem Zusammenhang unterstützten ProjektmitarbeiterInnen den Nostrifizierungsprozess, dabei wurden teils auch die Kosten für die ersten Umsetzungsschritte übernommen, um dem Bedarf der TeilnehmerInnen Rechnung zu tragen.

Berufwünsche

Laut den Interviewpartnerinnen wurde im zweiten Durchgang der Lernfabrik auf die Erfahrungen aus dem ersten Durchgang reagiert. So hat sich etwa im ersten Durchgang gezeigt, dass die Beschäftigungsfelder, die den Qualifikationen der TeilnehmerInnen entsprachen, nicht immer den Berufswünschen eben dieser Rechnung tragen. Daher wurden im zweiten Durchgang gezielt Beschäftigungsfelder vorgestellt, die den Wünschen der TeilnehmerInnen entsprachen. Das bedeutete aber auch, dass in manchen Fällen Weiter- bzw. Nachqualifizierung notwendig wurden. D.h. in erster Linie wurde auf die Wünsche der TeilnehmerInnen, ihre Lebensperspektiven zu verbessern, reagiert, was zum Teil eine Anhebung des Qualifikationsniveaus erforderlich macht. (vgl. Lernfabrik IP 31:12)
4.6.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

Die Projektheilnahme bei der Lernfabrik beinhaltete für die TeilnehmerInnen ein 3-Stufen-Programm inklusive eines maximal fünfmonatigen Praktikums. Während das Praktikum für einige eine gute und wichtige Erfahrung darstellte, empfanden es andere TeilnehmerInnen als einen hohen Zeitverlust auf dem Weg der Umsetzung ihrer eigentlichen Prioritäten, die sie schon zu Beginn des Projekts kannten und artikulierten.

Bei einer Aufzählung der Teilnahmemotivation der TeilnehmerInnen des Projektes Lernfabrik zeigt sich ein Mosaik an individuellen Erwartungshaltungen, das den unterschiedlichen Grad der Zufriedenheit mit den Projektmaßnahmen erklärt:

- Arbeit/Ausbildungsplatz finden
- Vorbereitung auf die HS-Abschlussprüfung
- Erweiterung der Sprachkenntnisse
- Unterstützung des Berufseinstiegs
- Soziale Kontakte
- Praktikum
- Strukturierung des Alltags
- Beschäftigung
- Regelmäßigkeit/Routine
- Zufriedenheit

Das Projekt konnte diesen Erwartungen auch in einem hohen Ausmaß entsprechen. So schilderten die TeilnehmerInnen, dass sie an Selbstvertrauen gewonnen haben, ihre Sprachkenntnisse erweitern und besser im Alltag umsetzen konnten, eine positive Lern- und/oder Praktikumserfahrung hatten, ihre sozialen Kontakte erweitern und neue Perspektiven entwickeln konnten. Ein Teilnehmer der Lernfabrik bewertete die Möglichkeit, etwas auszuprobieren, und auch das offene Kommunikationsklima bei Problemen als besonders positiv:

„Und zwar ist das vor allem die Möglichkeit, wirklich etwas auszuprobieren mit wenig Hintergrund. Weil so, es heißt jetzt nicht „Ja, sie müssen da hingehen und das muss jetzt so gut wie möglich ablaufen.“ Son dern wenn’s einmal nicht passt, kann man auch herkommen und ganz klar sagen „Nein, es passt entweder von der Atmosphäre nicht oder mir taugt des net.“ Das ist überhaupt kein Problem. Da kann man darüber hier sprechen und kann sofort auch was anderes ausprobieren.“ (Lernfabrik TN 27:41)


Eine andere Interviewpartnerin wiederum sah für sich keinen Gewinn an Wissen oder Fähigkeiten durch das Praktikum und hätte sich mehr Zeit gewünscht, für ihren HS-Abschluss zu lernen. Sie meinte wiederholt, dass ihr diese Zeit sehr abgeht. Sie musste ein fünfmonatiges Praktikum absolvieren und hat dies bei einer Herberge [...] in Leibnitz gemacht. Sie meinte, sie hätte nur sehr we-
Zeitraum

4.7. **Mia_san – innovatives Unterstützungsangebot für Mädchen mit Migrationshintergrund**

4.7.1. **Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden**


Der didaktische Zugang war stark teilnehmerinnenorientiert, d.h. eine bewusste Auseinandersetzung mit kulturellen, ethnischen und religiösen Hintergründen wurde gefördert. Neben intensiver sozialpädagogischer Betreuung kamen kreative Methoden, wie theaterpädagogische Arbeit und Arbeit an textilem Design und Kleidungsproduktion, zum Einsatz. Die praktische Arbeit mit Textilien verfolgte einen Ansatz des interkulturellen Lernens, der vor allem vorherrschende Rollenbilder thematisierte. Die theaterpädagogische Arbeit stellte die Verbesserung der sprachlichen Aus-
drucksfähigkeit sowie die Möglichkeit des Probbehandelns als Vorbereitung auf berufliche Aktivität in den Vordergrund.

Die Beschränkung des Projekts auf weibliche Teilnehmerinnen sollte dazu beitragen, eine intensivere Auseinandersetzung mit lebensweltlichen Themen der Frauen zu ermöglichen sowie einen vertrauensvollen Rahmen auch aus Rücksichtnahme auf kulturell-religiöse Normen zu schaffen.

Eine Annäherung an die Arbeitswelt und den Arbeitsalltag erfolgte über das Erlernen von Schlüsselfähigkeiten, wie Pünktlichkeit und Verantwortungsbewusstsein, sowie über die Möglichkeit, Schnuppertage und Praktika zu absolvieren. Durch das Projekt sollten die Mädchen, die sich an der Schnittstelle von Schule und Arbeitsmarkt befinden, befähigt werden, individuelle Bildungs- und Berufsperspektiven zu entwickeln. Bis Projektende sollte mit jeder Teilnehmerin ein schriftlicher Perspektivenplan erstellt werden, der Anschlussmöglichkeiten aufzeigt.


**Folgende Zielsetzungen wurden seitens des Projektträgers formuliert:**

- Das Projekt richtete sich an weibliche Jugendliche und junge Frauen zwischen 15 und 25 Jahren.
- Vorrangig richtete sich das Projekt an Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund und geringen Sprachkenntnissen. Der MigrantInnenanteil sollte zumindest 60 % betragen.
- Im Projekt „Mia_san“ sollten die Teilnehmerinnen Anschlussperspektiven in Hinsicht auf Ausbildung und Beruf entwickeln.
- Die Verbesserung der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit war im Projekt „Mia_san“ insbesondere für Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund zentral.
4.7.2. Zielerreichung


Da sich das Projekt an weibliche Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren wandte, hatte es naturgemäß einen sehr hohen Anteil an Teilnehmerinnen, die höchstens einen Pflichtschulabschluss hatten. Abbildung 4.6 zeigt, dass mehr als 60 % der Teilnehmerinnen höchstens die Sekundarstufe I abgeschlossen haben. Die restlichen 40 % verfügten über einen Abschluss einer Lehre oder einer mittleren Ausbildung.
51 % der Teilnehmerinnen waren zum Zeitpunkt des Projekteintritts nicht erwerbstätig und auch nicht in Ausbildung. Weitere 34,7 % waren trotz des jungen Alters bereits als langzeitarbeitslos eingestuft, 14,3 % als arbeitslos. Das geht aus Abbildung 4.7 hervor. Auch die Art des Einkommens liefert ein ähnliches Bild: Abbildung 4.8 zeigt, dass 42,9 % zu Projektbeginn kein regelmäßiges Einkommen hatten. 20,4 % hatten ein Einkommen, das ausschließlich aus einer AMS-Leistung besteht, 6,4 % bekamen ausschließlich Sozialhilfe und weitere 6,4 % hatten eine Einkommenskombination aus AMS-Leistung und Sozialhilfe. 22,4 % hatten ein sonstiges Einkommen, das in den meisten Fällen aus einer finanziellen Familienleistung, wie Kinderbetreuungsgeld oder Familienbeihilfe, bestand. Das deckt sich mit dem Befund einer Studie der Statistik Austria zum „Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt“, die zu dem Ergebnis kommt, dass 21 % der jungen Frauen, die eine Ausbildung abgebrochen haben, dies aufgrund familiärer Verpflichtungen tun mussten. Nur bei geringfügig mehr Mädchen und jungen Frauen waren die (schulischen) Leistungen der Grund für den Ausbildungsabbruch (28 %). (vgl. Statistik Austria 2010: 42)

42,9 % aller Teilnehmerinnen kamen über ein anderes Projekt oder eine andere Einrichtung zu „Mia_san“. Hier spielt das Projekt „raus aus der box“, das gemeinsam von Mafalda und uniT umgesetzt wird, eine besonders wichtige Rolle als Netzwerkpartner. Aus Abbildung 4.9 geht weiter hervor, dass 22,4 % vom AMS zugewiesen wurden. Auch Mundpropaganda hatte einen hohen Stellenwert: 18,4 % kamen über Mundpropaganda zum Projekt „Mia_san“. 6,1 % kamen über aktive Rekrutierung seitens des Projekts etwa bei ethnischen bzw. kulturellen Gemeinschaften; hingegen konnten nur 2,0 % der Teilnehmerinnen über Schulen erreicht werden.

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.
Das Projektkonzept sah eine Teilnahmedauer von acht Monaten vor, wobei eine Aus- und Neuzu- stiegsmöglichkeit nach vier Monaten gegeben war. Aufgrund des großen Andrangs wurden Plätze, die durch Abgänge frei geworden waren, rasch von „Quereinsteigerinnen“ neu besetzt. Das erklärt die vergleichsweise kurze durchschnittliche Verweildauer. Über die gesamte Projektlaufzeit hin- weg betrug die durchschnittliche Verweildauer 4,7 Monate. Die Zahl der vorzeitigen Abbrüche war bei „Mia_san“ vergleichsweise hoch und betrug 51 %, was aus Abbildung 4.10 ersichtlich ist. 16,3 % aller Teilnehmerinnen beendeten die Projektteilnahme vorzeitig aufgrund einer Schwangerschaft. 12,2 % mussten die Teilnahme an „Mia_san“ aufgrund eines Umzugs in ein anderes Bundesland oder ins Ausland aufgeben. Jeweils 4,1 % beendeten die Projektteilnahme aufgrund der Aufnahme einer Beschäftigung bzw. einer Ausbildung. Das spiegelt sich auch in der Arbeits- marktsituation der Teilnehmerinnen nach Projektteilnahme wider, die in Abbildung 4.13 darge- stellt ist. 38,8 % nahmen nach „Mia_san“ an einer weiterführenden Qualifizierungsmaßnahme teil. 12,2 % gingen in eine schulische Ausbildung. 20,4 % der Teilnehmerinnen ging aufgrund einer Schwangerschaft in Mutterschutz/Karenz.

Insgesamt nahmen nur 6 % der Teilnehmerinnen ein Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeits- markt (Vollzeit, Teilzeit oder geringfügig) auf. 4,1 % konnten eine Lehrstelle bekommen. 2,0 % fanden Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt. Ein vergleichsweise geringer Anteil der Teilnehmerinnen von „Mia-san“ war nach Projektteilnahme arbeitslos (12,2 %).


Abbildung 4.58: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt Mia_san

<table>
<thead>
<tr>
<th>Deutschkompetenzen bei Projektbeginn</th>
<th>Deutschkompetenzen bei Projektende</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A1*</td>
<td>18%</td>
</tr>
<tr>
<td>A2*</td>
<td>41,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>B1*</td>
<td>40,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>B2*</td>
<td>41,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>C1*</td>
<td>100,0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* geringe Fallzahlen

Quelle: Teilnehmerinnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung. Schraffierte Flächen bedeuten, dass sich die/der TeilnehmerIn zu Projektbeginn und zu Projektende am selben Kompetenzniveau befunden hat, also die Deutschkompetenzen nicht verbessert wurden.

4.7.3. Probleme und Lösungsstrategien

Die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen


Anwesenheit


Laut einer Projektmitarbeiterin bestand eine wesentliche Aufgabe der Arbeit bei Mia_san darin, den TeilnehmerInnen Strukturen zu vermitteln und einen strukturierten Tagesablauf vorzugeben. (vgl. Mia_san IP 21:34)

Abbrüche und Familienarbeit


Gesundheit


Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, wurden im ersten Durchgang Gesundheitsprobleme/-fragen wiederholt thematisiert. Im zweiten Durchgang wurde gleich zu Beginn eingeplant, das Thema Gesundheit intensiver zu behandeln, etwa zu erklären, wie man eine Ärztin findet, wie eine gynäkologische Versorgung bzw. Vorsorge abläuft, welche Rolle eine gesunde Ernährung spielt.
etc. Allerdings stellte sich heraus, dass in der zweiten Gruppe anderer Bedarf vorherrschte und Gesundheit für die Teilnehmerinnen kein so wichtiges Thema darstellte. (vgl. Mia_san IP 21: 10)

4.7.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

Bei Mia_san betonten die TeilnehmerInnen, ähnlich wie beim Interkulturellen Mentoring Oststeiermark (IKM), den Vorteil, unter Frauen zu sein. Gleichzeitig wurden die Beschäftigung, „*nicht zuhause sitzen zu müssen*“, die Lernerfolge, Spracherwerb, Gewinn an Selbstvertrauen und die Unterstützung bei bürokratischen Belangen als positive Ergebnisse der Projektteilnahme geschilbert. Da sich das Projekt an junge Frauen zwischen 15 und 25 Jahren richtete, wurden in vielerlei Hinsicht auch die Bedürfnisse dieser weiblichen Altersgruppe berücksichtigt.62 Die TeilnehmerInnen erhielten einerseits die nötige Unterstützung, insbesondere in schwierigen Lebensphasen, und konnten andererseits Teil einer Gruppe Frauen ihres Alters werden. Während der Besuche durch die Evaluatorinnen vor Ort schienen die Teilnehmerinnen untereinander und mit den Trainerinnen einen vertrauten Umgang zu pflegen. (vgl. Mia_san BP 8)

Während der Projektteilnahme konnten soziale Kontakte entstehen, die für die TeilnehmerInnen längerfristig wertvoll sein können. Eine junge Frau berichtete mehrere Monate nach ihrer Projektteilnahme, wie hilfreich die Unterstützung bei Mia_san für sie war:


4.8. **Produktionsschule – Verschränkung von beruflicher Ausbildung mit erwerbsorientierter Produktion nach dänischem Vorbild**

4.8.1. Beschreibung des Projekts und der angewandten Methoden


---

62 Wie in Kapitel 4.7.1 näher beschrieben


Der Zugang zur Produktionsschule erfolgte über eine Vermittlung durch das AMS. Um einen Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in der Höhe von zumindest 60 % zu erreichen, wurde auch Vernetzungsarbeit mit relevanten Institutionen im Bereich der Integration von MigrantInnen betrieben. Es stellte sich heraus, dass die Information über das Angebot der Produktionsschulen in hohem Ausmaß auch über Mundpropaganda weitergetragen wurde. Es gab zum Teil längere Wartelisten für einen Platz in der Produktionsschule.


Bei Projekteinstieg wurden die individuellen Berufs- und Ausbildungswünsche der TeilnehmerInnen abgeklärt. In der Folge wurden die Jugendlichen und jungen Erwachsenen entsprechend ihrer Vorstellungen einem Fachbereich zugeteilt und eingeschult. Danach beteiligten sich die Teilneh-
merInnen an der Erledigung von Aufträgen, zum Teil auch Außenaufträge. Es wurde grundsätzlich auch die Möglichkeit eingeräumt, den Fachbereich zu wechseln.


