

**Curriculum
zur antirassistischen
Bildungs- und Berufsberatung
und Berufsorientierung mit
antirassistischem
Bewerbungstraining**

Zur besseren Lesbarkeit wurde die weibliche Form verwendet, außer es ist von 100% männlichen Teilnehmern die Rede. Männer sind selbstverständlich mitgedacht. Siehe dazu Seite 9 Generische Feminina.

IMPRESSUM

Herausgeberin und Medieninhaberin:
maiz - Autonomes Zentrum von und
für Migrantinnen

A-4020 Linz, Hofgasse 11

ZVR-Zahl: 374569075

Layout: www.adriana-torres.at

Erscheinungsort: Linz

Herausgegeben von

Kathrin Bereiter in Zusammenarbeit

mit Martina Durstmüller und Beate Helberger

Entstanden im Rahmen des Projekts Panta rei - Bildung bewegt

Finanziert durch

bm:uk



Inhaltsverzeichnis

- 1** Notwendigkeit antirassistischer Bildungs- und Berufsberatung
- 2** Zielgruppen und Ziele
- 3** Curriculum zur antirassistischen Bildungs- und Berufsberatung und Berufsorientierung mit antirassistischem Bewerbungstraining

Block I: Wer bin ich, was will ich?

Block II: Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Block III: Rechtliche Rahmenbedingungen/Geld

Block IV: Arbeitssuche

Block V: Bewerbungsunterlagen und antirassistisches Bewerbungstraining

- 4** Erprobungsphase
 - 4.1. Ausgangssituation
 - 4.2. Bedarfsanalyse im Vorfeld
 - 4.3. Durchführungsphase
- 5** Methodisch-didaktische Vorgehensweise
- 6** Evaluation
- 7** Resüme
- 8** Beispiele für Unterrichtsmaterialien

Literaturverzeichnis

1

Notwendigkeit antirassistische Bildungs- und Berufsberatung

In jüngster Zeit verschärft sich die Debatte um Menschen mit Migrationshintergrund, und besonders um Jugendliche mit Migrationshintergrund, immer mehr. Dabei wird ihnen gesellschaftlich des öfteren pauschal unterstellt, sie seien „nicht integrationswillig“ oder gar „integrationsunfähig“. Gerade fehlende oder unzureichende Schul- und/oder Bildungsabschlüsse seien der Grund für die mangelnden Chancen am österreichischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Diverse Analysen bestätigen zwar, dass migrantische Jugendliche im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund über schlechtere Schulabschlüsse verfügen, andererseits wird aber deutlich, dass diskriminierende Faktoren die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt verhindern. Dieses Faktum zeigt, dass in österreichischen (Erwachsenen-)Bildungseinrichtungen eine Auseinandersetzung mit antirassistischer Bildungs- und Berufsberatung keinesfalls fehlen darf. So müssen für diese Zielgruppe Materialien, Standards, Portfolios und Curricula entwickelt werden, um den zahlreichen Diskriminierungen, Vorurteilen und Dequalifizierungen¹ entgegen zu treten.

Daher bedarf es auch Materialien und pädagogisch, beraterischer Ansätze, die den Fokus auf die Stärken migrantischer Jugendlicher legen und sich nicht mehrheitlich auf ihre „Defizite“ stützen.

Eine häufig übersehene Stärke bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist, neben der Zwei- und Mehrsprachigkeit, die interkulturelle Kompetenz, die, zugehörig zu den sozialen Kompetenzen, eine der aktuell wichtigsten Voraussetzungen für zukünftige Arbeitgeberinnen darstellt. (Vergleich: August Gächters Referat: „Bildung- und Beschäftigung von Einwanderern und Einwanderer“ beim Vernetzungstreffen für Bildungs- und BerufsberaterInnen in Kärnten, Mai 2008;)

Beschreiben wir interkulturelle Kompetenz (nach Joachim Schuch) als,

¹ Dequalifizierung: In Österreich gab es im Mai 2001 rund 586.000 Berufstätige, die für ihre Arbeit nicht so viel Bildung oder Ausbildung brauchten, wie sie besaßen. Das waren 19 % aller Berufstätigen, die mehr als eine Pflichtschule abgeschlossen hatten, rund 15% aller Berufstätigen insgesamt. Das heißt rund ein Siebtel der Berufstätigen hat Qualifikationen, die formal nicht genutzt werden. Die objektiven Gründe für Dequalifizierung und für andere Ergebnisse von Diskriminierung sind rar. Diskriminierungsstudien in mehreren Ländern der EU haben gezeigt, dass schon der geringfügigste „fremde“ Akzent genügt, um am Arbeitsplatz massiv diskriminiert zu werden. Es gibt aber keinen einzigen Beruf, wie hoch in der Hierarchie auch immer, den man wegen eines bloßen Akzent nicht ebenso effizient ausüben könnte, wie wer anderer. (Vergleich: Dequalifizierung in Österreich 2001; August Gächter, 2006-02-08) Dieser diskriminierende Faktor hat sehr wohl Auswirkungen auf Jugendliche: Informationen über Berufe werden viel auf informeller Ebene erworben. Das heißt, Jugendliche sammeln ihre ersten Eindrücke vom Arbeitsleben im Alltag, in dem sie permanent mit verschiedenen Berufszweigen konfrontiert sind. Egal ob sie einkaufen gehen und so wahrnehmen, welche Tätigkeiten eine Verkäuferin zu erledigen hat, oder ob sie ihre Eltern und Bezugspersonen beobachten. Wenn nun also ein Siebtel aller Beschäftigten in Österreich unter ihrer Qualifikation beschäftigt sind, erleben die Jugendlichen ihre beruflichen Vorbilder dequalifiziert, orientieren sich aber trotzdem an den ausgeübten Tätigkeiten.

- die Fähigkeit sich in das Denken und Fühlen anderer Menschen hineinzusetzen (Empathie)
- die Fähigkeit Sachverhalte sowohl aus der Perspektive der Minderheit als auch der Mehrheit zu betrachten (Multiperspektivität)
- die Bereitschaft selbstreflektiv zu agieren
- den Mut, Unsicherheiten auszuhalten (Ambiguitätstoleranz)
- die Fähigkeit, sich der Situation und Umgebung anzupassen (Flexibilität)
- die Offenheit für neue Erkenntnisse und Sichtweisen (Openmindedness)
- Kommunikation- und Konfliktfähigkeit

so finden wir bei migrantischen Jugendlichen viele dieser Soft Skills. Schon aufgrund ihrer Migrationsgeschichte und der häufigen Diskriminierungen im öffentlichen Raum wie im Privaten, die sie erfahren, sowie der oftmals unsicheren sozialen und wirtschaftlichen Lage entwickeln sie, wie viele Beispiele zeigen, eine außerordentliche Flexibilität, Belastbarkeit, Toleranz, Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit. Natürlich sind diese Fähigkeiten bei migrantischen Jugendlichen nicht automatisch ausgebildet, sondern müssen, wie alle Fähigkeiten und Fertigkeiten Unterstützung bekommen, um sich entfalten zu können. Da setzt u.a. die antirassistische Bildungsberatung an: Wird die Migrationsgeschichte nicht als Defizit, sondern als Bereicherung begriffen, hilft das Frustrationen abzubauen, was wiederum die Lernbereitschaft und das Selbstwertgefühl der Jugendlichen stärkt. Die Jugendlichen können ihre uneindeutige, differenzierte Identität entwickeln und stärken, was die zukünftige berufliche und schulische Laufbahn nicht unwesentlich beeinflusst.

Einen weiteren übergeordnet wichtigen Stellenwert in der antirassistischen Bildungs- und Berufsberatung hat die Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung aufgrund der kulturellen, religiösen und ethnischen Zugehörigkeit sowie das Entwickeln und Erarbeiten von Gegenstrategien. Bildungsberaterinnen, die mit Migrantinnen arbeiten, müssen die gesetzlich verankerten Diskriminierungen am Arbeitsplatz erkennen und benennen können, sowie den möglichen Handlungsspielraum aufzeigen können. Wichtig ist auch, dass sich die Beraterinnen und Pädagoginnen nicht als Vertreterinnen des Fremdenrechts sehen und dementsprechend agieren und somit die gesetzlichen Bestimmungen reproduzieren. Eine Beraterin, genau so wie eine Pädagogin, die mit Jugendlichen arbeitet, soll/muss in erster Linie parteilich gegenüber der Zielgruppe sein, was den Schluss zulässt, dass keine (latent) rassistische Person mit (jugendlichen) Migrantinnen arbeiten sollte. Daraus ergibt sich wiederum, dass diese Beraterinnen oder Pädagoginnen an ihrer Institution oder Schule Fortbildungen zum Thema Rassismus absolvieren, und die eigenen Vorurteile und Zuschreibungen reflektieren sollen.

In der Bildungs- und Berufsberatung ebenso wichtig ist die Auseinandersetzung mit Sexismus, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, wovon Frauen am Arbeitsmarkt nach wie vor betroffen sind und daher auch in der Arbeit mit Jugendlichen thematisiert werden muss und Handlungsspielräume aufgezeigt werden sollen.

Als kleiner Baustein dieses Prozesses soll auch hier eine kurze Einführung in die Begriffe Rassismus und Sexismus formuliert werden:

Rassismus

Rassismus behandelt Menschen als einer Gruppe zugehörig und unterstellt ihnen auf Grundlage dieser angenommenen Zugehörigkeit unveränderliche Merkmale und Charakterzüge. Anhand dieser Einteilung bewertet der Rassismus die Menschen und hierarchisiert Gruppen von Menschen.

Rassistische Theorien und Argumentationsmuster dienen der Rechtfertigung von Diskriminierung und Feindseligkeiten, der Kanalisierung negativer Emotionen und fördern das Überlegenheitsgefühl von Mitgliedern einer Gruppe gegenüber einer anderen.

Für Philomena Essed ist Rassismus „eine Ideologie, eine Struktur und ein Prozess, mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften als wesensmäßig andersgeartete und minderwertige «Rassen» oder ethnische Gruppen angesehen werden. In der Folge dienen diese Unterschiede als Erklärung dafür, dass Mitglieder dieser Gruppierungen vom Zugang zu materiellen und nicht-materiellen Ressourcen ausgeschlossen werden. Rassismus schließt immer den Gruppenkonflikt hinsichtlich kultureller und materieller Ressourcen ein.“ „[...] Rassismus ist ein strukturelles Phänomen. Das bedeutet, dass ethnisch spezifizierte Ungleichheit in ökonomischen und politischen Institutionen, im Bereich von Bildung und Erziehung und in den Medien wurzelt und durch diese Strukturen reproduziert wird.“ (Philomena Essed, *Rassismus und Migration in Europa*, in ARGUMENT-Sonderband AS 201, Argument Verlag, Hamburg 1992, Seite 375)

Damit erweitert sie den Begriff «Rassismus» dahingehend, dass sie damit nicht nur eine Ideologie oder konkrete historische Erscheinungsformen verbindet, sondern auch reale Strukturen und Prozesse, wodurch ihre Definition auch Phänomene, beispielsweise Alltagsrassismus oder strukturellen Rassismus beinhaltet. Gerade bei der antirassistischen Bildungs- und Berufsberatung wird dem institutionellen oder auch strukturellen Rassismus große Bedeutung beigemessen:

Von strukturellem, institutionellem Rassismus ist die Rede, wenn Diskriminierung von Institutionen der Gesellschaft, ihren Normen und Werten entsteht. Beispiele für diese Form des Rassismus findet sich in den Bereichen Bildungssystem, Arbeitsmarkt und Wohnungsmarkt.

Sexismus

Historisch gesehen wurde der Begriff „Sexismus“ in den 60er Jahren von der US-amerikanischen Frauenbewegung in Analogie zum Begriff des Rassismus entwickelt und sollte ein Unterdrückungsverhältnis überhaupt erstmals benennbar machen. Ebenso wie es die vorrangige Politik des US-Antirassismus war zunächst den Ausschluss von Schwarzen aus gesellschaftlichen Räumen und Institutionen anzuprangern, konzentrierte sich die Sexismus-Kritik auf die Benachteiligungs- und Ausschlussriten von Frauen als FRAUEN. Auch wenn feministische Definitionen des Sexismus eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts formulierten, bezog sich diese Definition doch – so möchten wir unterstellen – auf die Diskriminierung von Frauen. Dies erklärt sich jedoch nur zum Teil aus dem spezifischen Anliegen der Frauenbewegung, vielmehr ist festzuhalten, dass allgemein bis vor nicht allzu langer Zeit die Begriffe Frauen und Geschlecht nahezu synonym gebraucht wurden, da – mit Monique Wittig gesprochen – nur Frauen als Menschen mit einem Geschlecht gesehen wurden, als Abweichung von der Norm MANN, welcher geschlechtlich nicht markiert wurde.

Sexismus: „definiert die diskriminierenden Ideologien und Praktiken einer Gesellschaft, die sich in dem Spielraum niederschlagen, der einem Individuum zur Selbstverwirklichung gestattet wird, wobei das Geschlecht die Basis für selektive Auswahl oder Zurückweisung ist“. (Stoll, 1973, zitiert in H. Schenk, 1979)

„Das gemeinsame Element des Sexismus besteht darin, dass eine Festlegung auf eine sozial definierte

Geschlechtsrolle und damit eine Einengung erfolgt“. (H. Schenk, 1979,

„Sexismus bezeichnet sowohl die allgemeine Vorurteilshaltung: Menschen vor allem durch die Brille von Geschlechtsstereotypen zu sehen; wie auch den konkreten Inhalt des Vorurteils: sich aufgrund des eigenen männlichen Geschlechts für besser, klüger oder wichtiger als Frauen zu halten.“ (Frauenhandlexikon, 1983)

Generische Feminina

Die feministische Linguistik entstand in den 60er Jahren im angelsächsischen Sprachraum und wurde auch bald im französischen und deutschen Sprachraum übernommen. In den 80er Jahren kristallisierten sich zwei Themenschwerpunkte in der feministischen Linguistik heraus, die feministische Sprachanalyse und die feministische Konversationsanalyse. Auf Erstere wird hier etwas näher eingegangen:

Eine Hauptkritik der feministischen Linguistik an der deutschen Sprache richtet sich an die sprachlich systematischen Neutralisierung und Unsichtbarmachung von Frauen durch die Verwendung des generischen Maskulinums. Vom generischen Maskulinum wird immer dann gesprochen, wenn die grammatisch männliche Namensform für die Bezeichnung gemischter Gruppen benutzt wird, auch wenn das Geschlecht unbekannt oder nicht weiter erläutert ist. Die Verwendung des generischen Maskulinum führt dazu, dass bei den meisten Menschen die Vorstellung (kognitive Präsenz) weiblicher Personen bedeutend geringer ist als bei neutraler Formulierung oder Beidnennung. Diverse Untersuchungen im deutschsprachigen Raum haben diese ursprünglich aus dem englischen Sprachraum stammenden Untersuchungsergebnisse bestätigt. Während Männer bei dieser Schreibweise immer gemeint sind, bleibt es meist unklar, ob nun die Frauen „mitgemeint“ wurden. Dies führt zu einem ständigen gedanklichen einbeziehen der Männer (so genannte male bias), nicht aber der Frauen, was zu der schon genannten Unsichtbarmachung führt. Frauen werden in der deutschen Sprache nicht „nur“ unsichtbar gemacht, sondern auch in verschiedensten Bereichen latent diskriminiert und systematisch abgewertet. So gibt es im Sprachgebrauch eine ganze Reihe abwertender Bezeichnungen für Frauen, bei denen es aber kein männliches Gegenstück gibt (z.B. Fräulein, Klatschtante, Waschweiber, Blondine, Quotenfrau,...). Die Empfehlung feministischer Linguistikerinnen besteht darin Begriffe zu vermeiden die Frauen in stereotypen Rollen und Verhaltensweisen darstellen.