Folgende Zielsetzungen wurden seitens des Projektträgers formuliert:

- Insgesamt sollten während der Projektdauerzeit 444 Jugendliche und junge Erwachsene an der Produktionsschule teilnehmen.
- Die TeilnehmerInnen sollten zwischen 15 und 24 Jahren alt sein.
- Der Anteil der weiblichen TeilnehmerInnen sollte 50 % betragen.
- Der Anteil der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund sollte 60 % betragen.
- Die Zielgruppe sollte Jugendliche und junge Erwachsene erfassen, die im Regelschul- und Berufsausbildungssystem überfordert sind.
- Die TeilnehmerInnen sollten durch eine sinnvolle Betätigung Selbstvertrauen gewinnen und stabilisiert werden. Sie sollten durch praktisches Tun berufsspezifische Fähigkeiten und Fachwissen erwerben und einen positiven Zugang zur Arbeit entwickeln. Insgesamt sollte die berufliche und soziale Integration der TeilnehmerInnen gefördert werden.
4.8.2. Zielerreichung


Der Anteil der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund betrug bei den Produktionsschulen insgesamt 46,6 %, wie aus Abbildung 4.2 ersichtlich ist. Damit konnte die Zielvorgabe von 60 % nicht erreicht werden. Der Anteil der Personen aus zweiter Migrationsgeneration war bei den Produktionsschulen mit 8,7 % aber höher als in allen anderen Modellprojekten. Der Anteil der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund unterscheidet sich zwischen den einzelnen Standorten stark. Abbildung 4.61 zeigt, dass der Anteil der TeilnehmerInnen mit Migra-
tionshintergrund am Standort Graz mit 67 % sogar etwas höher als geplant war. Am Standort Le- oben lag der MigrantInnenanteil mit 52,7 % etwas unter der Zielvorgabe. Hingegen fiel der Anteil der MigrantInnen am Standort Kapfenberg mit 36,9 % und am Standort Deutschlandsberg mit 17,7 % deutlich unter die Zielvorgabe. Das ist u.a. auch auf die demografische Zusammensetzung in der Region zurückzuführen. Interessant ist, dass am Standort Kapfenberg der Anteil der MigrantInnen zweiter Generation an allen TeilnehmerInnen etwa ein Drittel betrug und damit höher lag als an allen anderen Standorten.

Abbildung 4.60: TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Standort der Produktionsschulen, absolut

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.


ßen und 6 % hatten eine Aufenthaltsbewilligung, die zum Aufenthalt zu einem bestimmten Zweck berechtigt.

Abbildung 4.61: TeilnehmerInnen nach Migrationshintergrund und Standort der Produktionsschulen, relativ


In den Produktionsschulen war der Anteil der Personen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, mit 76,8 % besonders hoch. 21,2 % hatten einen Lehrabschluss oder einen Abschluss einer mittleren Schule. Auch das entspricht der Zielgruppe, die sich aus arbeitsmarktfremden Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die z.B. Schule oder Ausbildung abgebrochen haben oder Sprachdefizite aufweisen, zusammensetzt. Es zeigen sich aber auch große Unterschiede zwischen den Standorten was die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen nach Bildungsabschluss betrifft.

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.
Abbildung 4.62: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach detaillierter Herkunft im Projekt Produktionsschule

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Abbildung 4.63: TeilnehmerInnen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Aufenthaltstitel im Projekt Produktionsschule

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.
Abbildung 4.64: TeilnehmerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Standort der Produktionsschulen, relativ

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Abbildung 4.65: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projekteintritt und Standort der Produktionsschule, relativ

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.
In den Produktionsschulen Leoben und Kapfenberg verfügten mehr als 90 % aller TeilnehmerInnen höchstens über einen Pflichtschulabschluss (etwa 3 % haben noch nie eine Schule besucht). In der Produktionsschule Kapfenberg hatte mehr als ein Viertel aller TeilnehmerInnen einen Lehrabschluss oder einen Abschluss einer mittleren Schule, in der Produktionsschule Graz lag dieser Anteil bei knapp der Hälfte.

Abbildung 4.66: TeilnehmerInnen nach Art des Einkommens zu Projektbeginn und Standorten der Produktionsschulen, relativ

<table>
<thead>
<tr>
<th>Standort</th>
<th>ausschließlich AMS-Leistung</th>
<th>AMS-Leistung + Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung</th>
<th>ausschließlich Sozialhilfe</th>
<th>AMS-Leistung + Sozialhilfe</th>
<th>Unterhalt/sonstiges Einkommen + Sozialhilfe</th>
<th>Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung</th>
<th>kein regelmäßiges Einkommen</th>
<th>sonstiges</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>PS - Deutschlandsberg</td>
<td>27,9%</td>
<td>4,4%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>66,2%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>PS - Graz</td>
<td>46,3%</td>
<td>11,6%</td>
<td>1,7%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>37,2%</td>
<td>1,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>PS - Kapfenberg</td>
<td>72,6%</td>
<td>2,1%</td>
<td>2,1%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>20,0%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>PS - Leoben</td>
<td>36,5%</td>
<td>12,2%</td>
<td>1,4%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>47,3%</td>
<td>2,7%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Die Arbeitsmarktsituation der TeilnehmerInnen bei Projektbeginn ist aus Abbildung 4.7 ersichtlich. Mehr als 70 % aller TeilnehmerInnen waren bei Projektbeginn arbeitslos, etwa zwei Drittel davon sogar langzeitarbeitslos. Knapp ein Viertel der TeilnehmerInnen war bei Einstieg in eine Produktionsschule nicht erwerbstätig und auch nicht in Ausbildung. Der Erwerbsstatus bei Projektbeginn unterscheidet sich zwischen den Standorten stark, was in Abbildung 4.65 dargestellt ist. An den Standorten Deutschlandsberg und Kapfenberg war der Anteil der TeilnehmerInnen, die zu Projektbeginn langzeitarbeitslos waren, mit über 50 % besonders hoch. Am Standort Leoben hingegen lag der Anteil der Personen, die vor der Teilnahme an der Produktionsschule nicht erwerbstätig und auch nicht in Ausbildung waren, bei 60 %.

Die Erwerbssituation der TeilnehmerInnen vor Projektbeginn spiegelt sich auch in der Art des Einkommens vor der Teilnahme an der Produktionsschule wider. (vgl. Abbildung 4.8) Knapp 50 % aller TeilnehmerInnen bezogen vor Eintritt in die Produktionsschule ausschließlich eine AMS-Leistung, weitere 40 % hatten kein regelmäßiges Einkommen. 8,1 % bezogen zu Projektbeginn ausschließlich Sozialhilfe.

Drei Viertel aller TeilnehmerInnen der Produktionsschulen wurden vom AMS vermittelt, wie aus Abbildung 4.9 hervorgeht. 12 % kamen über einen Netzwerkpartner zur Produktionsschule und 8,1 % durch Mundpropaganda. Der Anteil der TeilnehmerInnen, die vom AMS vermittelt wurden, unterscheidet sich zwischen den Standorten. Aus Abbildung 4.67 geht hervor, dass der Anteil der vom AMS vermittelten Personen in Kapfenberg besonders hoch war (88,4 %). Auch in Deutschlandsberg war der Anteil der AMS-Zuweisungen mit 77,9 % sehr hoch, allerdings vergleichsweise auch der Anteil der TeilnehmerInnen, die über einen Netzwerkpartner zur Produktionsschule gefunden haben. Geringer war der Anteil der AMS-Zuweisungen am Standort Leoben (71,6 %), wobei hier der Stellenwert von Mundpropaganda recht groß war (13,5 %). Am Standort Graz war der Anteil der Personen, die vom AMS zugewiesen wurden, mit 66,1 % vergleichsweise gering. Sowohl Mundpropaganda als auch die Vermittlung über einen Netzwerkpartner nahmen am Standort Graz eine relativ hohe Bedeutung ein (13,2 % bzw. 14 %).

Abbildung 4.67: TeilnehmerInnen nach Zugang zum Projekt und Standort der Produktionsschulen, relativ

<table>
<thead>
<tr>
<th>Standort</th>
<th>Zuweisung vom AMS</th>
<th>über anderes Projekt/Einrichtung (Netzwerkpartner)</th>
<th>Mundpropaganda</th>
<th>Sonstiges</th>
<th>k.A.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>PS Deutschlandsberg</td>
<td>77,9%</td>
<td>16,2%</td>
<td>4,4%</td>
<td>0,5%</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>PS Graz</td>
<td>66,1%</td>
<td>14,0%</td>
<td>13,2%</td>
<td>3,3%</td>
<td>0,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>PS Kapfenberg</td>
<td>88,4%</td>
<td>8,4%</td>
<td>3,2%</td>
<td>0%</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>PS Leoben</td>
<td>71,6%</td>
<td>9,5%</td>
<td>1,4%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: TeilnehmerInnendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

In den Produktionsschulen war der Anteil der vorzeitigen Beendigungen vergleichsweise hoch. Laut Abbildung 4.10 beendeten 69 % der TeilnehmerInnen die Betreuung in einer Produktionschule vorzeitig. Die Gründe dafür sind vielfältig. In einem Viertel aller Fälle erfolgte ein vorzeitiger
Abbruch der Projektteilnahme aufgrund einer Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme. In 6,1 % der Fälle musste das Betreuungsverhältnis aus disziplinären Gründen seitens des Projekts abgebrochen werden. 12,8 % der TeilnehmerInnen brachen die Teilnahme an einer Produktionsschule aus persönlichen Gründen ab. Weitere Gründe für einen vorzeitigen Abbruch waren Umzüge in ein anderes Bundesland oder ins Ausland, gesundheitliche Probleme (insbesondere auch psychische Probleme) oder Schwangerschaft.

Die Projektteilnahme war für eine Dauer von sechs bis 12 Monaten möglich. Die durchschnittliche Teilnahmedauer betrug insgesamt 5,3 Monate. Die durchschnittliche Verweildauer war am Standort Kapfenberg mit 4,5 Monaten am geringsten. Am Standort Leoben betrug die durchschnittliche Teilnahmedauer 5,4 Monate, am Standort Deutschlandsberg 5,6 Monate und am Standort Graz 5,7 Monate.

**Abbildung 4.68: TeilnehmerInnen nach Erwerbsstatus bei Projektaustritt und Standort der Produktionsschulen, relativ**

Quelle: TeilnehmerInnenendokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.

Die berufliche Situation der TeilnehmerInnen bei Projektausstieg ist Abbildung 4.13 zu entnehmen. 16,2 % konnten in ein Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden, der größte Teil in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis. Weitere 1,7 % nahmen ein Beschäftigungsverhältnis am zweiten Arbeitsmarkt auf. 11,5 % konnten eine Lehrstelle finden. 9,8 % gingen nach Teilnahme an der Produktionsschule in eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme, 1,7 % in eine schulische Ausbildung. 31,3 % der TeilnehmerInnen an der Produktionsschule hatten zum Zeitpunkt des Projektendes noch kein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis. Bei mehr als 20 % wurden keine Angaben gemacht. Was die berufliche Situation nach Projektausstieg betrifft, so unterscheiden sich die einzelnen Standorte etwas voneinander.
Am Standort Deutschlandsberg konnte ein Viertel aller TeilnehmerInnen eine Lehrstelle finden. 13,2 % nahmen ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt auf, 5,9 % gingen in ein Arbeitsverhältnis am zweiten Arbeitsmarkt. 10,3 % ergriffen eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme, 4,4 % eine schulische Ausbildung. Mit 26,5 % ist der Anteil der TeilnehmerInnen, die zu Projektaustritt weder ein Beschäftigungs- noch ein Aus- oder Weiterbildungsverhältnis hatten, relativ gering. Am Standort Deutschlandsberg ist auch der Anteil der TeilnehmerInnen, bei denen der Erwerbsstatus bei Projektaustritt nicht bekannt ist, mit 7,4 % deutlich niedriger als an den anderen Standorten (etwa ein Viertel aller TeilnehmerInnen).

Am Standort Graz konnten mehr als 20 % in ein Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden, 14,9 % nahmen ein Vollzeitarbeitsverhältnis auf, 7,4 % ein Teilzeitverhältnis. Der Anteil der TeilnehmerInnen, die am Standort Graz direkt von der Produktionsschule in ein Lehrverhältnis wechselten, war mit 5,8 % geringer als an allen anderen Standorten. Etwas mehr als ein Drittel der TeilnehmerInnen war direkt bei Projektausstieg arbeitslos.

Abbildung 4.69: Veränderung der Deutschkompetenzen (gemessen anhand CEFR) während der Projektlaufzeit beim Projekt Produktionsschule

<table>
<thead>
<tr>
<th>Deutschkompetenzen bei Projektaustritt</th>
<th>0%</th>
<th>10%</th>
<th>20%</th>
<th>30%</th>
<th>40%</th>
<th>50%</th>
<th>60%</th>
<th>70%</th>
<th>80%</th>
<th>90%</th>
<th>100%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A1*</td>
<td>47%</td>
<td>47%</td>
<td>5%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>A2</td>
<td>48%</td>
<td>27%</td>
<td>38%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>B1</td>
<td>76%</td>
<td>24%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>B2*</td>
<td>30%</td>
<td>20%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>C1*</td>
<td>100%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* geringe Fallzahlen

Quelle: TeilnehmerInndokumentationssystem, DUK-Auswertung und –Darstellung.
Schraffierte Flächen bedeuht, dass sich die/der TeilnehmerIn zu Projektbeginn und zu Projektende am selben Kompetenzniveau befunden hat, also die Deutschkompetenzen nicht verbessert wurden.

In Kapfenberg und Leoben gestaltet sich die berufliche Situation der TeilnehmerInnen bei Projektausstieg ähnlich. Jeweils etwas mehr als 10 % nahmen nach Teilnahme an einer Produktionsschule ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis auf, nur wenige gingen in ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Etwa jeweils 10 % ergriffen eine Lehrausbildung. Am Standort Leoben war der Anteil der Teilnehmerinnen, die aufgrund einer Schwangerschaft nach der Teilnahme an der Produktionsschule nicht am Arbeitsmarkt aktiv sein werden, mit 8,1 % höher als an den anderen Standorten. Außerdem konnten jeweils 1,4 % in ein Beschäftigungsverhältnis am zweiten Arbeitsmarkt sowie in eine
schulische Ausbildung vermittelt werden. Am Standort Leoben war auch der Anteil der TeilnehmerInnen, bei denen keine Informationen zur beruflichen Situation nach Projektausstieg bekannt waren, mit 25,7 % relativ hoch. Insgesamt lag daher der Anteil der nach Projektteilnahme arbeitslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen am Standort Leoben mit 23,0 % deutlich unter dem entsprechenden Anteil am Standort Kapfenberg (36,8 %).


Es zeigt sich auch bei den Produktionsschulen (vgl. Abbildung 4.69), dass der Anteil der Personen, die ihre Deutschkenntnisse verbessern konnten, bei den niedrigeren Kompetenzniveaus deutlich höher liegt als bei den höheren Kompetenzlevels. 47 % der TeilnehmerInnen, die zu Projektbeginn nur äußerst geringe Deutschkenntnisse auf A1-Niveau aufweisen konnten, verbesserten ihre Sprachkenntnisse um eine Stufe auf A2-Niveau, 5 % sogar um zwei Stufen auf B1-Niveau. 27 % der TeilnehmerInnen mit A2-Deutschkenntnissen zu Projektbeginn verbesserten ihre Sprachkenntnisse um eine Stufe auf B1-Niveau, einige wenige sogar um zwei oder mehr Stufen. Knapp ein Viertel der TeilnehmerInnen mit B1-Sprachkenntnissen bei Projektbeginn konnte ebenfalls eine Verbesserung um eine Stufe erreichen. 20 % der TeilnehmerInnen, die Deutschkenntnisse bereits auf B2-Niveau mitbrachten, konnten ihre Deutschkompetenzen auf C1-Niveau bringen.

### 4.8.3. Probleme und Lösungsstrategien

In Gesprächen mit MitarbeiterInnen und TrainerInnen der Produktionsschulen in Deutschlandsberg, Graz, Leoben und Kapfenberg wurden Probleme in der Umsetzung der Produktionsschulen sowie in den konkreten Projektmaßnahmen angesprochen. Dabei zeigten sich teilweise standortbezogene Problemfelder, und damit ein Handlungsbedarf auf Makroebene, zum Teil lagen Probleme auf der Mikro- und Mesoebene.

#### Die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen

Die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen war in jeder Produktionsschule anders. In Deutschlandsberg und Kapfenberg konnte der angestrebte MigrantInnen-Anteil nicht erreicht werden, Leoben lag etwas unter, Graz über dem gesetzten Ziel von 60 %. Auch der Frauenanteil war stark unterschiedlich, wobei hier die angebotenen Arbeitsbereiche eine wesentliche Rolle spielten. So waren an der Metallverarbeitung primär männliche Jugendliche interessiert, im Bereich Holz war das Geschlechterverhältnis entweder relativ ausgewogen oder es gab einen leichten Überhang an männlichen Teilnehmern.

Da es in den meisten Fällen für alle oder zumindest einige der Arbeitsbereiche War telisten gab, versuchten die Produktionsschulen, durch eine gezielte Vergabe der Plätze die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen (nach Geschlecht und Migrationshintergrund) zu steuern. (vgl. PS IP 24: 17)
Abbrüche

Die Produktionsschulen hatten in Vergleich mit anderen Projekten eine hohe Rate vorzeitiger Abbrüche, gleichzeitig aber auch eine hohe Vermittlungsrate. 68 TeilnehmerInnen konnten in ein Arbeitsverhältnis (Voll- oder Teilzeit) oder in eine Lehre wechseln, und 23 Personen konnten in eine Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahme gehen.


Im Rahmen der Gespräche mit ProjektmitarbeiterInnen wurden folgende Gründe für Abbrüche genannt:

- Überforderung
- Missglückte Integration in die Gruppe
- Nicht-Einhaltung der Rahmenbedingungen, wie z.B. hohe Fehlzeiten, Drogenmissbrauch etc.
- Krankheit
- Umzug in ein anderes Bundesland oder ins Ausland
- Schwangerschaft.

Bei Abbrüchen wurden ProjektmitarbeiterInnen teilweise auch aktiv, indem sie die ehemaligen TeilnehmerInnen wieder in das Projekt zurückzuholen versuchten. Ein Mitarbeiter der Produktionsschule Leoben meinte hierzu, dass es wesentlich wäre, dass Jugendliche Wünsche und Ziele entwickeln, die umsetzbar sind; dann kann man auch einen Plan zur Umsetzung machen: „Was stellst du dir vor?“, „Wie kommst du dorthin?“


Schaffung einer realistischen Arbeitsplatz- und Markt situation


Für KundInnen wurde nur nach Auftrag gearbeitet; die Holz-Abteilung hatte z.B. einen größeren Auftrag, für den sie auch Überstunden etc. gemacht hat, damit rechtzeitig geliefert werden konnte. Sie bekamen darauf ein sehr positives Feedback für die qualitativ hochwertige Verarbeitung. Auch wenn die TeilnehmerInnen bestimmte Schritte lernten, gab es übergeordnet immer eine Ausrichtung auf ein Endprodukt und dessen Verwertbarkeit. (vgl. PS IP 25: 51-53)


**Gesundheit**


**Konflikte unter den TeilnehmerInnen**


**Nachhaltigkeit**

Bezogen auf die Umsetzung des Gesamtkonzeptes Produktionsschulen wurde u.a. die unsichere Zukunft angesprochen. Projekte sind in ihrer Dauer an Förderperioden gebunden; eine Fortsetzung bleibt ungewiss. Sollten die Produktionsschulen nicht weitergeführt werden, bedeute dies den Verlust von hohen finanziellen Investitionen, die nötig waren, um die Projektstandorte ent-
sprechend auszustatten, sowie von aufgebauten Fähigkeiten und Kompetenzen der MitarbeiterInnen. Davon ausgehend spekulierte eine ProjektmitarbeiterIn auch mit der Übernahme der Produktionsschulen ins Regelinstrumentarium:

„Man geht eigentlich schon davon aus, dass die Produktionsschulen weiterfinanziert werden (evt. ins Regelinstrumentarium überführt werden), weil die Anfangsinvestitionen so hoch sind. Man würde das kaum für zwei Jahre machen.“ (vgl. PS IP 24:7)

Auch die Entwicklung von regionalen Kooperationen und die Zusammenarbeit mit Betrieben kann für kurzfristige Projekte stark arbeitsintensiv und standortabhängig sein. Während die Produktionsschule in Kapfenberg auf eine Vielzahl von Produktionsbetrieben und bereits bestehende Kooperationen zurückgreifen konnte (vgl. PS IP 24: 33), mussten andere Standorte zuerst ein entsprechendes Netzwerk aufbauen und sich etablieren. (vgl. PS IP 25: 49)

Ein Mitarbeiter der Produktionsschule Kapfenberg beschrieb die Kooperation mit den Betrieben wie folgend:

„Die Vernetzung mit Betrieben ist langjährig und gut und von zentraler Bedeutung für den Erfolg des Projekts. [In der Trägereinrichtung] gibt es intern ein Betriebskontaktereferat.“ (vgl. PS IP 24: 15)

Eine Projektmitarbeiterin der Produktionsschule Leoben stellte fest, dass in erster Linie große Betriebe PraktikantInnen aufnehmen würden und sie bis jetzt positive Erfahrungen machten:

„Bis jetzt gab es nur positive Rückmeldungen. Ein Mädchen hat ein Praktikum in einer Schneiderei gemacht, zwei weitere TN im Sozialbereich, eine davon hat abgebrochen: Sie sollte mit Behinderten arbeiten und war überfordert.“ (vgl. PS IP 25: 61)

Kooperationen

Abgesehen von Kooperationen mit Betrieben, die bereits in Kapitel 3.2.3 zur Nachhaltigkeit behandelt wurden, spielten außerdem Kooperationen eine Rolle, die dem Bedarf der TeilnehmerInnen entgegenkommen sollten und somit auch Teil einer Lösungsstrategie darstellen konnten.


Die folgende Grafik zeigt Kooperationspartner, die im Rahmen der Interviews und Gespräche mit ProjektmitarbeiterInnen genannt wurden63:

---

63 Da das hier dargestellt Netzwerk rein auf den Gesprächen mit ProjektmitarbeiterInnen basiert, besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit.
Abbildung 4.70: Netzwerk-Kooperationspartner der Produktionsschulen auf Basis der Gesprächsprotokolle

Das oben dargestellte Netzwerk führt die Kooperationen der unterschiedlichen Produktionsschulen zusammen. Es ist nicht ausgewiesen, welche Produktionsschule welche konkrete Zusammenarbeit(en) unterhält, unter der Kategorie PS wurden sämtliche Produktionsschulen zusammengefasst. Viele der von den Produktionsschulen genannten Einrichtungen konnten Leistungen abdecken, die die Produktionsschulen selber den TeilnehmerInnen nicht anbieten konnten, allerdings für deren erfolgreichen Projektabschluss wesentlich waren. Dies betrifft u.a. die Männerberatungsstelle, die Schuldnerberatung, das Gewaltschutzzentrum, ProMente und die BIZ Suchtberatung.

4.8.4. Erwartungen und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen


Die Ausbildungsmöglichkeiten und ergänzende Maßnahmen sowie die umfassende Betreuung in den Produktionsschulen entsprachen häufig den Erwartungen der TeilnehmerInnen und boten ihnen ein entsprechendes Umfeld. Ein Projektteilnehmer meinte, dass er seine Freunde aus der

Produktionsschule nicht nur im Projekt, sondern auch außerhalb treffe. Er fand die Trainer freundlich und meinte, dass kein Druck ausgeübt wurde. (vgl. PS TN 14:46) Eine Teilnehmerin sagte, sie hätte viel gelernt und wüsste jetzt, was sie kann (vgl. PS TN 36:54)

Ein anderer Teilnehmer der Produktionsschule hingegen meinte, dass die Projektaufloszeit nicht ausreichend lang wäre und begründete dies damit, dass man sich auch nach einer erfolgreichen Beschäftigungsaufnahme anders oder neu orientieren möchte und dann bräuchte man einen bereits vertrauten Ansprechpartner, den man aber verloren habe:


Aus seiner Sicht sollte es die Möglichkeit geben, länger in der Produktionsschule zu bleiben bzw. wieder zurückkehren zu können, wenn die Lehr- oder Arbeitsstelle doch nicht wirklich passt. (vgl. PS TN 62:48)


4.9. **Nach dem Projekt: Zwei Fallbeispiele**

58 der durchgeführten Interviews wurden mit den Personen während ihrer Projektteilnahme geführt. Sieben Personen konnten nach dem Ende ihrer Projektteilnahme erreicht und ein erneutes Mal interviewt werden. Da es innerhalb des Erhebungszeitraumes, der sich auf die Projektaufzeiten beschränkte, nicht möglich war, auf die Wirksamkeit der Maßnahmen zu schließen, können hierzu nur Spekulationen angestellt werden. Die Erwartungen der TeilnehmerInnen, was sich für sie nach der Projektteilnahme ändern sollte, waren hingegen in vielen Fällen sehr konkret:

- Durch die besseren Sprachkenntnisse wird es leichter, Arbeit zu finden.
- Neue Fähigkeiten (durch Bewerbungstraining, etc) werden die Berufsfundung erleichtern.
- Es besteht ein konkreter Plan für eine Ausbildung.
- Klare Berufsvorstellungen werden verfolgt.
- Folgemaßnahme, -kurs.
- Verbesserung der Sprachkenntnisse ist primär.
- Veränderung der Lebenssituation.
- Heirat, Familiengründung.

Die Erwartungen an die Zeit nach dem Projekt zeigten sich stark abhängig von den Charakteristika und Rahmenbedingungen, die eine Person mitbrachte. In vielen Fällen bezogen sich die InterviewpartnerInnen nicht auf ein einzelnes, für sich stehendes Ziel, sondern auf Prozessketten, die nötig wären, um ihre Vorstellungen umzusetzen.

„Für mich ist wichtig Fix-Arbeit. ... Ich wollte nicht drei Monate arbeiten und weg und wieder so ist Arbeitslosengeld. Das ist nichts für mich ist gut. Schwer Arbeit auch ist kein Problem. Ich glaube, ich jetzt suche Wohnung in Graz - große Stadt ist mehr Möglichkeit Arbeit zu finden.“ (Kpe TN 18: 60)

Hierbei handelt es sich nur um einige Auszüge der Pläne der ProjektteilnehmerInnen nach dem Projekt. Innerhalb dieses Berichts kann nur darauf verwiesen werden, welchen (B)beschäftigungs-) Status die Personen bei Projektaustritt hatten. Die weiteren Entwicklungen der TeilnehmerInnen zu dokumentieren, und in welchem Ausmaß sie tatsächlich längerfristig von angeeigneten Ressourcen und allgemein der Projektteilnahme profitieren konnten, wären mögliche Themen einer anschließenden Analyse.

Aus den Zweitgesprächen mit TeilnehmerInnen wurden zwei Fallbeispiele ausgewählt, um einen Einblick in die Komplexität der Zeit nach dem Projekt zu gewinnen.

**Madina**  

Sie absolvierte in Tschetschenien ein Medizincollege und arbeitete anschließend 16 Jahre in einem bakteriologischen Labor. Laut ihrer Information ist ihre Ausbildung nicht vergleichbar mit einer ähnlichen Ausbildung in Österreich. Es wäre nötig, die gesamte Ausbildung zum/zur Medizinisch-Technischen AnalytikerIn (MTA) zu machen, um in einem vergleichbaren Tätigkeitsbereich arbeiten zu können.

---


Madina spricht drei Sprachen: Tschetschenisch, Russisch und Deutsch. Obwohl es ihren Erzählungen nach anfangs sehr schwierig für sie war, die deutsche Sprache zu lernen, konnte sie ihr Deutsch dann laufend verbessern. Sie besuchte Deutschkurse bei ISOP und arbeitete, wie bereits erwähnt, bis April 2011 in der „Plauderbar“.


Madina hat über unterschiedliche Tätigkeiten versucht, in einer anderen Form wieder Zugang zu ihrem ehemaligen Berufsfeld zu finden, z.B. in Form eines Praktikums im Labor eines Hygieneinstituts (zwei Wochen in verschiedenen Bereichen); allerdings gab es zu diesem Zeitpunkt keine freie Stelle und sie konnte nicht bleiben. Außerdem hat sie einen Laborgehilfinnen-Kurs absolviert und einen Orientierungskurs für Gesundheitsberufe besucht, der ihr vom Verein Omega vermittelt wurde. Sie stellte bereits während der Orientierung fest, dass sie diese Arbeit zu stark belastet hätte („Herzweh“):

„Ich wollte Pflegekurs machen und danach habe ich erfahrt, dass ich diese Arbeit kann nicht machen, weil für mich zu Herzweh war und dann habe ich lieber mache ich diese Kurs nicht ... Lösche ... keine meine Zeit und keine Geld von Staat, wenn ich kann nicht arbeiten, das ist sinnlos zu machen.“ (Kpe TN 8: 40)


Dadurch, dass sie sich im Vorfeld informierte, hatte sie eine klare Erwartungshaltung. Sie wollte mehr über ihre Arbeits- und Weiterbildungsmöglichkeiten erfahren und üben, wie man ein Bewerbungsgespräch führt, wie man besser eine Bewerbung, einen Lebenslauf etc. schreibt.


Die Kursmaßnahmen empfand sie als sehr hilfreich. Wesentlich hierfür sind ihr Lernerfolg und die Wissensvermittlung in bestimmten Bereichen:

- Viele Präsentationen → „macht mutiger“.
- Gelernt, „was wichtig ist zu sagen“:
  „Ich bin sehr ungewöhnt über mich selbst zu sprechen. Bei uns das ist ein bisschen nicht so gut, wenn jemand sich lobt und deswegen ist immer mir schwierig zu sagen, was ich kann und was ich gut kann.“ (Kpe TN 8: 49)
- Welche Weiterbildungsmöglichkeiten es gibt.
- Warum heutzutage lernen so wichtig ist.
- Viele unbekannte Begriffe geklärt.

In der Gruppenphase war sie täglich bis Mittag bei ISOP, über einen Zeitraum von vier Wochen. Das Einzelcoaching (Einzelgespräche und – coaching) fand ein Mal pro Woche statt und dauerte jeweils ca. ein bis zwei Stunden.