Die feministische Linguistik zielt nicht allein auf Kritik des Sprachgebrauchs und der Sprachnormen ab, sondern auf politisch gesellschaftliche Veränderungen. Um eine gesellschaftliche kognitive Präsenz von Frauen voranzutreiben wird von einigen Feministinnen bewusst nur die weibliche Schreibweise (generische Feminina) verwendet.

2

Zielgruppen des Curriculums:

Zielgruppe Jugendliche

Das Curriculum und die dazu entwickelten Materialien wurden für migrantische Jugendliche der 1. Generation im Alter von 15 bis 18 Jahren entwickelt, wobei sich die einzelne Aktivitäten und Inhalte auf Personen anderer Altersgruppen adaptieren lassen. Da ein Großteil der durchzuführenden Inhalte handlungsorientiert aufbereitet sind, lässt sich das Curriculum bei Gruppen und Einzelpersonen unterschiedlichster Sprachniveaus durchführen.

Zielgruppe Pädagoginnen

An zweiter Stelle richtet sich das Curriculum an Bildungs- und Berufsberaterinnen, Pädagoginnen für Berufsorientierung, die mit migrantischen Jugendlichen arbeiten und ihren Handlungsspielraum bezüglich antirassistischer Methoden und Zugänge erweitern wollen.

Ziele des Curriculum

Ziele für die Zielgruppe Jugendliche

Ein Ziel ist es, den Jugendlichen formales Wissen bezüglich des österreichischen Arbeits- und Ausbildungsmarktes, sowie die dafür nötigen rechtlichen Grundlagen nachhaltig zu vermitteln. Nach Abschluss einer Einzel- bzw. Gruppenbegleitung, basierend auf dem Curriculum, sollen die Jugendlichen in der Lage sein, ihre Fähigkeiten und Interessen sowie ihre derzeitigen Möglichkeiten zu kennen und so ihren zukünftigen Arbeits- und Ausbildungsweg selbsttätig planen und beschreiten zu können.

Einhergehend mit dem Erreichen formalen Wissens, liegt ein wichtiger Schwerpunkt auf der Unterstützung bei der (Weiter)Entwicklung unterschiedlicher Kompetenzen (z.B. Kommunikationsfähigkeit, Motivation, Eigenverantwortung, Konfliktfähigkeit, Teamarbeit) und der Erreichung einer selbstbewussten und selbstreflexiven Eigenwahrnehmung. Weiters sollen die Jugendlichen im Stande sein, sich gegen Diskriminierungen schützen und wehren zu können und erste Schritte in der Auseinandersetzung mit dem politischen Antirassismus zu gehen. Auf die Ziele des Curriculums wird bei der Beschreibung der einzelnen Curriculums - Blöcke noch näher eingegangen.

Ziele für die Zielgruppe Pädagoginnen

Wie die Recherche der bestehenden Konzepte für Bildungsberatung in Österreich, Deutschland, Schweiz und Großbritannien ergab, gibt es kein Weiterbildungsangebot für Beraterinnen, die die spezielle Situation von Migrantinnen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt berücksichtigt. (Recherche durchgeführt von Mitarbeiterinnen des Projekts EMPICA/ Equal Partnerschaft work in process.)

Daher soll das Curriculum das Wissen von Bildungs- und Berufsberaterinnen bezüglich der unterschiedlichen Bedürfnisse migrantischer Jugendlichen in Hinblick auf die Bildungs- und Berufsberatung erweitern und einen Leitfaden darstellen, wie auch methodisch und didaktisch auf die besonderen Lebenssituationen von Migrantinnen eingegangen werden kann.

Ziel ist es eine Auseinandersetzung mit dem politischen Antirassismus zu forcieren und den Beraterinnen das Handwerkszeug zu vermitteln, um aus antidiskriminatorischen Blickwinkeln beraterisch, in Gruppen- oder Einzelbegleitung, tätig sein zu können.

3 Curriculum zur antirassistischen Bildungs- und Berufsberatung und Berufsorientierung mit antirassistischem Bewerbungstraining

Aufbau des Curriculums

Das Curriculum gliedert sich in fünf Blöcke, die tabellarisch nach folgendem Schema aufgebaut sind:

Thema	Aktivitäten	Material	Ziele/Erlangte Kompetenzen	Dauer in UE
-------	-------------	----------	----------------------------	-------------

Bei "Material" wird zwischen "Unterrichtsmaterial" und "Begleitmaterial für Pädagoginnen" unterschieden. Ergänzt werden die Materialien mit Theoretischen Texten für Pädagoginnen zu den Schwerpunkten Antirassismus, Postkoloniale Theorie und Praxis, Gender und Diversity, Arbeitsmarktstatistiken, Unterrichtsmethoden, Interkulturalität - Transkulturalität, Eurozentrismus.

Gestartet wurde mit dem

Block I "Wer bin ich - woher komme ich?"

In diesem Block, der eine gesamte Laufzeit von durchschnittlich 34 Unterrichtseinheiten (eine UE entspricht 45 Minuten) hat, liegt der Schwerpunkt auf der Analyse der individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Gearbeitet wird hier unter anderem mit Skill Cards, die es den Teilnehmerinnen ermöglichen ihre eigenen Fähigkeiten zu erkennen, benennen und Berufsfeldern zuordnen zu können, sowie mit Selbst-/ Fremdeinschätzungs- Bögen, die unterstützend dazu dienen eine realistische Selbsteinschätzung der Fähigkeiten zu erlangen, und auch Kritikfähigkeit zu erlernen.

Auch das Thema Interessen und Hobbys wird in diesem Block besprochen: Nachweislich ist eine Berufswahl, die eng an bestehende Hobbys oder Interessen geknüpft ist, weitaus nachhaltiger, daher kommt diesem Thema in der Berufsorientierung ein wichtiger Stellenwert zu. Allerdings ist es bei migrantischen Jugendlichen wichtig sich kritisch mit diesem Thema auseinanderzusetzen und u.a. zu diskutieren: Haben migrantische Jugendliche zu allen Hobbys Zugang? Was können Ausgrenzungsmechanismen sein? Wie haben sich die Hobbys im Vergleich zu den Herkunftsländern verändert?

Hier ist ein geschlechtssensibles Betrachten ausgesprochen interessant und auch notwendig, da anhand des

Beispiels Hobbys schon geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen erkannt und hinterfragt werden können.

Im Block I werden „Frauenrollen“ reflektiert und die Rolle als migrantische Frau in der Gesellschaft analysiert. Anhand von Bildern, die verschiedenen Frauen in verschiedenen Rollen und Situationen zeigen, kann auch auf intuitiver Ebene (Welches Bild spricht mich an? Warum?) ein erstes Erkennen patriarchaler Rollenzuschreibungen passieren. Die weiterführenden Diskussionen dienen der Selbstbewusstseinsstärkung der Teilnehmerinnen.



In diesem ersten Block sind berufliche Familientraditionen, Wunschberuf/Realität sowie Zielarbeit ein wichtiges Thema.

Bei der Zielarbeit liegt das Hauptaugenmerk auf dem Erkennen von Ressourcen, auf die die Jugendlichen

eventuell zurückgreifen können, und auch auf dem geschlechtsspezifischen Vergleich. Die Teilnehmerinnen gestalten außerdem ihren persönlichen Zielsatz, der, wenn gewünscht, visualisiert werden kann und in regelmäßigen Abständen (z.B. einmal pro Monat) überprüft und, wenn nötig, angepasst und verändert wird.

Nach Abschluss des ersten Blocks sollte jede Teilnehmerin die eigenen Fähigkeiten und Ressourcen erkennen und benennen können, sowie eine Vorstellung von den eigenen beruflichen Interessen und Zukunftswünschen haben. Diese Kenntnisse sind als Grundlage der weiteren Arbeitsschritte unablässig, was bedeutet, dass dieser Teil so ausführlich behandelt werden muss, bis die überwiegende Mehrheit darauf zurückgreifen kann.

Ein Kriterium, dass die Berufsorientierung mit migrantischen Jugendlichen im Vergleich zu Berufsorientierung mit österreichischen Jugendlichen unterscheidet, ist, dass in beinahe jedem Thema des Curriculums der 8.

Klasse Lehrstoff in Deutsch mit einbezogen wird. Daher werden in der Durchführung des Curriculums die Schreib-, Lese- und Sprachkenntnisse auf Deutsch erweitert und trainiert.

Ziele/erlangte Kompetenzen des Block I

Wortschatzerweiterung - Wortschatztraining
Adjektiv und Steigerung von Adjektiven
Präsentationstechniken
Modalverben
Aufbau einer Rede/Appell, Fünfsatztechnik
Futur I

Erkennen

- der eigenen Fähigkeiten, Ressourcen, Wünsche und Interessen
- beruflich- familiären Traditionen,
- der Rolle als Migrantinnen in der Gesellschaft
- von Benachteiligungen und Bearbeitungen von Gegenstrategien

Praktische Erfahrungen:

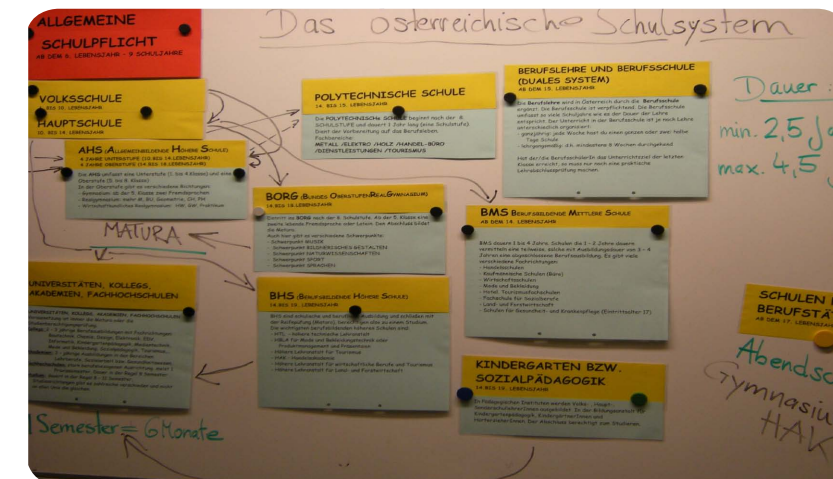
Bei der Erprobung des Curriculums wurde das Thema der "Frauenrollen" nur mit Mädchen durchgeführt, allerdings kann es auch in einer gemischten Gruppe durchaus interessante Bewusstseinsbildungsprozesse und Diskussionen erzeugen.

Der Block "Familientraditionen" bestätigte zahlreiche Untersuchungen, die ergaben, dass die Berufswahl von Jugendlichen stark mit den ausgeübten Berufen in der Familie zusammen hängt. Viele der Teilnehmerinnen entschieden innerhalb dieser Tradition und gaben an, dass dieser Block für sie sehr hilfreich war und ihnen Klarheit über die unbewusste Beeinflussung ihrer Berufswahl brachte. Diese Erkenntnisse brachte einige Teilnehmerinnen dazu, den Zukunftswunsch noch mal deutlich zu reflektieren.

Block II Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Österreich

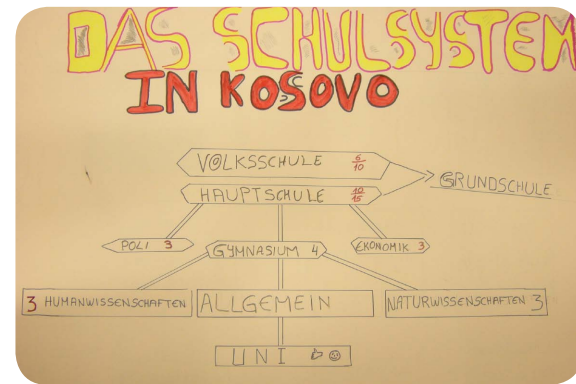
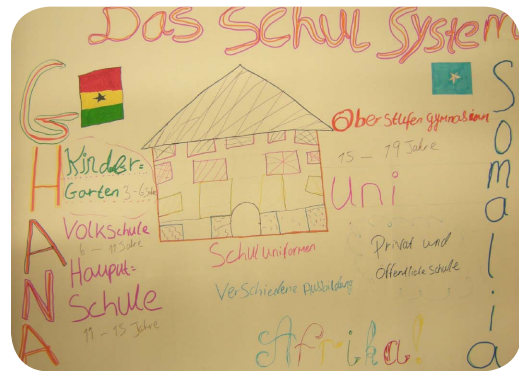
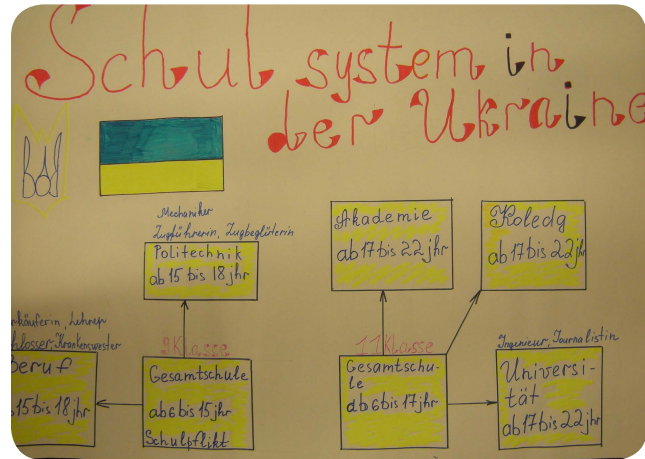
Dieser Block dauert rund 40 Unterrichtseinheiten, wobei die Dauer schwer generell zu bestimmen ist, da diese je nach Vorwissen der Gruppe stark variieren kann.

Zu Beginn kommt es zu einer ausführlichen Auseinandersetzung mit dem österreichischen Schulsystem. Die Erprobung hat, wie schon beschrieben, gezeigt, dass dieses Thema mit migrantischen Jugendlichen intensiv und deutlich bearbeitet werden muss, da die Schulsysteme und Ausbildungswege für Berufe weltweit stark variieren. Im Unterschied zu österreichischen Jugendlichen, die größtenteils bei der Berufsorientierung wesentlich jünger sind, müssen bei der Zielgruppe der migrantischen Jugendlichen speziell berufsbegleitende Ausbildungsmöglichkeiten beleuchtet werden.



Als weiterer Schritt wird das Schulsystem in Österreich mit den Systemen der jeweiligen Herkunftsländern verglichen. Diskutiert wird auch wie sich Schule in den einzelnen Ländern gestaltet: Gibt es Schuluniformen? Welche Rolle haben die Pädagoginnen? Wer besucht welche Schule? Wie teuer ist die Schule in den Herkunftsländern?

Nach der allgemeinen Erarbeitung des österreichischen Schulsystems wird das Duale System - Berufslehre und Berufsschule genau beleuchtet, indem gemeinsam mit den TeilnehmerInnen ein Beispiel für einen Lehrberuf nach den Kriterien Berufsbeschreibung, Anforderung, Ausbildung, Entwicklungsmöglichkeiten erarbeitet wird. Als nächster Schritt erarbeiten die Jugendlichen ihren persönlichen Lehrberufswunsch nach den oben genannten Kriterien selbstständig und präsentieren ihre Ergebnisse der Großgruppe. Wichtig ist hierbei das Erlangen einer realistischen Einschätzung der Anforderungen in den einzelnen Berufen, das Erkennen der realen, individuellen Möglichkeiten, sowie das Kennenlernen neuer Lehrberufe in verschiedensten Branchen. Den Jugendlichen wurde hierzu eine Mappe der Lehrberufe in Österreich zu Verfügung gestellt, die von einer maiz -Mitarbeiterin zielgruppenspezifisch erstellt wurde. Bei der Arbeit mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die hauptsächlich erst seit Kürzerem in Österreich leben, können meist nicht die gängigen Materialien der Lehrberufsbeschreibung verwendet werden, da die sprachliche Ausarbeitungen nicht dieser Zielgruppe entsprechen. Neben den eigens entwickelten Materialien ist hier die Internetrecherche ein wichtiges Mittel, dass den TeilnehmerInnen zusätzlich hilft ihre PC- Kenntnisse zu stärken.



Schulsysteme im Vergleich

“Mädchen und Technik”

Wird in diesem Block intensiv behandelt. Da es uns grundlegend wichtig erscheint, den Abbau von Vorurteilen gegenüber Mädchen/Frauen im technischen Bereich zu forcieren, wird hier bewusst darauf verzichtet, die Gruppe nach Geschlechtern zu trennen, um diesen elementaren Bewusstseinsbildungsprozess gemeinsam zu begehen.

Interessant schien, dass „Mädchen und Technik“ gerade bei den männlichen Teilnehmern auf Widerstand stieß und die Mädchen/Frauen ihre beruflichen Gleichberechtigungsbestrebungen ausgesprochen fundiert argumentieren konnten.

Bei diesem Themenblock bietet sich ebenfalls die Internetrecherche an, da es online eine Vielzahl an Erfahrungsberichten von Mädchen/Frauen in der Arbeitswelt und in technischen Berufen zu lesen gibt, die den jungen Frauen einen persönlichen Blick in Berufsfelder abseits traditioneller Muster ermöglicht.

Im Laufe des Blocks II werden die TeilnehmerInnen über einen längeren Zeitraum in Arbeitsgruppen aufgeteilt: Gruppe „Lehre oder direkter Einstieg in den Arbeitsmarkt“ und Gruppe „weiterführende Schule“:

Die Arbeitsgruppen bekommen die Aufgabe Lehrlinge oder Personen, die verschiedene Weiterführende Schulen besuchen einzuladen, Fragenkataloge vorzubereiten, Interviews mit den Personen zu führen, Betriebsbesichtigungen und Schulbesichtigungen zu organisieren und ihr so erlangtes Wissen abschließend der jeweils anderen Gruppe zu präsentieren. Natürlich liegt es in den Händen der Pädagoginnen, die Jugendlichen dabei zu unterstützen, ihnen zum Beispiel Links - Listen zu den jeweiligen Berufsbereichen oder Schulen anzubieten, um so die Dauer dieses Themenabschnitts zu verkürzen.

Ziele/erlangte Kompetenzen des Block II:

- Kennenlernen des österreichischen Schulsystems
- Erkennen der persönlichen Möglichkeiten und etwaige Zulassungsbeschränkungen
- Unterschiede in den Ausbildungswegen hier und in den jeweiligen Herkunftsländern erkennen
- die individuelle berufliche Zielerreichung, wenn nötig, adaptieren
- Formales Wissen bezüglich dem Dualen System erlangen
- Erkennen der realen Möglichkeiten und Anforderungen in den Berufen
- Kennenlernen neuer Lehrberufe
- Abbau von Vorurteilen gegenüber Mädchen in technischen Berufen
- Argumentationstechnik
- Selbstbewusstseinsstärkung
- Sensibilisierung auf das Thema Chancengleichheit
- selbstständiges Organisieren von Aktivitäten
- Teamfähigkeit
- Internetrecherche, Word
- Interviewtechniken
- freies Sprechen- Referattechniken
- Satzbau
- Präsentationstechnik

Feedbackregeln

Praktische Erfahrungen:

Beim Vergleichen der Schulsysteme in Österreich mit den jeweiligen Herkunftsländern ist es, im Sinne der antirassistischen Beratung wichtig, die Schulsystem möglichst wertfrei gegenüber zu stellen. Eine eurozentristische Sichtweise auf die Welt würde beinhalten, dass Schulsystem in Österreich, oder in der sogenannten westlichen Welt, als effizienter und von den Bildungsstandards als höher zu beurteilen. Ausgehend von einer antirassistischen Praxis, die beinhaltet das kein Mensch, keine Migrantin "tabula rasa" ist, also kein unbeschriebenes Blatt ohne (formelle und informelle) Vorbildung und Kompetenzen, wäre so ein Zugang nicht akzeptabel.

Block III Rechtliche Rahmenbedingungen/Geld

Wie schon beschrieben, ist es in der antirassistischen Bildungs- und Berufsberatung fundamental wichtig die betreffende Gesetzeslage zu kennen, um so die eigene arbeitsrechtliche Situation in Österreich analysieren und benennen zu können. Daher wird im Curriculum das Ausländerinnenbeschäftigungsgesetz in jugendgerechter Form aufbereitet und intensiv bearbeitet. Das Lösen von spezifischen Fallbeispielen hilft den Teilnehmerinnen ihr Wissen zu erproben und zu vertiefen.

Neben dem Ausländerinnenbeschäftigungsgesetz werden Lehrverträge, Kollektivverträge, Werkverträge, ... und verschiedenste Formen der Anstellung bearbeitet. Auch Rechte und Pflichten von Lehrlingen und Angestellten werden beleuchtet. Bei diesem Themenblock wäre, sollten die zeitlichen Ressourcen dies zulassen, ein Besuch der Arbeiterkammer empfehlenswert.

Essentiell beim Inhalt rechtlichen Rahmenbedingungen sind die Themen Diskriminierung am Arbeitsmarkt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Bei sexueller Belästigung empfiehlt es sich geschlechtsspezifische Gruppen zu bilden, um den Jugendlichen zu ermöglichen, wenn gewünscht, über eventuelle Erlebnisse zu sprechen und sie zu bearbeiten. Relevant ist auch die Diskussion, ob migrantische Jugendliche vermehrt von sexueller Belästigung betroffen sind und was eventuelle Gründe dafür sein könnten. Bei der Aufarbeitung dieses Themas wäre ein wichtiger Schritt für die Stärkung des Selbstbewusstseins und der Sensibilisierung auf Wahrnehmung von Grenzübertreten, einen Selbstverteidigungsworkshop (WEN DO) für Mädchen/junge Frauen zu organisieren.

Aufgrund der Betroffenheit dieser Zielgruppe liegt der Schwerpunkt beim Globalthema "Diskriminierung am Arbeitsplatz" auf Rassismus: Mit der Methode des Zeitungstheaters und Forum Theaters nach Augusto Boal (siehe Unterrichtsmethoden) werden rassistische Diskriminierungen in Gesetzestexten, Stelleninseraten, ... analysiert und nach Lösungsstrategien gesucht. Sich gegen Formen von Diskriminierungen am Arbeitsplatz wehren zu können und Antidiskriminierungsstellen kennen zu lernen war für die Jugendlichen eine neue,

wichtige Erkenntnis. Da dieser Themenbereich gerade aus antirassistischer Perspektive essenziell ist, wurde ihm viel Raum geben und mit verschiedensten Materialien (z.B. Musikstücke, Radio- und Videosendungen, die von Mitarbeiterinnen und Kursteilnehmerinnen des Verein maiz produziert wurden) aufbereitet.

Das Thema "Umgang mit Geld" sollte in jeder Berufsorientierung mit Jugendlichen enthalten sein, da gerade Jugendliche vermehrt in Schuldenfallen tappen und sie einen sparsamen, bewussten Umgang zuerst erlernen müssen. Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist zusätzlich noch der spezifische Wortschatz zu erarbeiten. Da einige Teilnehmerinnen des Verein maiz unbegleitete minderjährige Flüchtlinge sind, die nicht auf die Hilfe von Eltern oder Erziehungsberechtigten zählen können, müssen auch Kontoeröffnungen, verschiedene Sparformen, Überweisungen etc. geübt werden. Dazu bieten sich in methodisch-didaktischer Hinsicht Rollenspiele an, die den Teilnehmerinnen helfen ihre verbale Ausdrucksmöglichkeiten zu trainieren. Auch eine inhaltliche Auseinandersetzung mit Konsumverhalten und Bedürfnissen (Bedürfnispyramide nach Maslow) im Vergleich mit den Herkunftsländern und im geschlechtsspezifischen Vergleich soll in diesem Abschnitt bearbeitet werden.

Ziele/erlangte Kompetenzen des Block III

Fachwissen über das Ausländerbeschäftigungsgesetz, dadurch die eigene Situation definieren können
Umgang mit gesetzesspezifischem Vokabular
Grundwissen über das österreichische Rechtssystem
Wissen über rechtliche Möglichkeiten gegen Diskriminierungen
Diskriminierungen als Gewalt begreifen
Öffentlichmachung/Sensibilisierung
Diskussionskompetenzen erlangen
Präsentationstechniken erneut üben und anwenden
Selbstbewusstseinsstärkung durch Präsentation der Ergebnisse vor einer interessierten Öffentlichkeit
eigene rassistische, sexistische Zuschreibungen erkennen und verändern
tradierte rassistische, sexistische Vorurteile erkennen
Grundwissen über österreichisches Banken - Geldsystem
Schriftkompetenzen in Deutsch
Verfassen von Gedichten oder Liedtexten
Aktiv/Passiv

Praktische Erfahrungen

Verständlicherweise ist die Auseinandersetzung mit dem Ausländerbeschäftigungsgesetz für die Teilnehmerinnen nicht einfach: einerseits sind Gesetze für die Mehrheit der Jugendlichen unabhängig von der Herkunft schwer zu begreifen, andererseits war einigen Jugendlichen zuvor nicht bewusst, dass sie über keine Arbeitserlaubnis in Österreich verfügen. Diese Erkenntnis war für die Betroffenen stark frustrierend und stellte an die Trainerin/Beraterin die Herausforderung den Jugendlichen trotzdem noch Perspektiven und Möglichkeiten aufzuzeigen, die den Betroffenen eventuell zu einem späteren Zeitpunkt das Verwirklichen ihrer beruflichen Wünsche ermöglicht. Für migrantische Jugendliche ohne Arbeitsmarktzugang gilt es hier möglichst

sinnvolle Übergangsperspektiven zu schaffen und gemeinsam alle rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen (wobei eventuell auf spezifische Beratungseinrichtungen verwiesen werden muss/soll).

BLOCK IV Arbeitssuche

Zu Beginn wird die Fragestellung "Was ist Arbeit" grundlegend erörtert. Welche Formen von Arbeit gibt es? Was gibt uns Arbeit? Welche Wertigkeit hat welche Arbeit hier und in den Herkunftsländern? In welchen Branchen arbeiten Migrantinnen?
Was bedeutet Reproduktionsarbeit? Wie ist ihr gesellschaftlicher Stellenwert? Wer macht Reproduktionsarbeit? Wie kann diese Rollenzuschreibung durchbrochen werden?

Neben diesen grundlegenden gesellschaftspolitischen Themen liegt natürlich das Hauptaugenmerk hier auf der konkreten Arbeitssuche: Wo kann ich suchen? Wie kann ich die Arbeitssuche sinnvoll, kostengünstig gestalten? Gemeinsam mit den TeilnehmerInnen wurde eine Linkliste erstellt, die Internetadressen zu den Bereichen Lehrstellen - Arbeitssuche/ Interessenstest/ Lehrberufsbeschreibungen/Jobbörsen/ Mädchenspezifische Materialien/ Bewerbungsunterlagen/ rechtliche Informationen enthält und von den Jugendlichen fortlaufend ergänzt werden.
Die genannten Themeninhalte konnten in 15 Unterrichtseinheiten erarbeitet werden.

Ziele/erlangte Kompetenzen des Block III

Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeit und Anerkennung
Erkennen von Diskriminierungen von Frauen und MigrantInnen
Auseinandersetzung mit Reproduktionsarbeit
Erstellung von Mind- Maps
Entwerfen einer Bildgeschichte zum Thema Anerkennung
Schreiben einer Bildgeschichte
Wortschatz Inserate
Recherchemöglichkeiten erlernen
Umgang mit dem Internet
Umgang mit dem Telefonbuch (analog und digital)

Praktische Erfahrungen

An dieser Stelle bietet sich die Arbeit mit Moodle an, da es zeitliche Ressourcen spart und es den TeilnehmerInnen, die Zugang zum Internet haben, ermöglicht zu Hause noch wertvolle Informationen, zum Beispiel Berufsbeschreibungen - Videos, zu erhalten. Für die Arbeit am Computer sollte genügend Zeit eingeplant werden, da dies ein wichtiges Arbeitsmedium ist, das die Jugendlichen effizient zu nutzen lernen sollten um sie auf ihre eventuelle spätere, alleinige Suche, gut vorzubereiten.

Die erwähnten Linklisten und zahlreiche andere Materialien die im Laufe des Kurses erarbeitet wurden, wurden in einem eigenen Moodle - Kursraum gespeichert um den Jugendlichen zu ermöglichen in ihrer Freizeit und auch nach Beendigung des Kurses auf diese Datensammlungen zu zugreifen.

Block V Die Bewerbungsunterlagen/Bewerbungstraining

Zuerst werden die Bewerbungsunterlagen (Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Passfoto, Kompetenznachweise, Arbeitsproben, wenn möglich) erarbeitet und am Computer individuell erstellt. Das richtige Verfassen eines Lebenslaufs wird durch verschiedene Materialien trainiert und verinnerlicht. Weiters werden andere Bewerbungsformen besprochen, z.B. werden online Bewerbungsformulare ausgefüllt und die Vorgehensweise der blinde Bewerbung (Initiativbewerbung), sowie deren Vor- und Nachteile besprochen.

Der wichtigste Teil in diesem Block ist das **Antirassistische Bewerbungstraining:**

Begonnen wird hier mit dem gewichtigen Thema **Kommunikation:**

Was bedeutet Kommunikation? Welche Formen der Kommunikation gibt es und auf welchen Ebenen spielt sie sich ab? Welche Störfaktoren können auftreten? Hier wurde das Sender - Empfänger - Modell nach Stuart Hall (Soziologe und Begründer der Cultural Studies) besprochen, das von den TeilnehmerInnen mit großem Interesse aufgenommen wurde. Spannende Diskussionen ergaben sich bei der Frage, ob Kommunikation kulturell unterschiedlich ist. Es konnten zahlreiche Beispiele, die diese Fragestellung bejahen, in der Gruppe gesammelt werden

Die Reflexion der eigenen nonverbalen Kommunikation war der nächste wichtige Punkt. Mimik, Gestik und Körpersprache sind stark kulturell abhängig und diese Tatsache kann gerade bei Vorstellungsgesprächen für die Migrantinnen hinderlich sein, da ihre Körpersprache eurozentristisch (fehl)interpretiert werden kann. So gilt es in vielen Kulturen als unhöflich hierarchisch höhergestellten Personen in die Augen zu sehen, in Österreich gilt keinen Blickkontakt zu halten als verlogen, falsch oder unsicher. Die Folgerung daraus ist: „dem kann nicht vertraut werden“. Daher wurden in diesem Teil Emotionen und ihre non-verbale Darstellung trainiert, was von den TeilnehmerInnen in der Evaluierung als sehr hilfreich und interessant bewertet wurde. Spannend war auch die Auseinandersetzung mit verschiedenen Gesten und ihren Bedeutungen in verschiedenen Kulturkreisen.