Ihr einziger Kritikpunkt betraf die Laufzeit des Projektes. Sie meinte, dass drei Monate wohl besser wären, als fünf Wochen und es gut wäre, ein Praktikum zu integrieren oder die Möglichkeit zu bieten, Berufe „auszuprobieren“.
„Ein bisschen Praktikum. Zum Beispiel gibt’s viele Bereiche, wo ich eintreten kann, aber ich hab Angst vielleicht das ist nicht für mich, vielleicht das passt für mich nicht. Bevor ich mich weiterbilde oder eine Ausbildung mache, ich wollte zuerst wissen, ob das sinnvoll ist.“ (Kpe TN 8: 64)

Ca. acht Monate später


„Du spricht so gut Deutsch. Wenn du keine Arbeit findest, sehen wir keine Hoffnung für uns“. (Kpe TN 43: 60)

Anhand der Aussage der Freundin wird erneut die Bedeutung der Sprache als Schwelle beim Arbeitsmarktzugang verdeutlicht. Die Deutschkenntnisse der Interviewpartnerin werden als Schlüssel zum Job betrachtet.


Ihre Erzählungen verdeutlichen einerseits die Konkurrenz bei einigen Stellenangeboten, andererseits versucht sie sich weiterhin im Bereich ihres ehemaligen Berufsfeldes zu positionieren und gleichzeitig bewirbt sie sich für Stellen, die unterschiedlichste Aufgabenbereiche umfassen, die nicht ihrem Ausbildungsbereich entsprechen. Sie verhält sich sehr flexibel und angepasst an die Möglichkeiten, die sie entsprechend ihren Erfahrungen und Hintergrundwissen, für sich wahrnimmt.

Ihre Begründungen, warum sie keine Beschäftigung findet, beziehen sich u.a. auf die Wahrnehmung der ArbeitgeberInnen, die v.a. ihre Sprachkenntnisse als Defizit ansehen würden. Sie selber
stufte allerdings ihre sprachlichen Kompetenzen in Deutsch als gut ein68. Sie meinte, es würden nur Arbeitnehmer gesucht, die fließend und perfekt Deutsch sprechen.


Sie weist in diesem Interviewabschnitt auch auf die Fremdwarenhnehmung der potentiellen ArbeitgeberInnen hin, die glauben, dass sie die Sprache nicht gut versteht. Wie bereits angesprochen, spielen sprachliche Charakteristika wie ein Akzent bereits eine Rolle für die Zuordnung von Eigenschaften einer Person und/oder der zugehörigen Gruppe. Dies führt auch zu einer Fortsetzung unzutreffender Stereotype und Zuschreibungen. (vgl. Thim-Mabrey 2003: 2)

Bei einer Stellenbewerbung wurde ihr gesagt „Wenn wir jemanden suchen, dann rufen wir an!“ Eine zehn Jahre jüngere Kollegin bei ISOP hatte sich auch bei dieser Firma beworben und erhielt laut der Interviewpartnerin eine Stelle. Madina thematisierte hier ihr Alter bzw. die jüngere Konkurrenz als Hindernis bei der Arbeitssuche.

Trotzdem erwähnte sie wiederholt, wie sie ihre erworbenen Kompetenzen aus dem Projekt bereits einsetzen konnte. Die Kompetenzprofilerhebung habe ihr bei Vorstellungsgesprächen und Bewerbungen geholfen. Sie habe gelernt, Bewerbungen zu schreiben und sich besser zu präsentieren, und zu erkennen, was für welche Stellen wesentlich sei. Sie habe nun viele Bewerbungsmusterbriefe und müsste diese nur entsprechend anpassen. Wenn sie Hilfe bräuchte, könnte sie zu einer Mitarbeiterin von ISOP gehen.


Seit sie ihre Stelle in der Wäscherei verloren hat, hat sie ca. 15 Bewerbungen geschrieben und versucht weiterhin Arbeit zu finden.

68 Diese Einschätzung wurde auch von der Interviewerin geteilt.
Silvia⁶⁹ - Nach dem Projektabchluss
Auch für die Zeit nach dem Projekt hatte sie sich Ziele gesteckt. Sie wollte eine Ausbildung zur Fachtrainerin machen und die Alphabetisierungsausbildung. Außerdem war sie sich sicher, mit ihrer Mentorin in Kontakt zu bleiben.

Ca. fünf Monate später
Das zweite Interview mit Silvia fand ca. fünf Monate später statt. Ihre Lebenssituation hatte sich verändert, u.a. war sie mit ihrem Ex-Mann wieder verheiratet, der sie auch bei der Umsetzung

⁶⁹ Bei Silvia handelt es sich um einen fiktiven Namen, ohne jeglichen Bezug zu der tatsächlichen Interviewpartnerin. 1. Interview: In St. Johann bei Herberstein, am 03.02.2011. 2. Interview: In Hartberg, am 08.07.2011. Teilnehmerin des Interkulturellen Mentoring.


Ihr Mann war sehr unterstützend und übernahm Aufgaben der Kinderbetreuung, obwohl er selber unter der Woche durch seine Arbeit stark belastet war. Dadurch standen ihr die Samstage rein für ihre Ausbildung zur Verfügung. Sonntags musste sie mit den Kindern Vorbereitungen für die Schule u.a. treffen, und während der Woche musste sie neben Haushalt und Kindererziehung ihre Vorbereitungen und Aufarbeiten für ihre Ausbildungen machen.


Zum Zeitpunkt des zweiten Interviews war sie erst vor ein paar Wochen mit den Ausbildungen fertig geworden und suchte nun eine Arbeit im TrainerInnen-Bereich, meinte allerdings, dass dies ohne Berufserfahrung sehr schwierig sei. Sie hoffte, bei Omega eine Stelle zu finden. Nach Graz zu pendeln war für sie durch die Distanz keine Option. Nach wie vor arbeitete sie als Dolmetscherin beim Psychosozialen Zentrum, aber sie hatte nur sehr wenige Einsätze (etwa vier Stunden pro Monat). Außerdem war diese Arbeit emotional sehr fordernd, auch wenn sie gelernt hat, damit umzugehen.70

Silvia konnte bereits fünf Monate nach Projektabschluss viele ihrer Zielsetzungen umsetzen. Sie meinte zwar, dass sie die Ausbildung auf jeden Fall gemacht hätte, aber ihre Mentorin hat sie darin sehr bestärkt. Außerdem erklärte sie, dass sie jedem das Projekt weiter empfehlen würde. Die Unterstützung und Teil eines Netzwerkes zu sein, waren sehr wertvoll für sie. Sie konnte auch nach Ende des Projektes auf u.a. soziale Ressourcen zurückgreifen. Obwohl sie zum Zeitpunkt des

70 Silvia übersetzte bei psychotherapeutischen Gesprächen, meistens mit Flüchtlingen, die über ihre Erfahrungen berichteten. Sie hat gelernt, damit umzugehen und die nötige Distanz zu bewahren.
Interviews gerade erst begonnen hatte, eine Stelle zu suchen, hatten sich ihre Voraussetzungen in der vergangenen Zeit wesentlich verändert. Der erfolgreiche Abschluss ihrer Ausbildungen und eine Einbettung in ein unterstützendes soziales Umfeld stellen eine gute Basis für den (Wieder-)Eintritt in den Arbeitsmarkt dar.
5. Handlungspolitische Schlussfolgerungen


5.1. Bildungspolitische Handlungsfelder

Dequalifizierung auf dem Arbeitsmarkt gezielt entgegenwirken – Verbesserung der Verwertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen am österreichischen Arbeitsmarkt


Österreich verfügt über ein stark formalisiertes und differenziertes Ausbildungssystem, in das verschiedene (formal und informell erworbbene) Qualifikationen nur schwer oder bedingt übertragbar sind. Andererseits ist das System der Anerkennung von (Aus-)Bildungsabschlüssen in Österreich stark fragmentiert und dadurch von einer Vielzahl verschiedener Zuständigkeiten geprägt. Diese Probleme zu begegnen, ist zu einem hohen Grad eine nationalstaatliche Aufgabe. Folgende Maßnahmen können auf bundesstaatlicher Ebene umgesetzt werden und somit wesentlich dazu beitragen, die Dequalifizierung von MigrantInnen entgegenzuwirken:

**Schaffung eines zentralen Informationsangebots für verschiedenste Anerkennungsbelange mit ‚Wegweiserfunktion‘**


**Bewertung als Alternative zur Anerkennung (Nostrifizierung)**

Was die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen betrifft, so gilt in einem traditionellen Verständnis, dass für eine formale Anerkennung die völlige Gleichwertigkeit mit einer inländischen Qualifikation gegeben sein muss. Hinzu kommt, dass vielfach eine Anerkennung nur beantragt werden kann, wenn die Qualifikation für den Berufszugang (reglementierte Berufe) erforderlich ist. Das heißt, Qualifikationen, die diese Kriterien nicht erfüllen, sind vielfach von einer formalen Anerkennung ausgeschlossen oder sie ist mit erheblichem Aufwand verbunden. Im Bereich ausländischer Hochschuldiplome besteht die Möglichkeit der Bewertung durch die im BMWF angesiedelte Stelle ENIC NARIC AUSTRIA. Dabei handelt es sich um eine nicht bindende Einschätzung von im Ausland absolvierten Studien und Prüfungen, die relativ stark nachgefragt wird. Bewertungen könnten eine niederschwellige und vermutlich kostengünstigere Alternative zur formalen Anerkennung sein. Dafür wäre zu klären, wie Bewertungen auf andere Qualifikationsbereiche ausgeweitet werden könnten. (vgl. dazu auch: Biffl/Pfeffer/Skrivanek 2012)

**Schaffung von ausreichenden (arbeitsplatznahen) Nachqualifizierungsangeboten**

In vielen Fällen müssen Qualifikationsteile in Österreich nachgeholt werden, um die (Berufs-) Ausbildung, die im Ausland erworben wurde, auch in Österreich einsetzen zu können. Dafür ist ein ausreichendes Nachqualifizierungsangebot mit entsprechenden Unterstützungsmöglichkeiten erforderlich. Dabei ist eine seither eine Ausrichtung an den aktuellen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes notwendig, andererseits müssen etwaige Altersbeschränkungen für bestimmte Berufe mitgedacht werden, da MigrantInnen häufig nicht direkt nach ihrer Ausbildung nach Österreich kommen und damit älter sind als Personen ohne Migrationshintergrund mit demselben Ausbildungshintergrund.


**Gezielte Förderung von Aus- und Weiterbildung und Sichtbarmachung von erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen – Einführung eines Steirischen Bildungskontos**

Aus- und Weiterbildung wird für alle Bevölkerungsgruppen immer wichtiger, um am Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. Es ist daher von großer Bedeutung Weiterbildungsförderungen und -unterstützungen bereitzustellen. Gleichzeitig muss aber auch sichergestellt werden, alle (formal und informell) erworbenen Kompetenzen sichtbar zu machen und damit beruflich (besser) werten zu können. Im Wesentlichen könnte dazu die Einführung eines Steirischen Bildungskontos beitragen, im Rahmen dessen zielgerichtet finanzielle Förderungen für Weiterbildungsmaßnah-

**Förderung der gezielten Aus- und Weiterbildung, insbesondere für arbeitsmarktkerne Personen**


Wichtig ist aber nicht nur, Aus- und Weiterbildungen zu absolvieren, sondern diese auch auf dem Arbeitsmarkt entsprechend umsetzen zu können. Zu diesem Zweck kann eine systematische Dar- stellung von (formal und informell) erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten in Form eines Bil- dungspasses hilfreich sein.

**Entwicklung eines Modells zur Sichtbarmachung von erworbenen Kompetenzen und Qualifi- fikationen der MitarbeiterInnen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik bzw. der Integrationsarbeit**

Mit der fragmentierten und dadurch nicht dauerhaft gesicherten Finanzierungsstruktur der Maß- nahmen im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik bzw. der Sozialarbeit im Allgemeinen sind pre- käre Arbeitsverhältnisse verbunden. Das bedeutet, dass auch TrainerInnen, BetreuerInnen u.a.

---


#### Neuorientierung der Bildungs- und Berufsorientierung im schulischen Bereich


---

Förderung der Deutschkompetenzen im Schulsystem und gezielte Unterstützung von SeiteneinsteigerInnen ins Schulsystem


Sprachförderung muss ausreichend früh und qualitativ hochwertig, d.h. im vorschulischen Bereich beginnen. In Österreich ist die außerhäusliche Kinderbetreuung vergleichsweise schwach ausgeprägt, verbunden mit einer späten professionellen, an frühkindlicher Förderung orientierten Kinderbetreuung. Durch die österreichische Sozial- und Familienpolitik bestehen Anreize, Kinder lange im eigenen Haushalt zu belassen (Biffl 2006: 103, Biffl 2010b).

5.2. Arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder

Gezielte Unterstützungsprogramme für MigrantInnen am Weg in die Selbstständigkeit


Entsprechende Unterstützungsprogramme, die MigrantInnen auf eine Selbstständigkeit vorbereiten, sie am Weg in die Selbstständigkeit begleiten und in der Gründungs- und Etablierungsphase unterstützen, sind Voraussetzung dafür, dass Selbstständigkeit eine attraktive und auch erfolgversprechende Alternative zu regulären Beschäftigungsverhältnissen darstellt. Die kulturellen und migrationsspezifischen Ressourcen können bei der Entwicklung von Geschäftsideen besonders berücksichtigt werden. Besonders in Branchen wie Handel und Gastronomie können kulturell geprägte Produkte und Dienstleistungen für die strategische Positionierung der Unternehmen bedeutend sein. (vgl. ebd.: 3)


Mit einer Unternehmensgründung sind meist auch mehr oder weniger hohe finanzielle Investitionen verbunden, die große Hürden insbesondere für arbeitsmarktfreie Personen darstellen (können). Finanzielle Unterstützungsprogramme sind daher notwendig, um den Weg in die Selbstständigkeit zu erleichtern.


digkeit für bestimmte Personengruppen erst zu ermöglichen. Die Nutzung von Mikrokrediten, wie sie etwa seit 2010 von JungunternehmerInnen während ihrer Gründungsphase im Rahmen des Programms „Der Mikrokredit“ in Anspruch genommen werden können, könnte verstärkt gefördert werden, um so finanzielle Hürden im Rahmen der Unternehmensgründung zu überwinden. Anlaufstelle für die vom BMASK vergebenen Mikrokredite ist die Beraterfirma ÖSB-Consulting.76

Begleitung an der Schnittstelle zum Arbeitsmarkt – Förderung von Mentoring-Programmen

Es hat sich gezeigt, dass für eine erfolgreiche Arbeitsmarktinintegration von (arbeitmarktfernen) MigrantInnen Qualifizierung und Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche nicht ausreichen. Es bedarf einer professionellen Begleitung an der Schnittstelle zum Arbeitsmarkt, die auch eine Begleitung während der ersten Zeit in Beschäftigung miteinschließt. So kann das Vertrauen sowohl auf Seite der MigrantInnen wie auch auf Seite der Betriebe gestärkt werden. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen oder Integrationsprojekte übernehmen sehr häufig eine solche Mentoring-Funktion. Brückeneinrichtungen und –personen sind für einen solchen Begleitungsprozess sehr wichtig.


Unterstützungsangebote für MigrantInnen mit akademischen Abschlüssen


Es sollten daher gezielt Maßnahmen geschaffen werden, die die Bedürfnisse von AkademikerInnen mit Migrationshintergrund aufgreifen und sie dabei unterstützen, eine bildungsadäquate Beschäftigung aufzunehmen.

Vorbild- und Multiplikatorfunktion der sozialen Dienstleistungsberufe nutzen


Es sollten daher gezielt Initiativen gesetzt werden, den Migrantinnenanteil in traditionell weiblichen Betätigungsfeldern zu erhöhen, insbesondere aber im höherqualifizierten Bereich. Dabei sind die Bildungshintergründe von MigrantInnen mitzudenken, die besonders häufig ihre Schulpflicht an Schulen absolviert haben, die sie nicht auf den Besuch von berufsbildenden höheren Schulen, wie etwa Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik (BAKIP) oder Schulen für Allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege, vorbereiten. Daher sollten gezielte Unterstützungsangebote für die Vorbereitung auf Aufnahmeprüfungen für berufsbildende höhere Schulen des Sozial- und Gesundheitswesens für MigrantInnen geschaffen werden.


Eine Erhöhung des MigrantInnenanteils in Sozial- und Gesundheitsberufen aber auch in pädagogischen Berufen kann nicht nur die Vorbildfunktion, die von diesen Branchen ausgeht, stärken, sondern auch die Qualität der Dienstleistungen durch Nutzung vorhandener Fremdsprachenkompetenzen von MigrantInnen erhöhen. In diesem Zusammenhang wäre es auch wichtig, im Rahmen von Unterstützungsprogrammen zur Förderung von MigrantInnen in Sozial- und Gesundheitsberufen Dolmetschkompetenzen zu vermitteln.

Verbesserung der Zugänge zu derzeit verdeckten Arbeitsmärkten

besonders wichtig. Gleichzeitig könnten Maßnahmen gesetzt werden, die zur Erschließung von verdeckten Arbeitsmärkten beitragen; dabei stellt sich die Frage, ob Anreizmechanismen effizienter sein können als eine Verpflichtung zur Ausschreibung aller offenen Stellen durch den Gesetzgeber.

**Förderung nachhaltiger und dauerhafter Finanzierungsstrukturen von etablierten Maßnahmen**


Auch durch Neuausschreibungen können bestehende und etablierte Angebote laufend hinterfragt werden, was letztlich zur Folge haben kann, dass engagierte AkteurInnen aufgeben. Maßnahmen werden dann möglicherweise billiger angeboten, aber gleichzeitig können damit Qualitätsverluste verbunden sein – nicht zuletzt auch deshalb, weil ein etablierter Anbieter die bereits gemachten Erfahrungen nicht weiter verwenden kann und ein neuer Anbieter sich dieselben Erfahrungen erst neu aneignen muss.

Es ist daher sinnvoll, stabile Finanzierungsstrukturen für hochqualitative, etablierte Angebote zu schaffen, die dadurch nachhaltig verankert werden. Das ist deshalb so wichtig, weil Projektträger aufgrund der kurzfristigen Förderungsstruktur oft Probleme dabei haben, längerfristige finanzielle Verpflichtungen, wie z.B. Mietverträge einzugehen, die sie in Gefahr bringen, wirtschaftlich verantwortunglos zu agieren. Außerdem können sich die Kosten durch Vorfinanzierungen erhöhen, da Finanzmittel teils erst zu Projektmitte bzw. -ende ausbezahlt werden. Der Konkurs von guten Integrationsmaßnahmen kann die Folge sein.

Im Beurteilungsschema von Projekten sollte ein wesentliches Element der Nachweis einer nachhaltigen Dimension sein, wie z.B. der Aufbau und die Etablierung von Kontakten zu Schulen oder Unternehmen. Dadurch könnte verhindert werden, dass bestimmte Aktivitäten immer wieder aufs Neue aufgebaut werden müssen, was nicht nur den Einsatz individuelle Ressourcen erfordert, sondern auch der Etablierung von Netzwerken entgegen wirkt. Das kann bedeuten, dass die Kriterien für die Messung eines Projekterfolgs neu überdacht werden.

**Gezielte Förderung struktureller Vernetzungsarbeit: Etablierung von systematischen Betreuungsketten, Entwicklung eines Stufenmodells und Einrichtung einer Steuerungsgruppe**

Vernetzungsarbeit ist ein wichtiges, aber arbeitsintensives (und damit häufig nicht umgesetztes) Element des Projekterfolgs. Oft wird der Stellenwert der Vernetzungsarbeit erst im Projektverlauf deutlich und daher im Vorfeld bei der Projektkonzeption noch nicht miteingeplant. Das ist insbe-
sondere bei neuen Angeboten der Fall. Vernetzungsarbeit muss einerseits auf struktureller Ebene erfolgen, um alle relevanten Akteure einzubinden und so Projekte und Maßnahmen im System der Arbeitsmarktintegration strukturell einzubinden. Dh. es bedarf einer Vernetzung von Trägereinrichtungen, Fördergebern, zuweisenden Einrichtungen, Kommunen, etc. Andererseits muss die Vernetzung auch auf lateraler Ebene mit verschiedensten anderen (spezialisierten) Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen erfolgen, damit die bestmögliche Qualität der Betreuung der KlientInnen gewährleistet werden kann.

**Etablierung von systematischen Betreuungsketten**


**Entwicklung eines Stufenmodells**

Solche Stufenmodelle müssen sich auch in Form einer Dokumentation der absolvierten Unterstützungsmaßnahmen widerspiegeln. Auch zu diesem Zweck könnten Zertifizierungsansätze oder der Einsatz eines Bildungspasses genutzt werden, der abgebildet, auf welcher Stufe der Arbeitsmarktintegration sich eine Person befindet und welche nächsten Schritte notwendig sind, um eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration erreichen zu können. Insgesamt kann so der Weg von niederschwelliger Orientierungsmaßnahmen bis hin zu Vermittlungsprojekten nachvollzogen und gestaltet werden. Eine wesentliche Rolle im Rahmen eines derartigen Stufenmodells spielt die Ermittlung von Qualifikationen und Kompetenzen (formalen, nicht formalen und informellen), die am Beginn eines Stufenmodells anzusiedeln ist, damit klar wird, wo die Betreuung ansetzen muss.


Eine wesentliche Frage betrifft die Übernahme der Koordinationsfunktion für die Abwicklung eines solchen Stufenmodells. Es ist eine zentrale Stelle notwendig, die alle wichtigen Informationen verteilt, als Erstanlaufstelle fungiert und an die verschiedenen zuständigen Stellen weiterleitet und vermittelt.
Einrichtung einer Steuerungsgruppe


Die regionale Einbettung ist von besonderer Bedeutung, da Arbeitsmarktintegration immer innerhalb der regionalen demografischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen stattfindet. Es wird angeregt, die Einbindung der Territorialen Beschäftigungspakete (TEPs), die an die Regionalmanagement angebunden sind, in das System der Arbeitsmarktintegration auch auf Landesebene zu forcieren.

Gezielte Einbindung von lokal und regional angesiedelten (potentiellen) ArbeitgeberInnen in das System der aktiven Arbeitsmarktpolitik


Diversity-Mainstreaming als Ansatz bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik


MigrantInnen sind zunehmend in allen Berufsbereichen und Gesellschaftsbereichen vertreten, weshalb der Ansatz der aktiven Arbeitsmarktpolitik nicht nur in der gezielten Förderung von MigrantInnen bestehen sollte, die in bestimmten Bereichen sicher unumgänglich ist (etwa im Bereich der arbeitsplatznahen Sprachvermittlung). Insgesamt sollte die Ausrichtung der aktiven Arbeitsmarktpolitik aber eher dahingehend erfolgen, die spezifischen Bedürfnisse von MigrantInnen bei der Arbeitsmarktintegration in allen Bereichen der Förderung und Unterstützung mitzudenken. Analog
zum bereits verfolgten Gender-Mainstreaming sollte der Ansatz der aktiven Arbeitsmarktpolitik also in Richtung Diversity-Mainstreaming gelenkt werden.

**Gezielte Verbreitung und Weitergabe von Evaluierungsergebnissen an relevante Akteure**


Die Entwicklung eines Informationssystems zur Bereitstellung von Evaluierungsergebnissen kann einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, politische Entscheidungen und Prozesse auf wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen zu begründen (‘evidence based policy’). Gleichzeitig sollte die wissenschaftliche Aufarbeitung verschiedenster Evaluierungsergebnisse (‘Metaevaluierungen’) gezielt vorangetrieben und gefördert werden.

**Besonderer Unterstützungsbedarf von Asylberechtigten**

5.3. Interessenspolitische Handlungsfelder

Förderung von Diversitätsmanagement in Betrieben und Unternehmen


Förderung der interessenpolitischen Partizipation von MigrantInnen und Schaffung adäquater Rahmenbedingungen

5.4. Gesellschaftspolitische Handlungsfelder

Gezielte Förderung der horizontalen und der vertikalen sozialen Mobilität von MigrantInnen

In dem Zusammenhang ist es wesentlich, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es MigrantInnen ermöglichen, aus den beruflichen Fußstapfen der Eltern zu treten und ihre eigenen Potenziale zu entfalten. Dazu sind Maßnahmen zur Sicherstellung der horizontalen und vertikalen sozialen und beruflichen Mobilität in Betrieben ebenso wie im öffentlichen Dienst erforderlich. Aber auch die Schulen stehen auf dem Prüfstein, wie der internationale Vergleich Österrechis im Rahmen der PISA-Studien zeigt.

Förderung nachhaltiger regionaler Mobilitätskonzepte


Stärkung des Angebots an sozialen Dienstleistungen (Kinder- und Altenbetreuung) insbesondere im ländlichen Raum durch Veränderung der Rahmenbedingungen


Nutzung der öffentlichkeitswirksamen Funktion von Evaluierungsergebnissen


Differenziertes Angebot an Deutschkursen schaffen und die damit verbundene differenzierte Zuständigkeitsstruktur klären

Mit Sprachkenntnissen sind Beteiligungsmöglichkeiten verbunden, sie bieten Entwicklungsper spektiven und –chancen. Für eine Erwerbsbeteiligung sind sie nicht immer notwendig, andere gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten außerhalb des Arbeitsmarktes werden aber stark einge-


Neben der Stärkung des Angebots an Deutschkursen wird empfohlen, Initiativen zur Förderung sozialer Kontakte zu forcieren, z.B. Tandemprojekte und Freizeitkontakte zwischen deutschsprachigen und nichtdeutschsprachigen Bevölkerungsruppen. Diese Begegnungsmöglichkeiten tragen nicht nur zum Spracherwerb bei, sondern können auch helfen, Verständnis für einander zu entwickeln und etwaige Ressentiments abzubauen.
Literaturverzeichnis


AMS Steiermark, Berichte und Auswertungen: http://www.ams.at/_docs/001_am_bildung_0212.pdf, zuletzt abgerufen am 27. 03. 2012.


242


Crul, M./Heering, L. (2008): The Position of the Turkish and Moroccan Second Generation in Amsterdam and Rotterdam. The TIES Study in the Netherlands. IMISCOE.


Statistischer und methodischer Anhang

*Dokumentation der Erhebungen im Rahmen der Studie*

TeilnehmerInnendokumentationssystem der ArgeData
TeilnehmerInnendokumentation ESF Schwerpunkt 3b

Herzlich willkommen im ArgeData Online-Tool zur Erfassung der

TeilnehmerInnendokumentation ESF Schwerpunkt 3b

Bitte füllen Sie den Fragebogen vollständig aus!

Symbole im Kopfbereich

- *Grüner* Symbol: Alle Fragen der Seite sind vollständig beantwortet.
- *Orange* Symbol: Fragen der Seite sind teilweise beantwortet.
- *Grauer* Symbol: Die Fragen der Seite sind noch nicht beantwortet.

Navigieren

Für die Navigation durch den Fragebogen stehen Ihnen folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

- **Blättern durch direkte Anfahrts der blau markierten Abschnittsbezeichnungen im Kopfbereich**
- **Blättern durch Anklicken der Buttons "vor" und "zurück"**
- **Zwischenlage innerhalb des Fragebogens über die "Bild oben / Bild abwärts" - Tasten, sowie die "Wellkästen"**

Begriffsverklärungen

- **Die blau markierten Begriffe werden bei Eröffnung mit dem Mauszeiger in einem pop-up-Fenster erklärt.**

Buttons

- **"Speichern"**: Mit Klick des Buttons "Speichern" können Sie Ihre Eingaben jederzeit zurückspülen.
- **"Schließen"**: Wenn Sie die Bearbeitung des Fragebogens unterbrechen wollen, klicken Sie bitte auf "Schließen". Sie können jederzeit wieder in den Fragebogen eingenommen. Ihre Eingaben werden nicht verloren gehen, sondern in einer Liste gespeichert.

Hier geht's zum Online-Fragebogen!

Betreffend inhaltlicher Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

**Mag. Anna Faestmann**

Österreichische Gesellschaft für Dritte Weltforschung

Dr.-Karl-Dorie-Str. 17

3630 Kittsee

T: 03722 283 - 2319

E-Mail: anna.faestmann@fwv.univie.ac.at

oder

**Mag. Schilke Paul**

Amt des Vorarlberger Alpenvereins

D 1084 Feldkirch

T: 05667 396

E-Mail: schilke.paul@alv.de

Betreffend rechtliche Fragen zum Online-Tool wenden Sie sich bitte an:

Saunders 55
ArgeData GmbH

9332 Graz

T: 0316 1112309

E-Mail: info@argedata.at
### TeilnehmerInnendokumentation ESF Schwerpunkt 3b

#### Informationen für das richtige Ausfüllen

- **Seite 1 - Projektteilnahme und sozio-demographische Merkmale**
- **Seite 2 - Ausgangssituation, Bedeutungsumlauf und Perspektiven**
- **Seite 3 - Migrationshintergrund**
- **Seite 4 - Modellprojekte und Standort**

#### Erklärungsseite zu den CSFR-Definitionen

**Vorzeitiger Abbruch**:
Falls es keinen expliziten vorzeitigen Abbruch gibt, über eine Person länger als 3 Monate kein Angebot mehr genutzt hat, so ist dies auch als vorzeitiger Abbruch zu werten.