Der nächste Abschnitt im antirassistischen Bewerbungstraining ist die **telefonische Bewerbung:**

Für viele migrantische Jugendliche stellt das Führen eines Telefongesprächs eine große Herausforderung dar: Gesellschaftlich sind sie oft damit konfrontiert, dass schon ein leichter Akzent reicht, sie zu diskriminieren. Am Telefon, wo andere Formen der Kommunikation nicht möglich sind, führt dies mehrfach zu Missverständnissen und diskriminierenden Vorverurteilungen, was das vermutete Sprachniveau, dass oft mit dem angenommenen Bildungsniveau gleichgesetzt wird, betrifft. Diese Tatsache macht es nötig, dies zu trainieren. Die Gespräche wurden daher als Rollenspiele dargestellt und aufgenommen. Anschließend wurden die Gespräche erneut abgespielt und von den ZuhörerInnen nach bestimmten Kriterien analysiert. Als nächste Stufe in dieser Übung

wurden österreichische Personen angerufen (die Personen wurden im Vorfeld auf ihre Rolle vorbereitet), um das telefonische Bewerbungsgespräch möglichst realistisch zu gestalten. Diese Übung diente als gute Vorbereitung auf das **Bewerbungsgespräch**:

Hier wurden die Bewerbungsgespräche von den Teilnehmerinnen gespielt und auf Videokamera aufgezeichnet, um sich selbst reflektieren zu können. Die Priorität lag im ersten Schritt auf der Reflexion der Körpersprache. Die einzelnen Teilnehmerinnen bekamen Beobachungskriterien, dessen Auswertung sie anschließend der spielenden Person erläuterten. Nach erhaltenem Feedback wurde die Szene noch einmal gespielt, wobei die Spielerin versuchte, bewusst die zuvor geäußerte Kritik zu verändern. Die Vorstellungsgespräche wurden von den einzelnen Teilnehmerinnen so lange gespielt, bis sie_er und auch die Gruppe mit dem Ergebnis zufrieden war. Daher kann dieser Block der Bildungs- und Berufsberatung viel Zeit in Anspruch nehmen, was allerdings nötig ist und gewährleistet werden soll.

Ziele/erlangte Kompetenzen des antirassistischen Bewerbungstrainings

Erkennen verschiedener Ebenen der Kommunikation, Reflexion der eigenen Kommunikationsweisen und Störfaktoren
kennen lernen der österreichischen Normen und Etikette als Vorbereitung für Vorstellungsgespräche
Selbstreflexion der eigenen Mimik und Körpersprache
Selbstreflexion der eigenen Gestik
Sprachkompetenzen in Deutsch
Abbau von Barrieren/Ängsten vor Telefongesprächen
Selbstbewusstseinsstärkung
verbale Kompetenzen auf Deutsch - freies Sprechen
Selbstreflexion des eigenen Verhaltens bei Bewerbungsgesprächen
Selbstbewusstseinsstärkung über das Trainieren der Situationen
Feedback geben und nehmen

Praktische Erfahrungen

Bei muslimischen Frauen kann es der Fall sein, dass sie sich nicht filmen lassen wollen, was von den Pädagoginnen/Beraterinnen unbedingt respektiert werden sollte. Als Alternative können die Beobachungskriterien ausführlicher gestaltet und auch die Rollenspiel häufiger durchgeführt werden um dennoch einen intensiven Reflexionsprozess zu bewerkstelligen. Gute Erfahrungen wurden auch mit Schattenspielen gemacht. Dazu wird ein großes Leintuch gespannt und entsprechend ausgeleuchtet. Gefilmt wird nicht die Person selbst, sondern ihr Schatten, was eine teilweise Reflexion der Körpersprache ermöglicht.

In der Erprobungsphase des Curriculums dauerte das antirassistische Bewerbungstraining rund 27 Unterrichtseinheiten. Diese Durchführungsdauer stellte sich als nötig und sinnvoll heraus, da in der abschließenden Evaluierung die Teilnehmerinnen angaben, sich nun gut vorbereitet zu fühlen. Ihre Angst vor Vorstellungsgesprächen sei deutlich vermindert und dieser Teil des Curriculums habe massiv zur Selbstbewusstseinsstärkung beigetragen.

Der letzte Themenschwerpunkt im Curriculum behandelt die **Arbeitslosigkeit**. Betrachten wir die derzeitigen Arbeitslosenstatistiken, die besagen, dass im November 2008 die Zahl der Jobsuchenden unter 25-Jährigen um 6,8% (dies entspricht 2.484 Personen) gestiegen ist, zeigt sich deutlich, dass dieses Thema auch in der Berufsorientierung mit Jugendlichen dringend bearbeitet werden muss. Der Abschnitts Arbeitslosigkeit wird im Curriculum in zwei Themenbereiche geteilt:

Arbeitslosigkeit individuell und strukturell:

Auf individueller Ebene wird diskutiert, wie die Betroffenen mit dieser prekären Situation umgehen können, wie sie die Zeit sinnvoll nutzen können und welche Unterstützungsangebote es in Österreich gibt. Aber auch Gründe und Folgen von (Langzeit) Arbeitslosigkeit werden thematisiert. Strukturell werden mögliche Angebote wie Implacement und andere Stiftungen, Sozialprojekte, bezahlte Umschulungen,...besprochen und weitere rechtliche Möglichkeiten diskutiert. Wichtig ist an dieser Stelle gemeinsame politisch antirassistische Gegenstrategien zu entwickeln. Daher wird erneut das Thema der Dequalifizierung besprochen. Gemeinsam werden Forderungen erarbeitet, die die Situation von jugendlichen Migrantinnen am Arbeitsmarkt verbessern können.

Ziele/erlangte Kompetenzen des Block IV

Wortschatz Bewerbung
Informationen filtern
formalisierte Texte verfassen
Schreibkompetenzen (auch digital)
Lesekompetenzen Deutsch
kritische Betrachtung von Zeitungsartikeln
individuelle Gefühle artikulieren und erkennen
individuelle Gefühle kollektivieren
Auseinandersetzung mit kollektiven Möglichkeiten der gegenseitigen Hilfe
Umgang mit Ämtern. Wie kann ich zu meinem Recht/Wunsch kommen.
Persönliche Ziel- und Lebenswegplanung und Erreichung dieser
Erfahren von Grundlagen des politischen Antirassismus

Praktische Erfahrungen

Die Gratwanderung besteht darin, die Teilnehmerinnen über den Umgang mit Arbeitslosigkeit zu informieren ohne ihre ohnehin schon starken Zukunftsängste, weiter zu schüren und ihnen trotzdem Perspektiven und Chancen zu vermitteln.

4

Erprobungsphase des Curriculum

Ausgangssituation

Erprobt wurde das Curriculum an zwei Gruppen Jugendlicher, die im Verein maiz den Vorbereitungslehrgang zum externen Hauptschulabschluss besuchten. Wichtig war uns dabei zwei Gruppen mit unterschiedlichem Sprachniveau zu wählen, um das Unterrichtsmaterial auf verschiedenen Ebenen testen und evaluieren zu können.

Teilgenommen an der rund 4 Monaten dauernden Durchführungsphase, haben 21 Jugendliche aus den Ländern Afghanistan, Albanien, Gambia, Georgien, Ghana, Iran, Kosovo, Mali, Mazedonien, Mongolei, Nigeria, Somalia, Türkei, Tschetschenien, Ukraine und Vietnam im Alter von 16 bis 19 Jahren. Der Mädchenanteil betrug 58%, was zusätzlich ermöglichte das Material in Bezug auf geschlechtsspezifische Zugänge zu evaluieren.

Erschwerend für die prozesshafte Bildungs- und Berufsberatung im Unterricht war die Tatsache, dass von 21 Teilnehmerinnen, 11 Personen Asylwerberinnen waren, und dadurch keinen freien Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Gerade Asylwerberinnen leiden unter massiven Existenzängsten und stehen unter großem finanziellem Druck. Oft sind sie unbegleitet und können finanziell nicht auf Ressourcen der Eltern zurückgreifen, was einen großen Einfluss auf die weitere Berufs- und Ausbildungswahl hat. Auf die spezielle Situation von Asylwerberinnen am Arbeitsmarkt wird am Ende dieses Abschnitts noch näher eingegangen werden.

Im Unterschied zur Berufsorientierung an österreichischen Regelhauptschulen, wo die Berufsorientierungsphase im Alter von 14 – 15 Jahren stattfindet, war unsere Zielgruppe zum Zeitpunkt der Berufsorientierung schon zwischen 16 bis 19 Jahre alt. Diese Tatsache bedeutet, dass den Jugendlichen viele Ausbildungswege nicht mehr offen stehen, da zahlreiche Tagesschulen ältere Jugendliche nicht mehr aufnehmen können/dürfen. Migrantische Jugendliche, die eine weiterführende Schule besuchen wollen oder, aufgrund des fehlenden Arbeitsmarktzugangs müssen, sind häufig gezwungen diese Ausbildungen an der Abendschule zu absolvieren. Das erfordert ein hohes Maß an Selbstdisziplin und Eigenverantwortung, was im Curriculum insofern berücksichtigt wurde, dass Inhalte immer wieder nach der Methode des „Eigenverantwortlichen Lernens und Arbeitens“ (EVA) aufbereitet wurden. Erwähnenswert und bemerkenswert scheint, dass zehn Teilnehmerinnen erst seit rund einem Jahr in Österreich leben und aus den jeweiligen Herkunftsländern keine bis wenige Vorkenntnisse in Deutsch mitgebracht haben, nun aber bereits in der Lage sind einen österreichischen Hauptschulabschluss in naher Zukunft positiv zu absolvieren.

Die Sprachkenntnisse in Deutsch stellten für die Durchführung des Curriculums kein Problem dar, da dieses selbstverständlich speziell für diese Zielgruppe entwickelt und auch auf Kriterien der Verständlichkeit evaluiert wurde.

Relevant für die Bildungs- und Berufsberatung ist der Umstand, dass fast 60% der teilnehmenden

Migrantinnen so genannte unbegleitete minderjährige Flüchtlinge waren, die entweder in diversen Betreuungseinrichtungen oder gänzlich auf sich selbst gestellt in Österreich leben. Die Relevanz besteht darin, dass nachweislich die Berufswahl und Berufslaufbahn der Eltern und naher Bezugspersonen Einfluss auf die Interessensentwicklung der Kinder/Jugendlichen haben, und das beim überwiegenden Teil der Teilnehmerinnen nicht gegeben war. Dieser Umstand kann aber keinesfalls ausschließlich negativ gewertet werden, denn eine zu starke Beeinflussung, beispielsweise durch über Generationen weitergereichte Berufstraditionen, kann Jugendliche stark unter Druck setzen oder sie von einer intensiven Reflexion der eigenen Wünsche und Ziele abhalten. In der klassischen Berufsberatung bei Kindern und Jugendlichen wurde mehrfach erforscht, dass das Einbeziehen der Eltern in diesen wichtigen Entscheidungsprozess hilfreich und nötig ist. Im Curriculum wurde auf dieses Thema bewusst kein allzu großer Schwerpunkt gelegt, da viele unserer Teilnehmerinnen massiv unter der Situation leiden in einer so grundlegend wichtigen Lebensphase, wie der Adoleszenz, alleine, gelöst vom Familienverband, zu sein.

Asylwerberinnen am österreichischen Arbeitsmarkt

Obwohl Asylwerberinnen theoretisch Zugang zum Arbeitsmarkt haben, sind sie in der Praxis fast gänzlich vom legalen Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Laut eines Erlasses des BMWA aus dem Jahr 2004 wurde die Berufstätigkeit von Asylwerberinnen auf so genannte Kontingentsarbeitsplätze eingeschränkt. So dürfen Asylwerberinnen nur im Bereich der Saison- und Erntearbeit tätig sein. Dies führt dazu, dass Asylwerberinnen, die teilweise schon viele Jahre in Österreich leben, mehr und mehr aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden. Diese Regelungen schließen jugendliche Migrantinnen vom Lehrstellenmarkt aus, da auch für diese eine Arbeitserlaubnis von Nöten ist. Die ganze Härte des Ausländerbeschäftigungsgesetz zeigt sich auch in der Tatsache, dass jugendliche Asylwerberinnen keine Schnupperlehre oder mehrtägige Praktika besuchen dürfen, da selbst diese Tätigkeiten einen Arbeitsmarktzugang voraussetzen. Eine Bildungs- und Berufsberatung stellt sich daher noch schwieriger dar, weil auch dieser Erfahrungszugang teilweise verwehrt wird. Um die Situationen von jugendlichen Asylwerberinnen am österreichischen Arbeitsmarkt zu verändern, ist eine rechtliche Anerkennung einer Lehrstelle als Ausbildung unbedingt erforderlich. Der ungehinderte Zugang zum Dualen Ausbildungssystem ist entschieden von Nöten um den Jugendlichen überhaupt die Möglichkeit einer Integration ins österreichische Arbeits- und Sozialleben zu ermöglichen.

Die Grundstruktur des aktuellen Ausländerbeschäftigungsgesetzes geht auf das Inländerarbeitsschutzgesetz aus der Zwischenkriegszeit zurück. Die Idee der Kontingentierung von Arbeitskräften geht auf Bestimmungen des „Dritten Reiches“ zurück, welche mit dem Anschluss Österreichs an Hitler-Deutschland rechtswirksam wurden. Alleine dieser geschichtliche Zusammenhang sollte zweifelsohne Inhalt der aktuellen politischen Diskussion sein und verdeutlicht die Institutionalisierung von alltagsrassistischen Phänomenen in Österreich. Festgelegte Kontingente verfolgen zudem ausschließlich volkswirtschaftliche Interessen und Ziele, nämlich die Arbeitsplätze der „Inländerinnen“ zu schützen und die Beschäftigung von Migrantinnen einzelnen Branchen zuzuordnen, und nehmen keinerlei Rücksicht auf existenzielle und humanitäre Grundbedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund. Augenscheinlich ist diese Zementierung auf einzelne Branchen, betrachten wir die Ausländerbeschäftigung geschlechtsspezifisch: Die Beschäftigung von Migrantinnen konzentriert sich beinahe ausschließlich auf drei Branchen: Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Textilindustrie und die Bekleidungsindustrie.

Bedarfsanalyse im Vorfeld

Vor Projektbeginn am 1. September 2007 wurde bei den Kursteilnehmerinnen des Vorbereitungslehrgangs zum externen Hauptschulabschluss eine Bedarfsanalyse bezüglich Bildungs- und Berufsberatung durchgeführt. In Form eines Fragebogens wurden die jugendlichen Migrantinnen zuerst befragt, was sie sich unter Bildungs- und Berufsberatung vorstellen und ob ihnen dieser Begriff geläufig sei. Von den befragten 30 Jugendlichen konnten 43 Prozent die Tätigkeiten einer Bildungs- und Berufsberatung so beschreiben, dass angenommen werden kann, dass ein Vorwissen bestand. Die Mehrheit der Befragten (57%) allerdings hatten keinerlei Vorstellungen davon was die Tätigkeit einer Bildungs- und Berufsberaterin beinhalten könnte.