### Projektteilnahme und sozio-demographische Merkmale

1) **Projektteilnahme**

- **Eintrittsdatum (TT.MM.JJJJ):**
  - a. Wie ist der der Projekteintritt gekommen?
    - [ ] aufgrund einer Zusage vom AMS
    - [ ] aufgrund von Information über das Projekt seitens der die Sozialhilfe abwickelnden Stelle
    - [ ] aktive Rolle der Projektoberverantwortlichen
  - d. TeilnehmerInnen sind so lang wie möglich (aufgrund von Verwirkung)
  - [ ] aufgrund von Werbung
  - [ ] über rundpappanda
  - [ ] über Schulen
  - [ ] sonstiger, und zwar

- **Ausmittelsdatum (TT.MM.JJJJ):**

2) **Vorläufiger Ausdruck zur Vorzeitigkeit des Abbruchs**

- [ ] Ja - wenn ja, Grund:
- [ ] Nein
- [ ] nicht relevant

3) **Geschlecht:**

- [ ] weiblich
- [ ] männlich

4) **Erwerbsstatus bei Projektabschluss:**

- [ ] ArbeitnehmerInnen (einschließlich Selbständige)
- [ ] Selbstständige (einschließlich Langzeitarbeitslose)
- [ ] Rechtsverhältnisse (einschließlich Teilzeitverhältnisse in Ausbildung)
- [ ] ohne Angaben zum Erwerbsstatus

5) **Zuletzt ausgeübte Erwerbstätigkeit**

- a. Berufliche Stellung:
  - [ ] Angestellt (Buchhalter, Verkaufskaufmann) etc.
  - [ ] Lehrer
  - [ ] Freier Dienstherr, Werbedienst
  - [ ] Angestellt: andere Tätigkeit
  - [ ] Angestellt: Teilzeit
  - [ ] Angestellt: Freiberufler
  - [ ] Angestellt: Vorarbeiter
  - [ ] Selbständigkeit in der Land- und Forstwirtschaft
  - [ ] Andere Selbständigkeit (mit oder ohne Ansprechnen des)
  - [ ] Freiberufler/In
  - [ ] Sonstiges, und zwar
  - [ ] bisher nie erwerbstätig

- b. Ausschließlich zuletzt ausgeübte Erwerbstätigkeit:
  - [ ] Vollzeit (35 und mehr Stunden pro Woche)
  - [ ] Teilzeit (12 bis 34 Stunden pro Woche)
  - [ ] Teilzeit/Geringfügig beschäftigt (12 oder weniger Stunden pro Woche)
  - [ ] bisher nie erwerbstätig

- c. In welchem Jahr wurde die zuletzt ausgeübte Erwerbstätigkeit beendet?
  - [ ] Zuletzt ausgeübte Erwerbstätigkeit beendet im Jahr (JJJJ)
  - [ ] bisher nie erwerbstätig

5) **Berufserfahrung in Jahren:**

- [ ] Berufserfahrung in Jahren:
  - [ ] davon im Ausland
  - [ ] keine Berufserfahrung
### Fortsetzung Seite Projektteilnahme und sozio-demografische Merkmale

<table>
<thead>
<tr>
<th>6) Geburtsjahr (JJJJ)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>□ □ □ □</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>7) Alter bei Projekteintritt:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>□ unter 15 Jahre</td>
</tr>
<tr>
<td>□ 15 bis 24 Jahre</td>
</tr>
<tr>
<td>□ 25 bis 34 Jahre</td>
</tr>
<tr>
<td>□ 35 bis 44 Jahre</td>
</tr>
<tr>
<td>□ 45 bis 54 Jahre</td>
</tr>
<tr>
<td>□ 55 bis 64 Jahre</td>
</tr>
<tr>
<td>□ 65 oder älter</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>8) Zugehörigkeit zu einer sozial schwachen Bevölkerungsgruppe (Mehrfachantworten möglich)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>□ Migranten</td>
</tr>
<tr>
<td>□ Behinderte</td>
</tr>
<tr>
<td>□ Menschen mit Behinderung</td>
</tr>
<tr>
<td>□ sonstige benachteiligte Menschen</td>
</tr>
<tr>
<td>□ ohne Zuordnung zu einer der angeführten Gruppen</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Fertig
** TeilnehmerInnendokumentation ESF Schwerpunkt 3b**

**Ausgangssituation, Betreuungsausmaß und Perspektiven**

9) Höchste abgeschlossene Ausbildung:
- nie eine Schule besucht
- Primarbereich – ISCED 1
- Sekundarbereich – ISCED 2
- Oberer Sekundarbereich – ISCED 3
- Tertiäre Bildung nach dem Sekundarbereich – ISCED 4
- Tertiäre Bildung – ISCED 5+6
- ohne Angabe zum Bildungsstand

10) Höchste abgeschlossene Ausbildung der Eltern:

a) Mutter:
- nie eine Schule besucht
- Primarbereich – ISCED 1
- Sekundarbereich – ISCED 2
- Oberer Sekundarbereich – ISCED 3
- Tertiäre Bildung nach dem Sekundarbereich – ISCED 4
- Tertiäre Bildung – ISCED 5+6
- ohne Angabe zum Bildungsstand

b) Vater:
- nie eine Schule besucht
- Primarbereich – ISCED 1
- Sekundarbereich – ISCED 2
- Oberer Sekundarbereich – ISCED 3
- Tertiäre Bildung nach dem Sekundarbereich – ISCED 4
- Tertiäre Bildung – ISCED 5+6
- ohne Angabe zum Bildungsstand

11) Einkommen bei Projekteintritt
- ausschließlich ARB-Leistung, Arbeitslosengeld, Betriebsstiftung, Pensionsvorschuss etc.
- ARB-Leistung + Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung
- ausschließlich Sozialhilfe
- ARB-Leistung + Sozialhilfe
- Unterhaltsmäßiges Einkommen + Sozialhilfe
- Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung
- kein regelmäßiges Einkommen
- Sonstiges, und zwar

12) Betreuungspflichten
- Hat der/die Teilnehmer/in Betreuungspflichten gegenüber Kindern oder Älteren zu erfüllen?
- Ja  Nen

13) Beschäftigungs- bzw. Betreuungsausmaß im Projekt:

a) Durchschnittliches Beschäftigungsausmaß im Projekt:
- Stunden pro Woche * ist für dieses Projekt nicht relevant

b) Durchschnittliches Betreuungsausmaß im Projekt (Case Management):
- Stunden pro Woche * ist für dieses Projekt nicht relevant

14) Arbeitsmarktsituation der TeilnehmerInnen des Teilnehmers nach Projektantritt:

a. Erwerbsstatus nach Projektantritt (wahrscheinlich):
- Normaler Arbeitsvertrag in Vollzeit (35 und mehr Stunden pro Woche)
- Normaler Arbeitsvertrag in Teilzeit (12 bis 34 Stunden pro Woche)
- Normaler Arbeitsvertrag in Teilzeit (12 oder weniger Stunden pro Woche)
- Atypische Beschäftigung (geringfügig, Verkaufstätigkeiten, freier Dienstleister etc.)
- Selbständig
- Lehre
- Arbeitslos
- Beschäftigung im zweiten Arbeitsmarkt (Transitarbeitslizenz)
- Teilnahme an weiterführender Maßnahme (Qualifizierung, Bewerbungstraining, ...)
- In schulischer Ausbildung
- Sonstiges, und zwar.

b. Wurden mit der TeilnehmerIn vom Teilnehmer die weiteren Perspektiven nach Projektantritt schriftlich erläutert (nächste Schritte)?
- Ja  Nen

15) Teilnehmer/In mit Migrationshintergrund:
- Ja  Nen
Migrationshintergrund - nur ausfüllen, wenn zutreffend

Die folgenden weiteren Fragen des Fragebogens müssen nur beantwortet werden, wenn die/die TeilnehmerIn Migrationshintergrund aufweist!

16) Spezifikation Migrationshintergrund:
- MigrantIn der 1. Generation - Herkunftsland:
- MigrantIn der 2. Generation

16b) Nur ausfüllen, wenn bei der obenstehenden Frage 16) "MigrantIn der 2. Generation" angegeben wurde. Bitte beachten Sie, dass dabei entweder nur ein Elternteil oder beide Elternteile zugewandert sein können.
- die Mutter ist aus dem Ausland immigriert — Herkunftsland:
- der Vater ist aus dem Ausland immigriert — Herkunftsland

17) Dauer des Aufenthalts in Österreich seit:

18) Staatsbürgerschaft:
- Österreich
- EU/ES (+ Matrikel und Zyperr) / EWR
- neue EG-Mitgliedsstaaten
- Drittstaat

18a. Gibt es noch weitere Staatsbürgerschaften?
- nein
- ja

19) Aufenthaltsstatus bei Drittstaatsangehörigen (Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz):
- Aufenthaltsbeteiligung
- Niederlassungsbeteiligung — Schlüsselkraft
- Niederlassungsbeteiligung — unbegrenzt
- Niederlassungsbeteiligung — beschränkt
- Niederlassungsbeteiligung — Angehöriger
- Familienangehörige
- Dauerhaft — EG
- Dauerhaft — Familienangehöriger
- Sonstiges, und zwar:
- Ausländisch und zusätzlicher Schutzberechtigter, die/der keinen Aufenthaltsstatus nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz einnimmt

20a. Sprachkenntnisse bei PROJEKTENTRITT

20a. Sprachkenntnisse beim PROJEKTENTRITT

Deutsch — Sprachkenntnisse gemäß CEFR:
- A1
- A2
- B1
- B2
- C1
- C2
- keine Deutschkenntnisse

Weitere Sprache 1

Weitere Sprache 1 — Sprachkenntnisse gemäß CEFR:
- A1
- A2
- B1
- B2
- C1
- C2

Weitere Sprache 2

Weitere Sprache 2 — Sprachkenntnisse gemäß CEFR:
- A1
- A2
- B1
- B2
- C1
- C2

20b. Welche Sprachen werden im Alltag gesprochen (Umgangssprache)?

20c. Deutsch-Sprachkenntnisse bei PROJEKTAUSTRITT

Deutsch — Sprachkenntnisse gemäß CEFR:
- A1
- A2
- B1
- B2
- C1
- C2

21) Hat der/die TeilnehmerIn Bildungsausschlüsse, die in Österreich nicht anerkannt wurden:
- Ja, folgende:
- Nein

22) Sonstige „informelle“ Kompetenzen:

Spezifische beruflich verwertbare Kenntnisse und Fertigkeiten:
### TeilnehmerInnendokumentation ESF Schwerpunkt 3b

#### Informationen für das richtige Ausfüllen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Seite 1</th>
<th>Projektteilnahme und sozio-demografische Merkmale</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Seite 2</td>
<td>Ausgangssituation, Betreuungsaufwand und Perspektiven</td>
</tr>
<tr>
<td>Seite 3</td>
<td>Migrationshintergrund</td>
</tr>
<tr>
<td>Seite 4</td>
<td>Modellprojekte und Standort</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Erklärungseite

Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen: Lernen, lehren, beurteilen (Common European Framework of Reference for Languages (CEFR)) des Europarats, legt eine für Sprachleistungen und sprachliche Fähigkeiten definierte umfangreiche Empfehlung vor, die die Sprachanwendung und die Sprachkompetenz von Lernenden bei der Bildung und in der Berufsausbildung genauer bestimmt und vergleichbar macht.

- **A1** - Elementare Sprachwendung (A1 und A2)
- **B1** - Selbständige Sprachwendung (B1 und B2)
- **C1** - Kompetente Sprachverwendung (C1: fortgeschrittenes Kompetenzniveau; C2: nahezu muttersprachliche Sprachverwendung)

#### A1

Kann vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfachen Sätze verstehen und verwenden, die auf die alltägliche Berufs- oder persönliche Kommunikation zugeordnet sind. Kann sich ohne Mühe umdrehen, z. B. was sie wissen, was für Leute sie kennen oder was für Dinge sie haben – und kann auf Fragen besser antworten geben. Kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartner unterwegs sind oder teilweise verständlich sind.

#### A2


#### B1


#### B2


#### C1


#### C2

Kann praktisch alles, was erstes liest oder hört, mühelos verarbeiten. Kann Informationen aus verschiedenen Schriftquellen und mündlichen Quellen zusammenfassen und dabei Begründungen und Erklärungen in einer zusammenhängenden Darstellung wegebogen. Kann sich spontan, zehnminütig und genau ausdrücken und auch bei komplexen Sachverhalten fehlerfreie Botschaften erzeugen.
Leitfadengestützte Interviewerhebung

Leitfaden für Interviews mit TeilnehmerInnen während der Projektteilnahme

STEPS_2 – begleitende Evaluierung

Leitfaden für qualitative, semi-strukturierte Interviews mit TeilnehmerInnen

Interviewdokumentation:

Ort: __________
Datum: __________
Uhrzeit: __________
InterviewerIn: __________

Informationen zum/r InterviewpartnerIn:

Modellprojekt: __________________
Im Projekt seit: __________
Wohnort: __________
Geburtsjahr: __________
Familienstand: __________
Wohnsituation: __________ (allein lebend, mit Eltern/Familie, WG, mit PartnerIn, sonstiges)
Anzahl der Personen im Haushalt: __________
Kinder: __________ (Betreuungssituation?) Geschwister: __________
Sonstige: __________
In Österreich seit: __________ (falls nicht in Österreich geboren)

Geburtsland: __________ (falls nicht Österreich)

Geburtsland der Eltern, Mutter: _______________, Vater: __________

Staatsbürgerschaft: ☐ Ö ☐ EU-26 ☐ Drittstaat
1. Motive und handlungsleitende Faktoren für die Teilnahme am Projekt

1.1 Wie sind Sie (bist du) zum Projekt gekommen? Wie haben Sie (hast Du) vom Projekt erfahren? (Mundpropaganda, Brückenmenschen, Netzwerke etc.)

Erwerbsbiografie, Schule

(Aus-)Bildung: in Österreich oder im Herkunftsland

Schuleinstieg in Ö? Schuleinstufung? Förderunterricht?

Anerkennung der (Aus-)Bildung in Österreich

Sprache(n) – Sprachprobleme

1.2 Warum haben Sie sich (hast du dich) dazu entschlossen, am Projekt teilzunehmen?

Was haben Sie (hast du) bisher versucht, am (steirischen) Arbeitsmarkt Fuß zu fassen?

Wo sehen Sie (siehst du) die größten Schwierigkeiten, am (steirischen) Arbeitsmarkt Fuß zu fassen?

Wer hat Sie (dich) dabei unterstützt?

Haben Sie (du) Erfahrungen mit dem AMS gemacht?

Wie haben Sie (du) die AMS-Beratung erlebt?

1.3 Könnten Sie (Kannst du) uns kurz (in 3-4 Sätzen) beschreiben, was Ihnen (dir) am Projekt am besten gefällt?

Wie oft besuchen Sie (besuchst du) das Projekt? Welche Angebote nutzen Sie (nutzt du) im Projekt konkret?

Haben Sie (Hast du) durch das Projekt schon eine Idee bekommen, in welchem Bereich Sie (du) zukünftig arbeiten möchtest?

Was im Projekt hat Sie (dich) darauf gebracht?

2. Individuelle Erwartungshaltungen und Zufriedenheit bezüglich der Projektteilnahme

2.1 Was haben Sie sich gedacht hast du dir gedacht, als du von deiner Projektteilnahme erfahren hast?

Hat sich das inzwischen verändert? Wie denken Sie (du) jetzt?

2.2 Wie war dein erster Tag?

Gespräche/ Kennenlernen/ Einstieg in Arbeitsprozesse etc.

2.3 Wie ging es dann weiter?

Was haben Sie (hast du) seit im Projekt bereits gelernt? Von wem?
Wie arbeitet es sich in der Gruppe? Kommen Sie (Kommst du) mit den anderen TeilnehmerInnen gut zu­recht?

Wie ist die Zusammensetzung der Gruppe?

In welcher Sprache redet ihr miteinander?

Kommen Sie (Kommst du) gut mit den TrainerInnen/MentorInnen/etc. zurecht?

Haben die TrainerInnen/ MentorInnen etc. ausreichend Zeit für Sie (dich) gehabt/ aufgewendet?

2.3 Wie ist es jetzt für Sie (dich)?

Wie haben Ihnen Ihre (dir deine) bisherigen Job-Erfahrungen gefallen?

Hat Ihnen (Hat dir) etwas im Projekt nicht gefallen? Gab es Probleme?

Gibt es etwas, was Ihnen (dir) fehlt? Würden Sie sich (Würdest du dir) etwas wünschen?

Was möchten Sie (möchtest du) gerne noch im Projekt lernen? Gibt es einen Bereich im Projekt, in den Sie (du) gerne noch reinschnuppern würden (würdest)?

Wer unterstützt Sie (dich) in dieser Zeit?

2.3 Was hat sich seit Beginn der Projektteilnahme für Sie (dich) verändert?

Haben Sie (Hast du) das Gefühl, dass sich Ihre (deine) Sprachkenntnisse verbessert haben?

_Sprachkenntnisse vor Projekteintritt:_

1 (sehr schlecht) ........................................................................................................................................ 10 (sehr gut)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

_Sprachkenntnisse jetzt:_

1 (sehr schlecht) ........................................................................................................................................ 10 (sehr gut)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wie wirkt sich das im Alltag aus?