Auf die Frage, ob die Teilnehmerinnen bereits wissen, was sie nach dem Hauptschulabschluss machen wollen, gaben 90 Prozent ihren zukünftigen Berufs – und/oder Ausbildungswunsch an, 9 Prozent hatten sich diesbezüglich noch nicht orientiert und 1 Prozent gaben ungültige Antworten. Von den 90 %, die schon konkrete Zukunftsvorstellungen hatten, tendierten 82% zu weiterführenden Schulen, 18 % zum direkten Einstieg ins Erwerbsleben oder den Einstieg ins Duale Bildungssystem.

Im Fragebogen wurde ermittelt zu welchen Themenbereichen die Jugendlichen noch Informationen brauchen, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Es ergaben sich folgende Informationswünsche:

Informationen zu Berufen: 22 Nennungen
Informationen zu Schulen: 15 Nennungen
Informationen zu Lehrstellen: 18 Nennungen
Informationen zu Gesetzen: 16 Nennungen

Interessant scheint dabei, dass zwar laut Ergebnis 82 % zu einer weiterführenden Schulbildung tendieren, allerdings beim Themenbereich „Informationen zu Schulen“ nur 15 Nennungen abgegeben wurden. Diese Unregelmäßigkeit lässt sich vermutlich auf den noch fehlenden Wissenstand bezüglich des österreichischen Ausbildungssystem und den damit verbundenen Möglichkeiten für die Jugendlichen erklären. Aus Erfahrung wissen wir, dass die Ausbildungswege in den Herkunftsländern der Teilnehmerinnen und die in Österreich teilweise differieren. Daher wurde im Curriculum der Auseinandersetzung mit dem österreichischen Schulsystem, im Vergleich mit den unterschiedlichen Bildungssystemen in den jeweiligen Herkunftsländern viel Raum zugesprochen.

Durchführungsphase:

Die Durchführungsphase stellte sich für die Teilnehmerinnen und Pädagoginnen als ausgesprochen interessante (gegenseitige) Lernerfahrung dar. Die teilnehmenden Jugendlichen zeigten sich, bis auf zwei Ausnahmen, auf die später noch eingegangen wird, ausgesprochen interessiert und reflexionsbereit. Im Gegensatz zu manchen Regelhauptschulen, wo, laut Angaben einzelner Lehrerinnen, Berufsorientierung von den Schülerinnen oft als unliebsames Fach empfunden wird, erkannten die Teilnehmerinnen sofort die Wichtigkeit von Berufsorientierung für ihre zukünftige Lebensplanung, und arbeiteten dementsprechend aktiv

an den einzelnen Inhalten.

Eine Schwierigkeit, mit der die Trainerinnen und Beraterinnen zu kämpfen hatten, war den Jugendlichen ohne Arbeitsmarktzugang zu vermitteln, dass eine frühe Bildungs- und Berufsberatung auch für sie wichtig und relevant ist. Es gelang nicht alle Asylwerberinnen kontinuierlich im Unterricht zu halten, 2 Jugendliche nahmen nicht teil. Einer dieser Jugendlichen lebt in einer klassischen Großheim-Asylunterbringung. Aufgrund dieser Situation fiel es ausgesprochen schwer den jungen Mann aus seiner Perspektivenlosigkeit zu holen und ihm Strategien und Möglichkeiten für die Zukunft aufzuzeigen. Vor allem Jugendliche leiden sehr unter dieser Zugangsbeschränkung am Arbeitsmarkt, gerade weil viele von ihnen aus Kriegs- und Krisengebieten mit einer starken Hoffnung auf eine bessere (Bildungs) Zukunft nach Österreich kommen und hier sehr schnell enttäuscht werden. Den Jugendlichen eine Unterstützung in dieser lähmenden Frustration anzubieten, schien in diesen zwei Situationen leider nicht möglich. Allerdings zeigt es sich als wichtig, nicht als der „verlängerte Arm“ des Ausländerinnenbeschäftigungsgesetzes aufzutreten, sondern den Teilnehmerinnen zu vermitteln, dass diese Gesetzgebung nicht im Sinne der Pädagoginnen/Beraterinnen ist und gemeinsam mit den Jugendlichen politische Forderungen in Bezug auf das Ausländerinnenbeschäftigungsgesetzes zu stellen.

5

Methodisch-didaktische Vorgehensweise und Unterrichtsprinzipien

Einhergehend mit den pädagogischen Prinzipien des Vereins maiz ist auch das Curriculum zur antirassistischen Bildungs- und Berufsberatung didaktisch an Paulo Freires Pädagogik/Methodologie der Unterdrückten angelehnt. Ausgangspunkt der Pädagogik ist die Lebenssituation und die Lebensbedingungen der Lernenden. Um die Pädagogik Freires umsetzen zu können, müssen Pädagoginnen/Beraterinnen bereit sein ihre Rolle zu reflektieren und, wenn nötig, zu verändern. Nach Paulo Freire sind die Lehrenden Begleiterinnen für die Entfaltung des Potenzials der Teilnehmerinnen. Sie müssen ihren Anspruch aufgeben, den richtigen Weg für die Lernenden zu kennen und vorgeben zu wollen. Ein wesentlicher Baustein der Freire - Pädagogik ist die Bereitschaft zum gemeinsamen, gegenseitigen Dialog, der aber nur geführt werden kann im festen Glauben daran, dass die Menschen ihre Fähigkeiten und individuellen Potenziale entwickeln können und in der Hoffnung, dass kollektiv eine gesellschaftliche Veränderung der Welt möglich ist.

Wie kurz erwähnt, wurden manche Inhalte des Curriculums nach Methoden Augusto Boals aufgebaut:

Augusto Boal ist der Begründer des Theaters der Unterdrückten, eine Methodenreihe, die auch das Forumtheater beinhaltet.

Dabei ist der Dialog im Zusammenspiel zwischen Trainerinnen und Regisseurinnen und den Teilnehmenden zentraler Bestandteil. Nicht die Regisseurin bestimmt die Inhalte der Szenen und Theaterstücke, sondern die Teilnehmenden setzen die thematischen Schwerpunkte. Befreiung aus Alltagszwängen, Einsicht in eigenes Handeln, Infragestellung von gesellschaftlichen Unterdrückungs-Spielregeln etc. sind wichtige Zielsetzungen in der Arbeit. Daher sind für eine Bildungs- und Berufsberatung, die reale Arbeitsmarktbedingungen antirassistisch analysieren und verändern will, Verwendung der Methoden Augusto Boals ein wirksames, aktives Instrument der Bearbeitung und Partizipation.

Eine weitere Technik Augusto Boal's, die im Curriculum verwendet wird, ist das Zeitungstheater: Grundlage für das Zeitungstheater sind Zeitungsartikel, Überschriften, aber auch Reden, Bücher und Zitate, die bewusst gelesen werden, das bedeutet, in gesellschaftspolitische Zusammenhänge und Hintergründe gesetzt werden und durch unterschiedlichste Interventionen verändert werden. In Bezug auf Bildungs- und Berufsberatung lässt sich das Zeitungstheater an vielen Stellen des Curriculums anwenden: Auch bieten österreichische Tageszeitungen, Reden von Politikerinnen und Wahlplakate genügend (rassistisches) Material um gesellschaftliche Entwicklungen zu erkennen und zu thematisieren.

Ein vornehmliches Unterrichtsprinzip ist die Handlungsorientierung: Handlungsorientierung beinhaltet viele Methodenbereiche wie EVA (eigenverantwortliches Arbeiten), offener

Unterricht, erfahrungsbezogener Unterricht, entdeckendes und praktisches Lernen, Empowerment. Diese Prinzipien ermöglichen, neben Fachkompetenzen, das Erwerben bzw. Schulen von Sozialkompetenzen (Teamfähigkeit, Konfliktlösungsstrategien, Eigenverantwortung), methodische Kompetenzen (Gruppenbildung, Literaturrecherche,...), organisatorische Kompetenzen (Umgang mit Ressourcen) und verschiedenste Fertigkeiten (beispielsweise PC- Fertigkeiten).

Auch Globales Lernen wird im Curriculum mit einbezogen:

Beim Thema Geld/Konsum werden verschiedene Arbeitsbedingungen weltweit besprochen, Kinderarbeit thematisiert, und Utopien entwickelt, wie gerechte Arbeitsbedingungen erreicht werden können. Auch wird das eigene Konsumverhalten hinterfragt und das wichtige Thema im Globale Lernen - Fair Trade - bearbeitet. Globales Lernen bedeutet nicht alles verstehen zu können und ständig nach neuen Fragen und Antworten zu suchen, die globale Zusammenhänge thematisieren. Auch bedeutet es die Welt immer wieder mit neuen Augen sehen und hinterfragen zu lernen. Dieses permanente Hinterfragen der globalisierten Welt wird im Curriculum beinahe durchgängig forciert.

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass im Curriculum ganzheitliche Bildungsansätze angewandt werden, die für einen lebensbegleitenden Entwicklungsprozess stehen, innerhalb dessen die Teilnehmerinnen ihre geistigen, kulturellen und lebenspraktischen Fähigkeiten ebenso wie ihre personalen und sozialen Kompetenzen stetig erweitern.

6

Evaluierung

Die Evaluierung in den Gruppen zeigte durchwegs positive Ergebnisse. Evaluiert wurden einzelne Unterrichtsmaterialien, Arbeitsblätter und Texte nach folgendem Schema:

Gegenstand der Evaluation	Kriterien	Indikatoren	Methode der Datenerhebung
Unterrichtsmaterial Berufsorientierung	1. Das Material ist didaktisch-methodisch angemessen	<ul style="list-style-type: none"> die Inhalte können von dem überwiegenden Teil der TN erfasst werden (nach entsprechender Vorbereitung) es werden verschiedenen Formen von Materialien verwendet (z.B. Texte, Hörtexte, Videos, Spiele,...) das Material fördert die Partizipation der TN das Material fördert die Reflexion und Diskussion 	<ul style="list-style-type: none"> Fragebogen TN Protokoll und Selbstreflexions-Fragebogen Trainerinnen
	2. Das Material ist inhaltlich angemessen	<ul style="list-style-type: none"> der Inhalt entspricht dem aktuellen Stand der Lage (z.B. Gesetze, Arbeitsmarktdaten) ein Teil der TN schätzt die Inhalte als nützlich für die Verbesserung ihrer Situation am Arbeitsmarkt 	<ul style="list-style-type: none"> Fragebogen TN Protokoll und Selbstreflexions-Fragebogen Trainerinnen Feedbackrunde

Fragebögen wurden den Teilnehmerinnen ausgeteilt, wenn Arbeitsblätter verwendet wurden. Die Fragebögen wurden von beiden Gruppen gut verstanden. Das Ausfüllen der Fragebögen erfolgte ohne Beisein der

Beraterin und Trainerin, um ein möglichst aussagekräftiges Ergebnis zu erzielen. Hier gilt es allerdings zu bemerken, dass sich eine Evaluierung bei Jugendlichen vermutlich anders darstellt als bei einer Erwachsenen- Zielgruppe, da viele Jugendliche das Kritisieren einer Pädagogin, in welcher Form auch immer, als unhöflich und inakzeptabel sehen. Dieser teilweise Erschwerung der Evaluierung konnte aber entgegengewirkt werden, indem den Jugendlichen vermittelt wurde, dass konstruktive Kritik für die Arbeit der Beraterin/Pädagogin hilfreich ist. Außerdem wurden im Zuge des Curriculums Themen wie Kritik, Kritikfähigkeit, "Wie äußere ich Kritik und was nutzt mir Kritik?", ausführlich bearbeitet und so die Teilnehmerinnen auf die Evaluierung vorbereitet. Dennoch ist selbstverständlich nicht auszuschließen, dass einzelne Jugendliche aufgrund „gut gemeinten“ Respekts die Ergebnisse besser ausfallen ließen. Diesem Risiko ist jedoch jegliche Evaluierung unterworfen und kann bei den Ergebnissen mitgedacht werden.

In einer Gruppe, an der das Curriculum erprobt wurde, wurden im Laufe der Durchführung Projektstagebücher geführt, die anschließend anonym ausgewertet wurden. Die Projektstagebücher behandelten wöchentlich folgende Fragen:

Was habe ich diese Woche gelernt?
 Habe ich neue Informationen bekommen?
 Sind die Informationen nützlich für mein Leben?
 Konnte ich meine Meinung offen sagen?
 Was hat mir gut gefallen?
 Was hat mir nicht gut gefallen?
 Was wünsche ich mir noch für den Unterricht?
 Hast du vielleicht Tipps für uns?

Zur Auswertung wurden die oben genannten Fragen auf jeweils unterschiedlich farbige Karten geschrieben und im Raum aufgehängt. Die Jugendlichen bekamen Moderationskarten in denselben Farben und schrieben ihre wichtigsten Antworten auf. Die gleichfarbigen Karten wurden gesammelt und anschließend zu der entsprechenden Fragekarten an die Wand gehängt. Die so entstandene Collage wurde fotografiert und konnte anschließend ausgewertet werden.

100% der Teilnehmerinnen gaben bei der Evaluierung an dass sie offen über die eigene Meinung diskutieren konnten und das Gefühl hatten, dass die eigene Meinung respektiert wurde. Auf die Frage „ Was hat mir nicht gut gefallen?“ gaben die meisten Jugendlichen an, dass ihnen alles gefallen hat. Eine kritische Stimme war hier zu lesen: So viele Spiele sind nicht gut. Das ist nicht wichtig für mich.“ Hier zeigt sich deutlich, dass der Zugang, dass gerade spielerisches Lernen nachhaltig ist, deutlicher vermittelt werden muss. Bei den Themen, die die Teilnehmerinnen als wichtig und spannend empfanden, wurden folgende mehrfach genannt:

- das Ausländerbeschäftigungsgesetz
- das österreichische Schulsystem
- Diskriminierung und Rassismus am Arbeitsmarkt

Einige Erfolgskriterien der Maßnahme konnten laut Evaluierung erreicht werden: Die Jugendlichen empfanden die Berufsorientierung als ausgesprochen wichtig und interessant sowie hilfreich für ihre Zukunft und gaben an sehr viel gelernt und erfahren zu haben. Sie empfanden die Berufsorientierung als bedürfnisorientiert und sahen eine Verbesserung für ihre Zukunft am österreichischen Arbeitsmarkt.

7

Resümee

Jugendliche Migrantinnen sind am Arbeitsmarkt mehrfach benachteiligt und daher müssen Strategien entwickelt werden dieser Tatsache entgegen zu treten. Ein wichtiger Schritt wurde mit diesem Curriculum gesetzt, indem Materialien und Lerninhalte bedürfnisorientiert entwickelt wurden und eine Diskussion weg vom Defizitdiskurs zu einem wertschätzenden, antirassistischen Gesprächsklima geschaffen wurde. Das ausgearbeitete Curriculum ermöglicht eine nachhaltige Selbstbewusstseinsentwicklung und Weiterentwicklung zahlreicher Kompetenzen der teilnehmenden Jugendlichen, was für den Einstieg in den Arbeitsmarkt unabdingbar ist. Ohne Zweifel muss diese oder ähnliche Formen der Arbeit mit jugendlichen Migrantinnen noch den Einzug in österreichische Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen halten und vor allem in die österreichische Politik. Solange Dequalifizierung, rassistische Diskriminierung strukturell und individuell tief in der Gesellschaft verankert sind, werden migrantische Jugendliche immer wieder die ersten Benachteiligten wirtschaftlicher und arbeitsmarktpolitischer Veränderungen sein. Um aus dieser Spirale auszubrechen ist es nötig Beraterinnen, Pädagoginnen entsprechen zu schulen, was bedeutet, dass spezielle Fort- und Weiterbildungsangebote geschaffen werden müssen, die sich mit der Situation von Migrantinnen am Arbeitsmarkt beschäftigen. Nur sollten diese Angebote nicht wieder von Mehrheitsösterreicherinnen initiiert und entwickelt werden, sondern von Betroffenen, von Migrantinnen, was auch beinhaltet, dass Migrantinnen der Zugang zur Ausbildung zu Bildungs- und Berufsberaterinnen erleichtert werden muss und ihr selbst erfahrenes Wissen schon dort speziell berücksichtigt werden muss.