2.4 Wie stellen Sie sich Ihre (stellst dir deine) Lebenssituation nach dem Projekt vor?

Was soll sich durch die Projektteilnahme ändern? Wie lange werden Sie (wirst du) im Projekt bleiben (können)?

Berufswunsch

(Aus-)Bildungswunsch

Sprachkenntnisse

_Optional: (Status nach dem NAG: __________))_
Kontakt (evt. für 2. Interviewrunde und Rückfragen):

E-Mail: __________
Telefon: __________

Einschätzung der Sprachkenntnisse: __________________________________________
________________________________________________________________________
Leitfaden für Interviews mit TeilnehmerInnen während der Projektteilnahme

STEPS_2 – begleitende Evaluierung
Leitfaden für qualitative, semi-strukturierte Interviews mit TeilnehmerInnen

Interviewdokumentation:

Ort: __________
Datum: __________
Uhrzeit: __________
InterviewerIn: __________

Einleitung
Danke, dass Sie bereit waren uns noch einmal zu treffen. Sie unterstützen uns damit sehr. Sie waren in einem Projekt [Name], das Sie dabei unterstützen sollte, Arbeit zu finden bzw. allgemeiner gesprochen ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern (durch Arbeitserfahrung im Projekt, Orientierung, Information etc.) Deshalb waren sie schon so nett, im November/Februar mit uns zu sprechen. Das hat uns geholfen, einen Eindruck vom Projekt zu bekommen und wie es Ihnen im Projekt [Name] geht. Für uns ist aber auch sehr interessant zu erfahren, was sie seitdem gemacht haben, wie es Ihnen jetzt geht und wie Ihnen das Projekt [Name] geholfen hat, Ihre Wünsche und Ziele zu erreichen.

Informationen zum/r InterviewpartnerIn:

Modellprojekt: ______________________
Im Projekt seit/Projektstart: __________ Projektausstieg: __________
Wohnort: __________ Veränderung Wohnort: __________
Familienstand: __________

Veränderung Familienstand: __________

Wohnsituation: __________ (allein lebend, mit Eltern/Familie, WG, mit PartnerIn/eigener Familie, sonstiges)

Veränderung Wohnsituation: __________

Anzahl der Personen im Haushalt: __________

Kinder: __________

Geschwister: __________

Sonstige: __________

Staatsbürgerschaft: __________

Veränderung Staatsbürgerschaft: □ Ö □ EU-26 □ Drittstaat
1. Zum Projekt

1.1 Wie lange waren Sie dann noch im Projekt?
1.2 Was haben Sie dann im Projekt noch gemacht?
1.3 War die Projektdauer für Sie lange genug?
   Wären Sie gerne länger geblieben? Hätte es kürzer sein sollen?
1.2 Wie war es für Sie (dich) aus dem Projekt auszusteigen?
   Wer hat Sie (dich) danach unterstützt?
1.3 Gab es Veränderungen in Ihrem (deinem) Leben seit dem Projektabschluss?
   Wie ging es nach dem Projektende weiter?
   Konnten Sie (du) etwas aus dem Projekt für Ihre (deine) Arbeitssuche anwenden?
   Wer hat Sie (dich) nach Projektende bei der Arbeitssuche unterstützt? (Personen, Einrichtungen)

2. Berufliche Situation d. InterviewpartnerIn

2.1 Was haben Sie (du) gemacht, seit sie das Projekt verlassen haben?
2.2 Was machen Sie (du) derzeit?

Bei Kontakt mit AMS:

2.3 Wie sind Ihre Erfahrungen mit dem AMS? Sind Sie mit der Betreuung durch das AMS zufrieden? Finden Sie Unterstützung bei der Arbeitssuche?

3. Rückblickend auf das Projekt

3.1 Wie sehen [XX] im Rückblick? Hat Ihnen [XX] geholfen, ihre Ziele und Wünsche zur verwirklichen?
3.2 Was haben Sie gelernt?
3.3 Was hat sich durch das Projekt für Sie geändert? (Bezug nehmen auf die damaligen Aussagen, haben diese jetzt noch Gültigkeit?)
3.4 Noch einmal vor der Wahl, würden Sie das Projekt wieder besuchen? Warum, warum nicht?
4. Weiterer Bezug/ Kontakt zum Projekt und unterstützenden Einrichtungen

4.1 Haben Sie noch Kontakt zu KollegInnen, die sie bei [XX] kennen gelernt haben? (Wie? Wie oft?)

4.2 Haben Sie noch Kontakt zu Betreuern/..., die Sie bei [XX] hatten?

5. Zielerreichung d. TN

5.1 Spezifische Fragen zu Erwartungen/Zielen/Wünschen, die IP im ersten Interview angegeben hat (konnte das verwirklicht werden?)

6. Perspektive (Frage in Abhängigkeit von der derzeitigen Situation)

6.1 Welche Pläne/Erwartungen/Ziele haben Sie?

Optional: (Status nach dem NAG: __________)

______________________________

Kontakt (evt. für Rückfragen):

E-Mail: __________

Telefon: __________

______________________________

Einschätzung der Sprachkenntnisse im Vergleich zum 1. Gespräch:

________________________________________________________________________

________________________________________________________________________
**Dokumentation der Interviews mit TeilnehmerInnen während der Projektteilnahme**

**Tabelle 0.1: Dokumentation der Projektbesuche**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Projekt und Standort</th>
<th>Datum des Projektbesuchs, 1. Erhebungsrunde</th>
<th>Datum des Projektbesuchs, 2. Erhebungsrunde</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>BFB Migration Graz-Umgebung</td>
<td>31.1.2011</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>BFB Migration Bruck an der Mur</td>
<td>2.2.2011</td>
<td>7.7.2011</td>
</tr>
<tr>
<td>BFB Migration Liezen</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ERfa-Integrationsmodell</td>
<td>16.11.2010</td>
<td>5.7.2011</td>
</tr>
<tr>
<td>Graz-Jobs MIGRA Caritas</td>
<td>16.11.2010</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Graz-Jobs MIGRA Bicycle</td>
<td>16.11.2010</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Graz-Jobs heidenspaß</td>
<td></td>
<td>5.7.2011</td>
</tr>
<tr>
<td>Interkulturelles Mentoring Oststeiermark</td>
<td>3.2.2011</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kompetenzprofilerhebung Graz</td>
<td>19.11.2010</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kompetenzprofilerhebung Leibnitz</td>
<td>1.2.2011</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kompetenzprofilerhebung Feldbach</td>
<td>4.2.2011</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kompetenzprofilerhebung Bruck an der Mur</td>
<td></td>
<td>4.7.2011</td>
</tr>
<tr>
<td>Lernfabrik Graz</td>
<td>17.11.2010</td>
<td>4.7.2011</td>
</tr>
<tr>
<td>Lernfabrik Leibnitz</td>
<td>1.2.2011</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mia_san</td>
<td>17.11.2010</td>
<td>4.7.2011</td>
</tr>
<tr>
<td>Produktionsschule Graz</td>
<td>18.11.2010</td>
<td>6.7.2011</td>
</tr>
<tr>
<td>Produktionsschule Leoben</td>
<td>31.1.2011</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Produktionsschule Deutschlandsberg</td>
<td>2.2.2011</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Produktionsschule Kapfenberg</td>
<td>3.2.2011</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: DUK-Darstellung.
Fokusgruppen unter ProjektmitarbeiterInnen und ExpertInnen

Tabelle 0.2 zeigt die vier Fokusgruppen mit den verschiedenen TeilnehmerInnenkreisen und den jeweiligen inhaltlichen Schwerpunkten sowie Datum und Ort der Durchführung.

Tabelle 0.2: Datum, Ort und inhaltlicher Schwerpunkt der durchgeführten Fokusgruppen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fokusgruppe mit ExpertInnen</th>
<th>Datum</th>
<th>Ort</th>
<th>Inhaltlicher Schwerpunkt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. Fokusgruppe mit ExpertInnen</td>
<td>12.05.2011</td>
<td>Steiermärkische Landesregierung, Graz</td>
<td>Arbeitsmarktintegration von (arbeitsmarktfernen) MigrantInnen</td>
</tr>
<tr>
<td>Fokusgruppe mit TrainerInnen bzw. BetreuerInnen</td>
<td>13.05.2011</td>
<td>ISOP, Graz</td>
<td>Herausforderungen der Sozialarbeit: Die Praxis der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen</td>
</tr>
<tr>
<td>Fokusgruppe mit Projektträgern</td>
<td>7.11.2011</td>
<td>Caritas, Graz</td>
<td>Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktintegration in der Steiermark: Organisationsformen der Projektarbeit</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: DUK-Darstellung.
Folgende Personen haben an einer der Fokusgruppen teilgenommen:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Name der Person</th>
<th>Einrichtung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Auner-Michelitsch, Alexandra</td>
<td>Mafalda</td>
</tr>
<tr>
<td>Ba Cornelia</td>
<td>ERFA-Integrationsmodell</td>
</tr>
<tr>
<td>Berger Anna</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bischof Karin</td>
<td>Sinnfabrik</td>
</tr>
<tr>
<td>Bock Marion</td>
<td>Chance B</td>
</tr>
<tr>
<td>Breitenfelder, Viktor</td>
<td>Kompetenzprofillerhebung, ISOP</td>
</tr>
<tr>
<td>Dimitrijev, Ivana</td>
<td>Kompetenzprofillerhebung, ISOP</td>
</tr>
<tr>
<td>Ebner, Bettina</td>
<td>BFB Migration</td>
</tr>
<tr>
<td>Egl, Adolf</td>
<td>Arbeiterkammer Steiermark</td>
</tr>
<tr>
<td>Fidlschuster, Horst</td>
<td>Regionalmanagement Oststeiermark</td>
</tr>
<tr>
<td>Göhring, Silvia</td>
<td>ISOP</td>
</tr>
<tr>
<td>Grasser, Helene</td>
<td>Produktionsschulen Deutschlandsberg und Leoben, JAW</td>
</tr>
<tr>
<td>Hamoud, Muna</td>
<td>AMS RGS Graz</td>
</tr>
<tr>
<td>Jantscher-Schwarz, Elke</td>
<td>Wirtschaftskammer Steiermark</td>
</tr>
<tr>
<td>Jung, Corinne</td>
<td>BFB Migration</td>
</tr>
<tr>
<td>Kerschbaumer, Gottfried</td>
<td>Landesschulrat Steiermark</td>
</tr>
<tr>
<td>Köck, Alexandra</td>
<td>Verein Zebra - Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum</td>
</tr>
<tr>
<td>Kocsar, Simone</td>
<td>Lernfabrik, ISOP</td>
</tr>
<tr>
<td>Kohroser, Gerlinde</td>
<td>ERFA-Integrationsmodell</td>
</tr>
<tr>
<td>Krizanic, Christian</td>
<td>Graz-Jobs MIGRA Ökoservice</td>
</tr>
<tr>
<td>Kronheim, Gerd</td>
<td>Graz-Jobs MIGRA, Bicycle</td>
</tr>
<tr>
<td>Lang, Günter</td>
<td>Graz-Jobs MIGRA Bicycle</td>
</tr>
<tr>
<td>Leitner, Christine</td>
<td>Verein Ikemba</td>
</tr>
<tr>
<td>Löscher, David</td>
<td>Produktionsschule Deutschlandsberg, JAW</td>
</tr>
<tr>
<td>Lovis, Cäcilia</td>
<td>Lernfabrik, alea + partner GmbH</td>
</tr>
<tr>
<td>Miesmer, Claudia</td>
<td>Lernfabrik, ISOP</td>
</tr>
<tr>
<td>Mohadjer, Jasmin</td>
<td>Produktionsschule Graz, FAB</td>
</tr>
<tr>
<td>Pichler, Sonja</td>
<td>Graz-Jobs MIGRA Ökoservice</td>
</tr>
<tr>
<td>Platzter, Nina</td>
<td>BFB Migration</td>
</tr>
<tr>
<td>Ploteny-Legat, Elisabeth</td>
<td>Lernfabrik, alea + partner GmbH</td>
</tr>
<tr>
<td>Pongratz, Vera</td>
<td>Graz-Jobs MIGRA Caritas</td>
</tr>
<tr>
<td>Puhl, Bibiane</td>
<td>Regionalmanagement Obersteiermark West</td>
</tr>
<tr>
<td>Rauchlahner, Gerlinde</td>
<td>Produktionsschule Leoben, JAW</td>
</tr>
<tr>
<td>Scharler, Walter</td>
<td>AMS RGS Bruck/Mur</td>
</tr>
<tr>
<td>Scherounigg, Melitta</td>
<td>Interkulturelles Mentoring Oststeiermark</td>
</tr>
<tr>
<td>Schuster, Romana</td>
<td>Österreichischer Integrationsfonds Integrationszentrum Steiermark</td>
</tr>
<tr>
<td>Shadman, Kheder</td>
<td>Migrantinnenbeirat der Stadt Graz</td>
</tr>
<tr>
<td>Slamanig, Kerstin</td>
<td>Land Steiermark/Referat Integration – Diversität</td>
</tr>
<tr>
<td>Starl, Klaus</td>
<td>Europäisches Trainings- und Forschungszentrum für Menschenrechte und Demokratie</td>
</tr>
<tr>
<td>Sundl, Bernhard</td>
<td>Caritas Steiermark</td>
</tr>
<tr>
<td>Suntinger, Corina</td>
<td>BBS Netzwerk</td>
</tr>
<tr>
<td>Surma, Eva</td>
<td>Verein Freiraum – Frauenberatungsstelle Leibnitz</td>
</tr>
<tr>
<td>Taucar, Gerrit</td>
<td>Land Steiermark/Landesjugendreferat</td>
</tr>
<tr>
<td>Theussl, Hermann</td>
<td>Produktionsschule Graz Kapfenberg, FAB</td>
</tr>
<tr>
<td>Uhl, Sarah</td>
<td>Gleichbehandlungsanstalt</td>
</tr>
<tr>
<td>Valente, Elisabeth</td>
<td>Verein Pasch</td>
</tr>
<tr>
<td>Waltenberger, Birgit</td>
<td>Mia-san, Mafalda</td>
</tr>
<tr>
<td>Weinberger, Philipp</td>
<td>Produktionsschule Graz, FAB</td>
</tr>
<tr>
<td>Wohlfahrt, Ute</td>
<td>Graz-Jobs MIGRA BAN</td>
</tr>
<tr>
<td>Zeintlinger, Marlene</td>
<td>BBS Netzwerk</td>
</tr>
<tr>
<td>Zenz, Anton</td>
<td>Produktionsschule Deutschlandsberg, JAW</td>
</tr>
<tr>
<td>Zurl-Meyer, Susanne</td>
<td>OSB Consulting</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: DUK-Darstellung.
**Verwendete Sekundärdaten**

**Volkszählung 2001**


Die Daten aus der Volkszählung 2001 stellen somit die umfangreichsten und aktuellsten Informationen zur Bevölkerungs- und Haushaltsstruktur in Österreich dar. Darüber hinaus erlauben es die Daten aus der Volkszählung, eine Differenzierung nach Bezirken und teilweise auch nach Zählbezirken vorzunehmen, sowie eine Differenzierung der Bevölkerung nach Herkunft.