Solange aber (jugendliche) Migrantinnen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, keine Arbeitsbewilligung erhalten, solange das Absolvieren einer Lehrstelle an das Besitzen gültiger Arbeitserlaubnis geknüpft ist, sind all die Diskussion und Versuche der Politik zur sogenannten besseren Integration migrantischer Jugendliche am Arbeitsmarkt nichts anderes als Alibiaktionen.

2005 führten Mitarbeiterinnen des Verein maiz das Projekt EMPICA - Empowerment through Improvement of Counsellors Activities durch. Inhaltlicher Schwerpunkt der Arbeit von EMPICA war die Bereicherung klassischer Bildungsberatungskonzepte durch die Perspektive des politischen Antirassismus. Aufgrund ihrer Forschungsarbeit sprechen die Mitarbeiterinnen dieses Projekts abschließend folgende Empfehlungen aus, die für Bildungsberaterinnen, Pädagoginnen unbedingt beachtet und reflektiert werden sollten:

A Einstellung und Verhalten der BildungsberaterInnen

- Das Bild von MigrantInnen ist, unabhängig von der eigenen Betroffenheit und ethnischen Herkunft von Klischees gekennzeichnet. Die Möglichkeit zur Diskriminierung spiegelt sich außer in der rechtlichen Realität auch in kollektiven Bewusstseinsstrukturen wider. MigrantIn zu sein heißt nicht per se, antirassistisch zu sein. Daher erachten wir es als sehr wichtig, in den Workshops über eigene - latente - Rassismen zu reflektieren.
- Die bevormundende Haltung, die von einigen BildungsberaterInnen praktiziert wird, sollte zB. durch Rollenspiele thematisiert und in der Praxis hinterfragt werden. Statt Urteile über Möglichkeiten eines Berufswunsches zu fällen, sollen alle Informationen offen gelegt werden und Umsetzungsmöglichkeiten diskutiert werden.
- Regelmäßige Auseinandersetzungen mit eigenen Stereotypen durch Reflexion der eigenen Beratungstätigkeit erachten wir als unerlässlich, wobei die Begleitung durch eine externe Person empfehlenswert ist. (Supervision)
- In der Bildungsarbeit mit MigrantInnen betonen wir die politische Sensibilisierung bezüglich struktureller Blockaden und die Bewusstmachung ihrer Veränderbarkeit: Welcher Umgang mit strukturellen Blockaden ist möglich, welche Konsequenzen ergeben sich dadurch für wen?
- Die Forderung nach der Abschaffung des AusländerInnenbeschäftigungsgesetzes und Änderung des Fremdenrechts sehen wir als Grundlagen einer antirassistischen Beratung.
- Engagement der BildungsberaterInnen gegenüber politischen Entscheidungsträgern wie AMS und BMWK sehen wir als notwendig an. Dadurch wird es möglich, Einfluss für z.B. die Anerkennung von Nostrifikationen zu gewinnen.
- Politische Parteilichkeit seitens der BeraterInnen ist wichtig. Es sollte nicht ihre Aufgabe sein, Rechtfertigungen für Ausschlussmechanismen zu suchen sondern sie zu benennen. Solche Mittlerinnenpositionen können die Problematisierung der zu beratenden Person zur Folge haben. Rechtfertigungen über strukturelle Ausschlüsse müssen von den Verantwortlichen und nicht von den Betroffenen gefordert werden!
- In Bezug auf Fortbildung sind qualitativ hochwertige und finanziell unterstützte Deutschkurse notwendig. Weiterbildungen können mit Sprachkursen kombiniert werden, um nicht unnötig Kosten und Zeit zu verschwenden. Die Studienbeihilfe sollte unabhängig von der StaatsbürgerInnenenschaft gewährt werden.
- Eine Quote für die Beschäftigung von Migrantinnen in Institutionen und Vereinen, die Dienstleistungen

für Migrantinnen anbieten, kann die Qualität durch muttersprachliche Beratung und Verringerung der Hierarchien zwischen Beraterinnen und zu Beratenden verbessern.

B Kenntnisse und Wissen

- Die Mehrsprachigkeit von Beraterinnen ist verstärkt als Kompetenz anzuerkennen.
- Vorstellungen von unterschiedlichen nationalen Ausbildungssystemen können durch die Teilnehmerinnen (und Gäste) im Lehrgang vorgestellt werden. Dies bietet Einsichten in die Unterschiedlichkeit von Systemen, die vor dem Hintergrund der Gleichwertigkeit betrachtet werden können.
- - Kenntnisse über die aktuelle Gesetzeslage sind für Beraterinnen hilfreich. Migrantinnen müssen auch über ihre Rechte und darüber, was ihnen zusteht, informiert werden. Dazu gehören auch Basisinfos zum Ausbildungs- und Förderungssystem.
- Information über die Kompetenzen und Potentiale der Migrantinnen müssen in den Vordergrund rücken. Die Offenlegung derselben im Lehrgang seitens Teilnehmerinnen ermöglicht den Umgang mit verschiedenen Bildungsniveaus bewusst zu reflektieren. Dabei soll das soziale und kulturelle Kapital von Migrantinnen diskutiert und gefördert werden.

Diese Informationen sollten auch in die Gestaltung der konkreten Bildungsberatungssituation einfließen.

C Gestaltung der Bildungsberatungssituation

- Die heterogene Gruppe der Migrantinnen artikuliert u.a. folgende Bedürfnisse:
Freien Zugang zum Arbeitsmarkt ohne Ausschluss durch rassistische Diskurse und strukturelle Barrieren.
- Deutschkurse in verschiedene Maßnahmen einbauen: Finanziell leistbare Kurse, die Fachwissen mit Vermittlung von Deutschkenntnissen kombinieren.
- Die Möglichkeit, Deutschkenntnisse im Beruf zu erwerben.

- Leistbare Kinderbetreuung für alle Fortbildungen.
- Die Wahrnehmung ihrer Kompetenzen unabhängig von ihren Deutschkenntnissen und den Abbau rassistischer Verhaltensweisen bei der Jobsuche etc.
- Die Möglichkeit, Berufe nach eigenen Interessen in besser bezahlten und/oder höher qualifizierten Bereichen wählen zu können.
-
- Von den Beraterinnen: Individuelle Bedürfnisse in der Beratungssituation wahrnehmen zu können.
- Gleiches Engagement der Beraterin und der zu Beratenden

Zum konkreten Beratungsablauf sprechen wir folgende Empfehlungen aus:

- Zum Ablauf der Beratung: ein offener Einstieg ermöglicht eine ungezwungene Atmosphäre in der die Migrantin ihre Kompetenzen und Wünsche zum Ausdruck bringen kann. Die Abschlusssituation sollte dementsprechend von Respekt und Dialektik gekennzeichnet sein.
- Kreative Methoden der Interessensfindung sollten in jeder Beratungssituation Platz haben, da sie sich auf Motivation und Selbstbewusstsein positiv auswirken können.
- Zur Beratungsdauer: mindestens eine Stunde pro Termin, um auf die individuellen Personen einzugehen. Mehrere Termine erlauben die Entwicklung einer prozesshaften Beratung und erleichtern die Begleitung bis hin zu einem erfolgreichen Abschluss.

8

Beispiele für Unterrichts- Materialien

Materialbeispiele BLOCK I

- Meine Ziele
- Traumberufe
- Der Fähigkeitenbaum

Materialbeispiele BLOCK II

- Wir haben die besseren Argumente

Materialbeispiele BLOCK III

- Das Ausländerbeschäftigungsgesetz
- Immer mehr Jugendliche in der Schuldenfalle

Materialbeispiele BLOCK V

- Kommunikation
- Andere Länder andere Gesten
- Die telefonische Bewerbung

Materialbeispiele BLOCK I

Meine Ziele

Überlege dir deine drei wichtigsten Ziele, die du erreichen willst:

1) _____:

2) _____:

3) _____:

Wie wird dein Leben aussehen, wenn du dein Ziel erreicht hast?

Woran wirst du erkennen (wie wirst du merken), dass du dein Ziel erreicht hast?

Was musst du tun, um dein Ziel zu erreichen?

Wie ist dein erster konkreter Schritt auf diesem Weg?

Dein persönlicher Zielsatz

Auf dem Weg zum Ziel werden immer unerwartete Hindernisse auftauchen, die du bekämpfen musst. Daher ist es wichtig immer wieder darauf zu schauen **wo du gerade stehst auf deinem Weg**. Um ein Ziel bewusst im Auge behalten zu können, kann ein Zielsatz helfen.

Sei beim Zielsatz so konkret wie möglich und vermeide Modalverben und Umschreibungen mit „versuchen“ und „probieren“.

nicht. a) Vielleicht sollte ich ein bisschen sparen.

besser: b) Ich lege ab Jänner 2008 jeden Monat 5 Euro auf die Seite (so spare ich im Jahr 60 Euro)

So, los gehts!

Beiblatt für Trainerinnen

Es kann den Jugendlichen vielleicht helfen, wenn der Zielsatz mit einem optischen Signal verankert ist. z.B. eignen sich kleine Holzperlen, die die Jugendlichen bekommen und sich an den Schlüsselbund hängen. Immer wenn sie die Holzperle sehen, werden sie an das Ziel erinnert.

Eine andere Möglichkeit wäre

Die Jugendlichen schreiben den Zielsatz schön auf eine Karte, die die Trainerin dann einsammelt und aufbewahrt. Am Ende des Moduls teilt die Trainerin die Karten wieder an die jeweiligen Jugendlichen aus und sie schauen, oder zeichnen auf, ob sie sich dem Ziel schon genähert haben und wo sie gerade stehen. Es kann durchaus sein, dass die Teilnehmerinnen erkennen, dass sie ein anderes Ziel vor Augen haben. Hier ist noch Zeit und Platz das Ziel neu zu überdenken oder zu verändern.

Noch eine Möglichkeit:

Die Zielkarte, die eingesammelt wurde, wird jeden Monat, alle 2 Wochen erneut ausgeteilt und auf der Karte wird ein Zielbarometer geführt, auf dem jeweils eingezeichnet wird, wie nahe die Teilnehmerinnen dem Ziel schon gekommen sind.

Ein Barometer kann z.B. so aussehen:

Traumberufe

Wo steh ich?

|_____X_____| ZIEL

Fast jede und jeder von uns hatte oder hat viele Traumberufe. Natürlich verändern sie sich im Laufe der Zeit und passen sich den Lebensabschnitten an. Aber sie zeigen auch welche Interessen wir hatten und was wir gerne gemacht haben. Vielleicht erinnert ihr euch an Fähigkeiten, die ihr schon ganz vergessen habt. Erinnert ihr euch an euren ersten Traumberuf? Welcher Beruf war das? Wie alt warst du da? Und wie haben die Erwachsenen darauf reagiert? Wann hat sich dein Traumberuf verändert?



Schritt 1

Zeichnet eure Lebenslinie – bis zur ersten Berufsentscheidung. Ihr könnt mit Wellen oder Zacken die HOCHS und TIEFS der Lebensspanne darstellen.



Schritt 2:

Der zweite Schritt ist nun den Traumberuf der Lebenslinie zuzuordnen! Wann taucht welcher Berufswunsch auf? Es ist ganz egal, ob dieser Wunsch heute realistisch oder unrealistisch ist.



Schritt 3

Überlegt euch, was euch an euren Traumberufen so gefallen hat. Lag es an der interessanten Tätigkeit, an Personen, die euch beeinflusst haben, oder vielleicht an Kleinigkeiten?

zum Beispiel:

Hebamme	Lehrerin	Architektin	Verkäuferin	Ärztin
weil in meinem Land viele Frauen bei der Geburt sterben	weil meine Lehrerin so nett und lieb war	weil ich für mich und meine Familie ein Haus bauen wollte	weil ich mit Menschen arbeiten will	weil ich Leuten helfen wollte und heilen wollte
weil ich Frauen helfen möchte und Leben schenken möchte	weil ich will, dass Kinder lernen dürfen	weil viele Häuser nicht stabil und schön sind	weil meine Eltern ein Geschäft besitzen	weil der Beruf sehr angesehen ist



Schritt 4

Überlege dir diese Fragen und schreibe einen kurzen Text dazu:
Tausche die Ergebnisse mit einer anderen Person deiner Gruppe aus und diskutiert sie gemeinsam.

- Warum haben euch diese Berufe interessiert?
- Was interessiert euch an euren Traumberufen noch heute?
- Könnt ihr diesen Traumberuf als realistischen Beruf verwirklichen? Gibt es diesen Beruf in Österreich?
Warum könnt ihr das? Oder warum könnt ihr das nicht

Frei nach Spurensuche- Eine Entdeckungsreise durch die Berufsorientierung für Eltern und Töchter

Der Fähigkeiten - Baum



Mit den Teilnehmerinnen wird ein Fähigkeiten-Baum erstellt, der in bestimmten Abständen mit neu erworbene Kompetenzen erweitert werden soll. Der Baum begleitet die Gruppe in der gesamten Berufsorientierungsphase. Die Jugendlichen sollen so, auch visuell wahrnehmen können, dass sie bereits über zahlreiche Fähigkeiten verfügen, die sich aber im Leben verändern und entwickeln. Gerade für migrantische Jugendliche, die oft mit dem Vorurteil konfrontiert werden, dass sie "ja nichts können" und hier in Österreich von der Gesellschaft erst alles erlernt bekommen müssen, ist das Fokussieren auf bereits vorhandene Kompetenzen, die oftmals gerade aufgrund der Migrationsgeschichte erworben wurden, essentiell wichtig. Diese Arbeit dient weiters dem Stärken des Gruppengefühles.

Materialbeispiele BLOCK II

Wir haben die besseren Argumente!!

Mädchen, die sich für einen handwerklichen, technischen Beruf interessieren, bekommen im Umfeld meist wenig Unterstützung. Denn es gibt noch immer Vorurteile gegenüber Mädchen. Doch Mädchen haben die besseren Argumente:

Mädchen sind körperlich zu schwach für handwerklich-technische Berufe.



Viele Berufe in denen traditionell Frauen beschäftigt sind, sind körperlich sehr anstrengend (Pflegerberufe, Regalbetreuung, Hausarbeit,...). Sind die Buben mit 15 Jahren, wenn sie mit der Lehre beginnen, wirklich stärker als Mädchen? Auch Männer packen, wenn es schwer wird, zusammen an oder verwenden Hilfsmittel.

Warum lernst du nicht einen Beruf, bei dem du nicht schmutzig wirst? Einen Beruf, der besser zu einem hübschen Mädchen passt?



Wahre Schönheit kommt sowieso von innen. Und warum müssen immer die Mädchen hübsch und sauber sein?

Wenn ich ein Mädchen einstelle, muss ich ein eigenes WC und eine Umkleidekabine bauen. Das ist mir zu teuer.



Laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz müssen erst getrennte Toiletten und Umkleideräume eingebaut werden, wenn mindestens 5 Frauen UND 5 Männer beschäftigt sind. Für andere Fälle reicht es, wenn die Möglichkeit besteht, dass die Toiletten getrennt benutzt werden können. Und außerdem: als Reinigungskraft arbeitet ziemlich sicher eine Frau. Welches WC benutzt denn sie in der Firma?

Bei den traditionellen „Frauenberufen“ lassen sich Familie und Beruf besser vereinbaren.



STIMMT NICHT!
Bei vielen klassischen Frauenberufen wie Krankenschwester, Pflegehelferin, Gastgewerbe oder Einzelhandel sind die Arbeitszeiten sehr unregelmäßig (Wochenenddienst, Nachtdienst, Feiertagsdienst,...).

Frei nach Spurensuche- Eine Entdeckungsreise durch die Berufsorientierung für Eltern und Töchter

Materialbeispiele BLOCK III

Das Ausländerbeschäftigungsgesetz!

(AuslBG)
Stand 2009

Alles was mit **Arbeit** und **Beschäftigung** von **MigrantInnen** zu tun hat, auch von **Jugendlichen** und **Lehrlingen**, wird im **Ausländerbeschäftigungsgesetz** geregelt!

Wer muss sich an das Beschäftigungsgesetz halten?

Alle MigrantInnen, die in Österreich arbeiten wollen. Aber es gibt Ausnahmen, also Menschen, die das Gesetz nicht betrifft:

EWR – BürgerInnen (Achtung: Menschen aus Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Tschechien, Ungarn, Rumänien, Bulgarien brauchen eine Beschäftigungsbewilligung)

Familienangehörige und Angehörige (Eltern) von EWR – BürgerInnen die Drittstaatsangehörige sind

Familienangehörige von ÖsterreicherInnen, die zur Niederlassung berechtigt sind

Asylberechtigte (mit Konventionsreisepass) und Flüchtlinge, denen seit mindestens einem Jahr der Status subsidiär Schutzberechtigte zuerkannt wurde

Was bedeutet Familienangehörige im Gesetz?

- Ehegatten,
- Kinder (auch Adoptiv- und Stiefkinder, nicht aber Enkelkinder), die jünger als 22 Jahre alt sind, außer die Eltern bezahlen noch Unterhalt für die Kinder

Eltern von EWR BürgerInnen, denen Unterhalt gewährt wird – Eltern werden Angehörige genannt und nicht

Familienangehörige

Unterhalt bedeutet, dass die Eltern ihre Kinder bezahlen, finanzieren. Das kommt vor, wenn die Kinder studieren oder sonst eine Ausbildung machen.

Wenn du also vom AusIBG betroffen bist, gibt es verschiedene Genehmigungen, die du brauchst um in Österreich arbeiten zu dürfen:

Die Beschäftigungsbewilligung (BB):

Wenn eine MigrantIn nicht vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen ist und über keine Arbeitserlaubnis verfügt, muss eine **Beschäftigungsbewilligung** beantragt werden.

Eine junge Frau aus Afghanistan lebt seit einigen Monaten in Österreich. Sie ist Asylwerberin und muss arbeiten, weil sie das Geld zum Leben braucht. Sie findet eine Stelle in einem Restaurant. Der Chef des Restaurants (der Arbeitgeber also) möchte unbedingt, dass das junge Mädchen bei ihm zu arbeiten beginnen kann. Aber sie hat als Asylwerberin **keine Arbeitserlaubnis**. Nun muss die/der zukünftige ArbeitgeberIn zum Arbeitsmarktservice (**AMS**) gehen und dort für die Afghanin eine Beschäftigungsbewilligung (BB) beantragen. Das AMS entscheidet, ob eine BB erteilt wird oder nicht. Dabei muss das AMS verschiedene **Voraussetzungen der ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn** prüfen. Zum Beispiel darf die Person, die eine BB haben möchte keine Strafe wegen Schwarzarbeit bekommen haben, oder der Arbeitgeber darf noch nie Menschen illegal beschäftigt haben.

Außerdem ist die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung auch von der **Lage** und der **Entwicklung des Arbeitsmarkts** abhängig. Eine BB darf z.B. nur dann erteilt werden, wenn für die offene Stelle weder ein/e ÖsterreicherIn noch ein/e MigrantIn mit Arbeitserlaubnis zur Verfügung steht.

Neben der Prüfung gibt es auch noch **Höchstzahlen**. Dabei ist die **Bundeshöchstzahl** (Zahl für ganz Österreich) und für das jeweilige Bundesland auch die **Landeshöchstzahl** zu berücksichtigen. Im Jahr 2006 war die Landeshöchstzahl für Oberösterreich 28.500. Das bedeutet, dass für ganz Oberösterreich maximal 28.500 Beschäftigungsbewilligungen ausgestellt werden dürfen.

Obwohl die Möglichkeit einer BB für AsylwerberInnen klar im AusIBG geregelt ist, ist sie in der Praxis außerordentlich schwierig zu bekommen. Für AsylwerberInnen werden BB nur im Bereich der Saisonsbeschäftigung ausgestellt. Dazu kommen wir aber später. Zurück zu der jungen Afghanin: Sie hatte ausnahmsweise Glück, was aber leider selten ist, sie hat eine BB bekommen. Darf sie nun ihr Leben lang in jedem Job arbeiten? Nein, das darf sie nicht. Die BB **gilt nur für ein Jahr** und nur für **den Arbeitsplatz**, für den die Bewilligung beantragt wurde. Die BB ist eine weiße Ausweiskarte und kostet ca. 23 Euro, die aber der Arbeitgeber bezahlen muss.

Frage: Wenn das afghanische Mädchen nach ein paar Monaten kündigt, weil ihr die Arbeit nicht mehr gefällt, darf sie dann mit dieser BB einfach eine neue Arbeit beginnen?

Unsere junge Frau hat ihre Arbeitsstelle nicht gekündigt, doch nach einem Jahr ist die BB abgelaufen. Sie möchte aber noch länger in dem Restaurant arbeiten. Was kann sie nun tun? Da sie Asylwerberin ist, kann sie nur versuchen die Beschäftigungsbewilligung verlängern zu lassen.

Anders sieht es aus, wenn ein/e MigrantIn eine Niederlassungsbewilligung hat. Dann gibt es

Die Arbeitserlaubnis (AE)

Um eine **Arbeitserlaubnis** zu bekommen, muss der/die MigrantIn nun **selber** zum **AMS** gehen. Die AMS- BeamtIn prüft genau, ob die AntragstellerIn in den letzten **14 Monaten, 52 Wochen eine Arbeit** hatte. Natürlich darf das keine Schwarzarbeit gewesen sein, sondern eine **legale Beschäftigung**. Mit dieser Arbeitserlaubnis darf der/die MigrantIn nun auch den **Arbeitsplatz wechseln**, allerdings nicht das Bundesland. Die **AE** ist eine gelbe Ausweiskarte und höchstens **zwei Jahre** gültig. Der Antrag auf AE und die Ausstellung der Karte kostet ca. 125 Euro und ist von der Person, die den Antrag stellt, zu bezahlen, nicht von der/die ArbeitgeberIn wie bei der Beschäftigungsbewilligung.

Auch diese zwei Jahre gehen einmal vorbei und was gibt es dann für Möglichkeiten?

Der nächste Schritt ist

Der Befreiungsschein (BS)

Der **Befreiungsschein (BS)** berechtigt den/die InhaberIn jede **unselbstständige Erwerbstätigkeit in Österreich** aufzunehmen. Der BS wird MigrantInnen ausgestellt, wenn:

- sie im Besitz einer **Niederlassungsbewilligung (NLB)** sind und in den letzten **8 Jahren mindestens 5 Jahre in Österreich** erlaubt beschäftigt waren
- das **letzte Schuljahr vor Beendigung der Schulpflicht** in Österreich absolviert haben, eine NLB haben und wenigstens **ein niedergelassenes Elternteil**, also Mama oder Papa, während der letzten **5 Jahre mindestens 3 Jahre in Österreich erwerbstätig** war
- bisher wegen der **Eigenschaft als Angehörige von ÖsterreicherInnen** oder **EWR -BürgerInnen** von **AusIBG ausgenommen** waren, die Angehörigeneigenschaft nun aber wegfällt und rechtmäßig niedergelassen bleiben.
- Frage: Wie kann die Angehörigeneigenschaft wegfallen?
- **Familienangehörige einer Inhaberin / eines Inhabers eines BS** ist und bereits seit **12 Monaten in Österreich** niedergelassen ist

Der **Antrag auf einen BS** muss auch von dem/der MigrantIn **selber beim AMS gestellt** werden. Der BS wird als grüne Ausweiskarte erteilt und ist 5 Jahre gültig. Die Kosten belaufen sich auch auf ca. 125 Euro. *Befreiungsscheine, die das erste Mal für Jugendliche ausgestellt werden, sind von den Stempelgebühren befreit (ca. 40 Euro weniger).*

Das sind also die **3 Arten einer Arbeitsgenehmigung**. Es gibt auch noch den

Unbeschränkten Arbeitsmarktzugang

Menschen, die über einen **Niederlassungsnachweis**, einen Aufenthaltstitel **Daueraufenthalt-EG** oder eine **Niederlassungsbewilligung- unbeschränkt** verfügen, sind berechtigt in **ganz Österreich** einer **unselbstständigen Beschäftigung** nachzugehen, **ohne** dafür eine **Arbeitsgenehmigung** zu brauchen.

Das AuslBG ist hauptsächlich für Neuzuwanderer, AsylwerberInnen und Menschen ohne Niederlassung von Bedeutung.

Was passiert, wenn ich in Österreich unrechtmäßig beschäftigt war?

Unrechtmäßige Beschäftigungen, d.h. Arbeit ohne eine Arbeitsgenehmigung hat für beide Seiten, also für die/ den ArbeitnehmerIn und die/den ArbeitgeberIn Konsequenzen:

Wird eine ArbeitgeberIn das erste mal erwischt, weil sie Menschen unrechtmäßig beschäftigt, kommt es zu einer **Verwaltungsstrafe** von 1.000 bis 10.000 Euro (bei nicht mehr als 3 Personen, die beschäftigt wurden) oder von 2.000 bis 20.000 Euro (bei über 3 Personen).

Wenn gegen die/den MigrantInnen aufgrund von unrechtmäßiger Beschäftigung eine Ausweisung oder Aufenthaltsverbot erlassen wird, muss der/die ArbeitgeberIn die **Schubhaftskosten**, die **Kosten der Abschiebung** sowie **Dolmetschkosten** bezahlen.

Eine Firma kann auch ein **Verbot für Beschäftigung von MigrantInnen** bekommen und ihm sogar die **Gewerbeberechtigung entzogen** werden.

Ein/e MigrantIn, die bei unrechtmäßiger Beschäftigung erwischt wird, muss **keine Geldstrafe** bezahlen. Doch auch wenn die MigrantIn keine Geldstrafe bekommt, sind die Konsequenzen viel schlimmer: **Schon ein einmaliges Ausüben von Schwarzarbeit kann zu einem Aufenthaltsverbot führen!!!**

Die meisten AsylwerberInnen haben leider nur die Möglichkeit mit einer **Saisonsbeschäftigung/ Kontingentsbewilligung** legal arbeiten zu dürfen. So eine Bewilligung gibt es nur für bestimmte Branchen (Tourismus, Gastgewerbe, Bauwesen) und ist 6 Monate gültig. Auch nach den 6 Monaten gibt es keine Möglichkeit eine Arbeitsbewilligung zu bekommen.

Immer mehr Junge in der Schuldenfalle



Jede fünfte, die in einer der oberösterreichischen Niederlassungen der Schuldnerberatung Hilfe sucht, ist zwischen 18 und 25 Jahren alt. Damit ist in Oberösterreich die Zahl der Beratungen in dieser Altersgruppe weit höher als in den anderen Bundesländern. Die Ursachen für die hohe Zahl von Verschuldungen bei Jugendlichen, wurde von der Schuldnerberatung untersucht:

Als häufigste Ursache für Schulden bei jungen Menschen sind hohe Handyrechnungen, große Anschaffungen wie Autos sowie die Gründung neuer Haushalte. Besonders betroffen von Überschuldungen sind Personen mit geringem Einkommen – angelernte Kräfte und Menschen mit Lehrabschluss, deren Eltern bei Finanzproblemen nicht aushelfen können.

Die Schuldenfalle schnappt in den seltensten Fällen von heute auf morgen zu: Zum Beispiel gleichen Lehrlinge oft Kontoüberziehungen durch die jährlichen Gehaltssprünge aus. Nach Lehrende gibt es aber keine solchen Gehaltserhöhungen mehr. Dann werden die Konten überzogen, Autos auf Leasing gekauft und andere Gebrauchsgegenstände über Versandkataloge. Es kann dann noch Jahre dauern, bis die Schulden über Exekutoren eingetrieben werden.

95 % Der Menschen, die in die oberösterreichische Schuldnerberatung kommen, haben bereits die erste Exekution hinter sich. Im Durchschnitt haben die jungen Schuldenmacher dann oft 30.000 Euro zurückzuzahlen. Wichtig ist daher, um so eine Schuldenfalle zu vermeiden, nicht den gesamten Verdienst gleich auszugeben. Ein Teil soll für ungeplante Ausgaben gespart werden. Außerdem sollte man sich gut

überlegen, wofür man sein Geld ausgibt. Und: größere Anschaffungen sind billiger, wenn das Geld dafür gespart wird, als sie über Kredite zu finanzieren.

Ferdinand Herndler, der Geschäftsführer der oberösterreichischen Schuldnerberatung gibt seinen Schuldnern vor allem eines zu bedenken:
„Glück hängt nicht von Konsumartikeln ab.“

Ü1

Betrachte das Bild auf der ersten Seite und schreibe mindestens 5 Sätze über die Bedeutung!

Ü2

Erkläre die folgenden Begriffe in ganzen Sätzen:

Kontoüberziehung	Exekution	Konsumartikel
Gehaltssprünge	Verdienst	Finanzprobleme
Gebrauchsgegenstände	Anschaffungen	Schuldenmacher

Ü3

Fragen zum Text:

- 1) Was sind die Ursachen für Schulden bei Jugendlichen?
- 2) Welche Menschen sind häufiger von Schulden betroffen?
- 3) Wie können Schulden vermieden werden?
- 4) Wie hoch sind die Schulden durchschnittlich?

Ü4

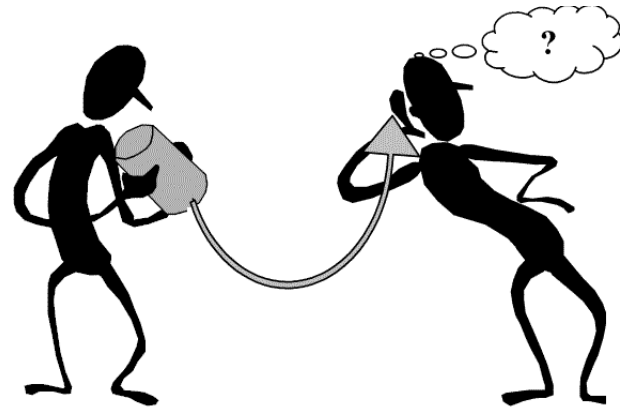
Was meint Ferdinand Herndler mit der Aussage: „Glück hängt nicht von Konsumartikeln ab.“?

Wovon hängt deiner Meinung nach Glück ab?

Schreibe dazu mindestens 10 Sätze!