**Definition und Abgrenzung von Personen mit "Migrationshintergrund" in der VZ 2001**

Bei der Analyse der Volkszählungsdaten wurde ein erweiterter Migrationsbegriff verwendet. Neben MigrantInnen der ersten Generation, welche über ihren nicht-österreichischen Geburtsort identifiziert werden konnten, wurde auch die zweite Generation, also die Nachkommen von selbst zugewanderten Personen, anhand ihrer Staatsangehörigkeit und Umgangssprache erfasst. Dabei wurde schrittweise vorgegangen:

Im Folgenden wird die Zuordnung der Sprache zu Herkunftsbereichen vorgenommen, und zwar in den Bereichen, in denen es vergleichsweise leicht möglich ist und die für die österreichische Zuwanderungspopulation von Bedeutung sind:

- Slowakisch, Slowenisch, Tschechisch, Ungarisch, Polnisch EU-NMS10
- Albanisch, Bosnisch, Kroatisch, Mazedonisch, Serbisch ehem. Jugoslawien
- Türkisch Türkei
- Italienisch, Dänisch, Finnisch, Griechisch Holländisch, Norwegisch, Schwedisch EU 14 + EFTA
- Bulgarisch, Rumänisch, Russisch, Ukrainisch sonstiges Europa
- Hebräisch, Arabisch, sonstige afrikanische Sprachen Afrika + Naher Osten
- Chinesisch, Indisch, Indonesisch, Japanisch, Koreanisch Asien
  Persisch, Philippinisch, Thailändisch, Vietnamesisch,
  sonstige asiatische Sprachen


Typologie der räumlichen und sozio-ökonomischen Konzentration


Beim Umlegen der Typologie von Brimicombe (2007) für London auf einzelne Bundesländer Österreichs ist zu bedenken, dass die Abgrenzung der Host-Population von der Migrationspopulation immer etwas arbiträr bleiben muss, da es keinen eindeutigen Indikator für die Zugehörigkeit zur
Aufnahmepopulation gibt (Generation der Zuwanderung, Heimatvertriebene, Zugehörigkeit zu einem Volksstamm wie z.B. KroatInnen im Burgenland, oder Deutschstämmige AussiedlerInnen in Deutschland, pontische GriechInnen in Griechenland und Ingrier aus dem Baltikum in Finnland), (ÖRK 1989, BZPP 2000, Kurs 1994).

Nach Poulsen et al. (2001, S. 2072) versteht man unter Host: "... the most powerful group... whose members have the greatest influence, through a variety of economic, social, cultural and political processes, on its residential pattern". Die Hostgruppe muss aber keine homogene Gruppe sein (Martikainen, 2005, S. 4) und auch nicht die Mehrheit auf lokaler Ebene stellen.


Abbildung 0.1: Entscheidungsbaum nach Brimicombe

In einem ersten Schritt wird für jede Gebietseinheit gemessen, ob die Hostbevölkerung im Ver gleich zum gesamten Stadtgebiet über- oder unterdurchschnittlich vertreten ist. Ist sie überdurchschnittlich vertreten, handelt es sich um ein sogenanntes Host Gebiet. Für diese Gebiete wird dann in einem zweiten Schritt ermittelt, ob einzelne Minderheitengruppen überdurchschnittlich vertreten sind. Ist dem nicht so, handelt es sich um ein Host: dominant Gebiet. Ist mindestens eine Minderheit leicht überdurchschnittlich in diesem Gebiet vertreten, handelt es sich um ein
**Host: mild inclusion** Gebiet. Ist mindestens eine Minderheit stark überdurchschnittlich in diesem Gebiet vertreten, so wird von einem **Host: strong inclusion** Gebiet gesprochen.


- **Host: dominant**: Die Hostgruppe ist stärker vertreten als es der nationale Durchschnitt erwartet ließe. Alle Minderheitengruppen sind schwächer vertreten als im nationalen Durchschnitt.
- **Enclave: pluralist**: Die Hostgruppe ist schwächer vertreten als im nationalen Durchschnitt, macht aber über 50 % der Bevölkerung aus. Keine Minderheit ist so dominant, dass ihr Anteil über 50 % der gesamten Minderheitenbevölkerung in dem Gebiet ausmacht.
- **Enclave: focused**: Die Hostgruppe ist schwächer vertreten als im nationalen Durchschnitt, macht aber über 50 % der Bevölkerung aus. Eine Minderheit ist so dominant, dass ihr Anteil über 50 % der gesamten Minderheitenbevölkerung im Gebiet ausmacht. Diese Minderheit weist hier eine starke Konzentration auf (oberhalb des Medians).
- **Enclave: rainbow**: Die Hostgruppe ist schwächer vertreten als der nationale Durchschnitt und macht weniger als 50 % der Bevölkerung aus. Keine Minderheit ist so dominant, dass ihr Anteil über 50 % der gesamten Minderheitenbevölkerung in dem Gebiet ausmacht.
- **Enclave: polarised**: Die Hostgruppe ist schwächer vertreten als der nationale Durchschnitt und macht weniger als 50 % der Bevölkerung aus. Eine Minderheit ist so dominant, dass ihr Anteil über 50 % der gesamten Minderheitenbevölkerung in dem Gebiet ausmacht. Diese Minderheit weist hier eine starke Konzentration auf (im oberen Quartil).

Anmerkungen zur Anwendung der Typologie auf dem Aggregationsniveau "Zählbezirke"


Arbeitsmarktdatenbank (AMDB)

Die Gruppe der unselbständig Beschäftigten umfasst all jene, die die jährliche Versicherungsgrenze überschritten haben und als Angestellte, ArbeiterInnen, freie DienstnehmerInnen oder WerkvertragsnehmerInnen bzw. im öffentlichen Dienst beschäftigt waren. Geringfügig Beschäftigte sind somit nicht enthalten, Präsenz- und Zivildienstleistende sowie Kindergeld-/KarenzgeldbezieherInnen mit aufrechtem Dienstverhältnis werden nicht mitgezählt. Wie skizziert, zeichnet sich die AMDB durch laufendes Monitoring aus, d.h. während die offiziellen Arbeitslosen- und Beschäftigtenzahlen mit dem Stichtag eingefroren werden, werden in der AMDB auch der Status während des Monats sowie Nachmeldungen berücksichtigt. Dieser grundlegende Unterschied zur offiziellen Arbeitslosenstatistik führt dazu, dass der monatliche österreichische Arbeitslosenbestand gemäß AMDB um jeweils ca. 10.000 über der offiziellen Statistik liegt.


**Migrationshintergrund**

In den Auswertungen wird zwischen Personen ohne und mit Migrationshintergrund differenziert. Zur Gruppe der „Personen mit Migrationshintergrund“ zählen dabei all jene, die entweder ausländische StaatsbürgerInnen sind oder eingebürgert wurden.

Die in der AMDB verfügbare Migrationshintergrunds-Variable basiert auf den Personendaten des Hauptverbands, die mit den Informationen des AMS und den Daten zur Ausländerbeschäftigung verknüpft werden (Staatsbürgerschaft, Einbürgerungen). In der Datenbank ist nur die Staatsangehörigkeit, nicht jedoch das Geburtsland einer Person erfasst. Mithilfe der „historischen“ Informationen zu den erfassten Personen können Personen identifiziert werden, die früher einmal eine andere Staatsbürgerschaft als die österreichische hatten. Damit ist es möglich, Einbürgerungsprozesse abzubilden bzw. „Personen mit Migrationshintergrund“ zu erfassen und ihren Integrationspfad auf dem Arbeitsmarkt zu verfolgen.
**Glossar und Abkürzungsverzeichnis**

Das Glossar beinhaltet Fachausdrücke großteils aus dem Bereich der Migration und Integration und die jeweiligen Definitionen.

**Europäischer Sozialfonds (ESF):** ein Strukturfonds der Europäische Union, der die Verringerung der sozio-ökonomischen Ungleichgewichte in den Mitgliedstaaten zum Ziel hat. Damit soll ein Beitrag zum wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt geleistet werden. Der ESF ist das wichtigste beschäftigungspolitische Finanzierungsinstrument und ein Kernstück der EU-Strategie für Wachstum und Beschäftigung. Weiterführende Infos zum Esf finden sie auf: [www.esf.at](http://www.esf.at)

**BFB Migration:** Berufsbegleitung für MigrantInnen; das bestehende Angebot an Berufs- und Bildungsberatung für Jugendentliche von Jugendlichen an Schulen in der Steiermark wurde als Teil des Europäischen Sozialfonds (ESF) um Jugendliche mit Migrationshintergrund erweitert. ([http://www.pakte.at/projekte/2932/5112.html](http://www.pakte.at/projekte/2932/5112.html))

**Dequalifikation:** Wird eine Person für Tätigkeiten eingesetzt, die unterhalb des erreichten Qualifikationsniveaus liegen, wird dies als Dequalifikation bezeichnet. (Statistik Austria 2010)

**Diskriminierung:** Mittelbare oder auch indirekte Diskriminierung beinhaltet eine Ungleichebehandlung aufgrund „(...) der Anwendung anderer Unterscheidungsmerkmale als desjenigen, auf das sich das Diskriminierungsverbot ausdrücklich bezieht, die aber faktisch zum gleichen Ergebnis führen.“ Unmittelbare oder direkte Diskriminierung bezieht sich auf unsachliche Differenzierungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit, ethnisch-kultureller Hintergrund, sexuelle Ausrichtung usw. (Lachmayer, Bauer (Hg.) 2008: 196f.)

**Diversitätsmanagement:** ist eine Top down Management-Strategie, die die Wahrnehmung, Anerkennung und Nutzbarmachung von Vielfalt (Diversität) in Unternehmen und anderen Organisationseinheiten unterstützt. Diversitätsmassnahmen werden im Idealfall auf allen Ebenen einer Organisation umgesetzt.

**Drittstattsangehörige:** Personen, die nicht aus der EU, der Schweiz oder den EWR-Ländern kommen und somit nicht unter die Bestimmungen der Personenfreizügigkeit fallen. (Statistik Austria 2010)

**Emigration:** Auswanderung

**ERFA-Integrationsmodell:** Erfahrung für Alle; stundenweise Beschäftigung für arbeitsmarktfreie Personen wendet sich vor allem an MigrantInnen. ([http://www.pakte.at/projekte/2932/5115.html?template=print](http://www.pakte.at/projekte/2932/5115.html?template=print))


GERS = Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen
http://www.goethe.de/z/50/commeuro/deindex.htm

Graz-Jobs MIGRA: Arbeitsplatzbezogener Sprach- und Kulturerwerb für Asylberechtigte, MigrantInnen, SozialhilfebezieherInnen, Langzeitarbeitslose bzw. –beschäftigungslose Personen
(http://www.pakte.at/projekte/2932/5117.html)

Human Resource Management (HR): steht für modernes Personalmanagement in Unternehmen, das Aspekte der Sozial- und Umweltverträglichkeit im Konzept inklu.siert.

Immigration: Einwanderung


Internationale Migration: Grenzüberschreitende Wanderung mit dem Ziel der Wohnsitzverlagerung. (Statistik Austria 2010)

Interkulturelles Mentoring Oststeiermark: Frauen mit Migrationshintergrund erhalten die Möglichkeit, ihre sozialen Netzwerke zu erweitern, ihre Sprachkompetenz zu erhöhen, ihr Kompetenzprofil zu erweitern mit dem Ziel der Verbesserung der Beschäftigungschancen
(http://www.pakte.at/projekte/2932/5119.html).


Lernfabrik: Die primäre Zielsetzung der Lernfabrik ist die (Re-)Integration von arbeitsmarktfernen Personen in den Arbeitsmarkt oder die Aufnahme einer (Höher-)qualifizierung
(http://www.pakte.at/projekte/2932/5124.html)

Migrationshintergrund (MH): Personen, die entweder selbst im Ausland geboren wurden oder deren Eltern (beide Elternteile). (Statistik Austria 2010)

Mia_san: ein innovatives Trainingsprogramm für Mädchen und junge Frauen
(http://www.pakte.at/projekte/2932/5128.html)

MigrantInnen der ersten Generation: sind Personen, die selber im Ausland geboren wurden. (Statistik Austria 2010)

MigrantInnen der zweiten Generation: sind im Inland geboren worden und beide Elternteile sind zugewandert (Statistik Austria 2010).

Produktionsschulen Steiermark: In Produktionsschulen wird Jugendlichen durch eine Kombination aus praktischer Arbeit, Fachunterricht und sozialer Hilfestellung der Übergang in die Erwerbstätig-

276
keit bzw. die Weiterführung der Ausbildung erleichtert. (http://www.soziales.steiermark.at/cms/beitrag/11303521/54867022/)

Die folgenden Abkürzungen geben einen kleinen Überblick über Bezeichnungen, die in der Studie genannt werden, ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

AK Arbeiterkammer
AMS Arbeitsmarktservice
AuslBG Ausländerbeschäftigungsgesetz
BBRZ Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum (http://www.bbrz.at/cps/rde/xchg/)
BFI Berufsförderungsinstitut
bmukkk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
BMWF Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung
CEFR Common European Framework of Reference for Languages
DGKS Diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester
DLU „Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts“ (wird vom AMS während der Teilnahme an „arbeitsmarktpolitisch sinnvollen“ Qualifizierungs- und Berufssorientierungsmaßnahmen gewährt)
ESF Europäischer Sozialfonds
EQUAL EU Förderung von innovativen Beschäftigungsprogrammen im Rahmen des ESF im Zeitraum 2000-2008 (http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/)
EU Europäische Union
DUK Donau-Universität Krems
FAB Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung
FH Fachhochschule
HGA Hotel- und Gastgewerbe-AssistentIn
HS Hauptschule
<table>
<thead>
<tr>
<th>Abkürzung</th>
<th>Beschreibung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>IKM</td>
<td>Interkulturelles Mentoring Oststeiermark</td>
</tr>
<tr>
<td>ISOP</td>
<td>Innovative Sozialprojekte GmbH (Verein, siehe: <a href="http://www.isop.at/">http://www.isop.at/</a>)</td>
</tr>
<tr>
<td>KMU</td>
<td>Klein- und Mittelbetriebe</td>
</tr>
<tr>
<td>KPE</td>
<td>Kompetenzprofilerhebung</td>
</tr>
<tr>
<td>LAP</td>
<td>Lehrabschlussprüfung</td>
</tr>
<tr>
<td>MTA</td>
<td>Medizinisch-technische Assistenz</td>
</tr>
<tr>
<td>ÖGB</td>
<td>Österreichischer Gewerkschaftsbund</td>
</tr>
<tr>
<td>ÖSD</td>
<td>Österreichisches Sprachdiplom</td>
</tr>
<tr>
<td>RGS</td>
<td>Regionale Geschäftsstelle des AMS</td>
</tr>
<tr>
<td>SOMM</td>
<td>SelbstOrganisation von und für Migrantinnen und Musliminnen (Verein, siehe: <a href="http://www.somm.at/">http://www.somm.at/</a>)</td>
</tr>
<tr>
<td>SZF</td>
<td>Schulungszentrum Fohnsdorf</td>
</tr>
<tr>
<td>TN</td>
<td>TeilnehmerIn, TeilnehmerInnen</td>
</tr>
<tr>
<td>VS</td>
<td>Volksschule</td>
</tr>
<tr>
<td>wba</td>
<td>Weiterbildungsakademie Österreich (<a href="http://www.wba.or.at/">http://www.wba.or.at/</a>)</td>
</tr>
<tr>
<td>WKO</td>
<td>Wirtschaftskammer Österreich</td>
</tr>
<tr>
<td>WIFI</td>
<td>Wirtschaftsförderungsinstitut</td>
</tr>
</tbody>
</table>