Materialbeispiele BLOCK IV

Kommunikation



Kommunikation bedeutet Verständigung, Informationsübermittlung. Wie die Synonyme schon sagen, geht es bei Kommunikation also darum, dass ich eine Information von mir (SenderIn) zu einer anderen Person (EmpfängerIn) übermittle. Also möchte ich auch, dass die Information so ankommt, so verstanden wird, wie ich sie gemeint habe. Aber in jeder Kommunikation gibt es Störfaktoren:
Bei Kommunikation ist immer zu bedenken:

- „gedacht“ ist nicht gesagt...
- „gesagt“ ist nicht gehört...
- „gehört“ ist nicht verstanden...
- „verstanden“ ist nicht gewollt...
- „gewollt“ ist nicht gekonnt...
- „gekonnt und gewollt“ ist nicht getan...
- „getan“ ist nicht beibehalten...

Störfaktoren können sein
unterschiedliche Sprache und Übersetzungsfehler sowie Vorurteile, Mehrdeutigkeit, kulturelle Unterschiede, mangelnde Aufmerksamkeit, eingegrenzte Wahrnehmung,...

Fallen euch dazu **Beispiele** ein? Schreibt gemeinsam welche auf:

Es gibt verschiedene Formen der Kommunikation, die alle im (Bewerbungs) Gespräch wichtig sind:

Die wichtigsten Kommunikationsformen sind

- Verbale Kommunikation
- Nonverbale Kommunikation

Verbale Kommunikation

das ist die Kommunikation mit Sprache, also sprachgebundene Kommunikation

Nonverbale Kommunikation

Kommunikation ohne Worte, nicht an Sprache gebundene Kommunikation

Wichtigster Teil der nonverbalen Kommunikation ist die Körpersprache, die durch Körperhaltung, Mimik und Gestik ausgedrückt und visuell (also über das Sehen) wahrgenommen wird.

- z.B.: Eine Person sagt: "Ich habe keine Angst." Aber gleichzeitig zittert sie am ganzen Leib, und Schweißtropfen stehen auf ihrer Stirn. Was sagt uns hier die nonverbale Kommunikation?

Körpersprache

Zur Körpersprache gehören die Körperhaltung, die Gestik und die Mimik.

Körperhaltung

Bezeichnet die Art und Weise, wie der Mensch seinen Körper zeigt (hängende Schultern, zusammengekauert im Bett etc.)

Unsere Körperhaltung drückt verschiedene Gefühle und Stimmungen aus, oft, ohne, dass wir es bemerken.

Offene Körperhaltung signalisiert

- "Mir geht es gut, ich bin zufrieden", der Körper ist entspannt, die Arme sind geöffnet, die Beine stehen locker am Boden.

geschlossene Körperhaltung signalisiert

- "das passt mir nicht, das will ich nicht", der Körper wird gespannt, die Arme bewegen sich zum Körper (z.B. "verschränkt")
- Die geschlossene Körperhaltung drückt prinzipiell Aggressionen oder Flucht aus.

Gestik

Alles was ich mit den Händen, Armen beim Sprechen tue, also alle Hand- und Armbewegungen, werden Gestik genannt. Mit der Gestik kann ich verbale Aussagen untermauern, unterstreichen, verstärken. Die Gestik ist stark abhängig von Persönlichkeit (Charakter der Person), Temperament, Selbstbewusstsein aber auch dem Kulturkreis der Person.

Kennst du Beispiele von verschiedenen Gestiken hier und in deinem Herkunftsland? Zeig sie uns!!!

Mimik

- folgende Grundgefühle werden ausgedrückt:
 - Freude / Glück
 - Furcht / Angst
 - Überraschung
 - Wut / Ärger
 - Trauer
 - Verachtung / Ekel
- Der Blickkontakt führt zu einer Verstärkung der auftretenden Emotionen



Ist auch die Mimik von Land zu Land verschieden? Fallen euch Beispiele ein, die ihr uns zeigen könnt?

Was bedeutet dieser wichtige Satz?

Man kann nicht nicht kommunizieren!

Stimmt ihr dem zu?

Was bedeutet das z.B. für ein Vorstellungsgespräch in einer Firma?

Tips für Trainerinnen

Wichtig ist, mit den Jugendlichen die Mimik verschiedener Gefühle zu üben um zu sehen, ob sie mit der gängigen Ausdrucksform in Österreich übereinstimmen.

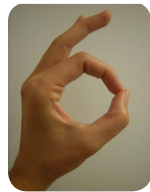
Möglichkeiten der Übung

1. Gefühle werden auf kleine Zettel geschrieben, die TN ziehen einen Zettel, stellen das Gefühl dar, die GG muss die Emotion erraten.
2. Bilder von Mimiken werden vorbereitet, die TN müssen das dargestellte Gefühl benennen.

Andere Länder andere Gesten!

Nicht jede Geste hat in jedem Land dieselbe Bedeutung

Verschiedene Länder sprechen nicht nur in Worten eine andere Sprache, sondern auch die Gesten können zu Missverständnissen führen:



Die sogenannte Ringgeste bedeutet in großen Teilen Europas und Nordamerikas „Super“ „Spitze“, „Okay“. In Frankreich, Spanien und Südeuropa ist der Ring angeblich eine obszöne Geste, die dem westeuropäischen „Stinkefinger“ gleich kommt. Dieses Zeichen bedeutet in Japan „wir können jetzt über Geld sprechen“; im südlichen Frankreich bedeutet es das Gegenteil: „Es gibt nichts ohne irgendeinen Wert“.



Das Victory-Zeichen (englisch Sieg) wird in den meisten westlichen Ländern als Zeichen für Sieg verstanden. Andere, auch übliche Bedeutung ist die Zahl Zwei und teilweise wird es auch als Friedenszeichen verstanden. Wird das Zeichen aber verkehrt gemacht (d.h. der Handrücken zeigt von den Ausführenden weg), ist das in GB, Irland, Australien, Neuseeland und Südafrika eine schwere Beleidigung. In ostasiatischen Ländern wie Japan, Südkorea und Taiwan wird die Geste auch gerne auf Fotos oder Filmaufnahmen gezeigt und bedeutet dann in etwa glücklich.



Ein aufwärtsgerichteter Daumen bedeutet in Europa, den USA und Lateinamerika, insbesondere in Brasilien, „alles in Ordnung“, während es in einigen islamischen Ländern aber auch in Australien als ein unanständiges Zeichen verstanden wird. In der Türkei gilt diese Geste sogar als Einladung zu homosexuellen Praktiken.



Auf jeden Fall vermeiden sollten Menschen in Spanien die Hörner – Geste. Wird diese Geste einem Mann gezeigt, bedeutet sie, dass der Mann von seiner Frau betrogen wurde (ihm wurden die Hörner aufgesetzt).

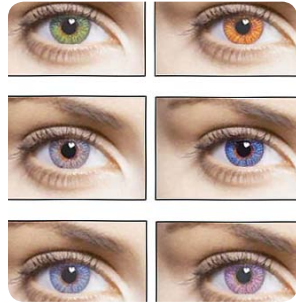


Das Lachen wird in den meisten Ländern mit Zufriedenheit und Glück in Verbindung gebracht. In Japan ist es dagegen eher ein Zeichen von Unsicherheit und Unbehaglichkeit.

Ja heißt nein

Anders als in Österreich oder vielen anderen Ländern wird ein *Nein* nicht immer mit einer Kopfbewegung von links nach rechts signalisiert. In Indien, Bulgarien, manchmal auch in Italien und Griechenland bedeutet diese Geste sogar genau das Gegenteil, nämlich Ja! Das Nein dagegen ist kein Kopfschütteln, sondern eine Kopfbewegung aus der neutralen Position noch oben und hinten.

Blickkontakt ist nicht immer gut!



In vielen westlichen Ländern wird vorausgesetzt, dass Menschen sich beim Reden gegenseitig in die Augen sehen. Wird das nicht gemacht, wird die Person als unehrlich, unaufrichtig, scheu und unterwürfig gesehen. So ist es aber nicht überall. In vielen Ländern und Kulturkreisen ist es ausgesprochen unhöflich anderen Menschen, gerade älteren Personen oder Vorgesetzten, LehrerInnen in die Augen zu sehen. Aber in Österreich, gerade auch bei Vorstellungsgesprächen oder anderen offiziellen Terminen ist es ganz, ganz wichtig!

Die telefonische Bewerbung



In mancher (Ausbildungs-)Stellenanzeige wird eine telefonische Kontaktaufnahme gewünscht. Der/die richtige AnsprechpartnerIn wird dann meist auch genannt und die direkte Durchwahlnummer ist angegeben. Anders sieht es natürlich aus, wenn du beschließt, telefonisch mit einem Unternehmen Kontakt aufzunehmen. Wenn dir keine Direktdurchwahl zum richtigen Ansprechpartner für dein Anliegen bekannt ist, musst du dich erst über die Zentrale verbinden lassen. Es macht natürlich keinen Sinn, wenn du dem/der TelefonistIn deinen ganzen Lebenslauf erzählst. Erkläre nur kurz, um was für eine Art Anstellung in welchem Beruf du dich bewerben willst und lass dich dann - hoffentlich richtig - verbinden.

Wenn du keine direkte Durchwahlnummer hast, wie kann so ein Satz aussehen, den du dem/der TelefonistIn sagst?

1

2

Vorbereitung auf das Telefongespräch:

Natürlich macht es keinen Sinn ohne Vorbereitung eine Firma anzurufen. Je besser du vorbereitet bist, um so besser wird auch das Gespräch verlaufen.

Bereite dir Kärtchen vor, auf die du Firmenname, Telefonnummer, die Adresse, die Stelle, für die du dich bewerben willst, und den Namen der Ansprechperson notierst. Die Kärtchen sollten groß genug sein, dass du dir auch noch Notizen machen kannst.

Was könnte wichtig sein, während des Gesprächs zu notieren?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Wie auch ein normales Bewerbungsgespräch aus Fragen und Antworten besteht, werden auch in der telefonischen Bewerbung Fragen gestellt. Daher ist es klug sich auf mögliche Fragen vorzubereiten. Mach dir wieder Kärtchen, auf denen du die möglichen Fragen und vorformulierte Antworten dazu schreibst. Die Kärtchen kannst du gefaltet (wie Namensschilder) vor dich auf den Schreibtisch stellen, damit du jederzeit die Antworten lesen kannst. Achtung: Du musst gut darauf achten, wie die Frage gestellt wurde und wahrscheinlich musst du die Antwort etwas verändern, eben der Frage anpassen.

Was sind nun typische Fragen, die bei einem Bewerbungsgespräch gestellt werden?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____
11. _____

12. _____
13. _____
14. _____
15. _____

Probiere vielleicht erst mal ein Gespräch mit einer Firma, bei der du eigentlich gar nicht anfangen willst. Ja, du hast richtig gelesen! Das kann für dich eine gute Möglichkeit sein, diese Gespräche mal richtig zu üben. Das erste Gespräch ist sicher das schwerste und so kannst du es ohne Druck hinter dich bringen!

Beiblatt für Trainerinnen

Wichtig ist, den Jugendlichen gut zu vermitteln, dass diese vorbereiteten Fragekärtchen, nicht dazu da sind einfach abgelesen zu werden, sondern als Hilfsmittel dienen sollen.

Für die Fragekärtchen ist ein stärkeres Papier zu empfehlen.

Die Fragenkärtchen sollten mit den Jugendlichen nach möglicher Priorität sortiert werden, damit sie sich beim Gespräch besser orientieren können. Um dies zu ermöglichen können auch verschiedene Farben verwendet werden.

Üben der Bewerbungsgespräche

Eine gute Möglichkeit ist sicher, die telefonischen Bewerbungsgespräche auf Tonband aufzunehmen und den Jugendlichen dann vorzuspielen. Gemeinsam kann das Gespräch dann analysiert und am Ausdruck geübt werden.

Natürlich sollten diese Gespräche viel trainiert werden. Im Unterricht, auch zu Hause mit FreundInnen und Familie.

Fragen, die häufig gestellt werden

- Warum bewerben Sie sich gerade bei uns?
- Was wissen Sie über unsere Firma?
- Woher kennen Sie unsere Firma/ Woher haben Sie von der freien Stelle gehört?
- Wie stellen Sie sich die Arbeit bei uns vor? Wie stellen Sie sich die Tätigkeiten in dem Beruf vor?
- Was haben Sie für eine Ausbildung?
- Was war die letzte besuchte Schule/letzteR DienstgeberIn?
- Welche Arbeitserfahrungen haben Sie?
- Welche besonderen Kenntnisse haben Sie?
- Nennen Sie mir Ihre Stärken und Ihre Schwächen!
- Welche Computerkenntnisse haben Sie?
- Was sind Ihre Zukunftsziele? Wo möchten Sie in 5 Jahren stehen?
- Wann haben Sie Zeit für ein persönliches Gespräch?
- Wie kann ich Sie erreichen?
- Haben Sie Zugang zum Arbeitsmarkt? Haben Sie eine Arbeitserlaubnis?

Achtung:

Bei den Stärken und Schwächen nie mehr als 3 jeweils aufzählen!

Die Fremdsprachenkenntnisse nicht vergessen!

Literaturverzeichnis

Philomena Essed 1991:
Antirassistische Erziehung
Grundlagen und Überlegungen für eine antirassistische Erziehungstheorie. Felsberg.

Antirassistische Pädagogik in Europa
Theorie und Praxis
herausgegeben von: Anna Aluffi-Pentini, Peter Gstettner, Walter Lorenz, Vladimir Wakounig

Augusto Boal 1979 und 1989:
Theater der Unterdrückten. Übungen und Spiele
für Schauspieler und Nicht-Schauspieler.
Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Sebastian Schumacher und Johannes Peyrl
2006: Fremdenrecht (f. Österreich) Ogb, Wien.

Dokumente BQM
Interkulturelle Kompetenz als Chance
Eine Anleitung zur Entdeckung der beruflichen Potenziale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Coaching schwächer qualifizierter Jugendlicher bei der Berufsbildung
Herausgeber: Michael Emsbach
Shaker Verlag

Paulo Freire 1984 (1973):
Pädagogik der Unterdrückten.
Bildung als Praxis der Freiheit. Reinbek bei Hamburg

Handbuch zum Curriculum für antirassistische Bildungsberatung
Herausgegeben von Ariane Sadjed, Marion Stöger und
Selin Prakash-Özer in Zusammenarbeit mit Rubia Salgado
im Rahmen des Projekts Empica / Equal Partnerschaft wip
work in process: Migrantische Selbstorganisation und Arbeit.
Download unter: <http://www.maiz.at/index.php?id=63&L=1>

Stuart Hall
Rassismus und kulturelle Identität
Ausgewählte Schriften 2

Maria do Mar Castro Varela/Dimitria Clayton (HG.innen)
Migration, Gender, Arbeitsmarkt
Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung

MUT - Mädchen und Technik
Spurensuche- Eine Entdeckungsreise durch die Berufsorientierung für Eltern und Töchter

Luise F. Pusch. Das Deutsche als Männersprache
Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik. surkam

Senta Trömel-Plötz: Vatersprache Mutterland. Beobachtungen zu Sprache und Politik

Migrationssensible Kompetenzwahrnehmung und Kompetenzentwicklung
Dr. Brigitte Beer
Dr. Erich Wachtveitl
IAW - Institut für Arbeit und Wirtschaft
Forschungseinheit: Qualifikationsforschung und Kompetenzerwerb
Universität Bremen

maiz
Autonomes Zentrum
von & für Migrantinnen

