Koordinationsbüro für lebenslanges Lernen
Wipplingerstraße 20, A-1014 Wien
Tel: 01 / 53 120-4608
Email: lebenslangeslernen@bmbwk.gv.at

www.lebenslangeslernen.at

Ergebnisprotokoll des Koordinationsworkshops

Lebensbegleitendes Lernen: Maßnahmen gegen Ausgrenzung

(Endfassung)

30. Oktober 2001,
Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, Wien

1) Rahmen und Ziele des Workshops 2
2) Erörterung der Problemdimension
Dr. Hannelore Fielhauer, Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen 3
3) Maßnahmen gegen Ausgrenzung im Bildungswesen
Dr. Lorenz Lassnigg, Institut für Höhere Studien 12
4) Maßnahmen gegen Ausgrenzung aus Arbeitgebersicht
Dr. Wolfgang Tritremmel, Vereinigung österreichischer Industrieller..... 25
5) Maßnahmen gegen Ausgrenzung aus Sicht der Arbeitnehmer/innen
Mag. Peter Schlögl, Österr. Institut für Berufsbildungsforschung..... 29
6) Kurzstatements der Teilnehmer/innen..... 32
7) Definition der weiteren Arbeitsinhalte..... 37
8) Ergebnisse der Arbeitsgruppe 39
9) Resümee..... 42
10) Anhang 44
10.1. Teilnehmer/innen, Moderation und Protokoll 44
10.2. Geplante Struktur des Workshops 45

1) Rahmen und Ziele des Workshops

Der Koordinationsworkshop *Lebensbegleitendes Lernen: Maßnahmen gegen Ausgrenzung* widmete sich jenen Problemstellungen, die in der interministeriellen Arbeitsgruppe zum lebenslangen Lernen als vordringlich eingestuft wurden.

Problemstellung:
Im Sinne der Chancengleichheit müssen Strategien gefunden werden, um auch jenen Bevölkerungsgruppen, denen der Zugang zu Bildung und damit zur „Wissensgesellschaft" erschwert ist, Möglichkeiten des lebensbegleitenden Lernens zu eröffnen.

Beispiele:

- Strategien der besseren Einbindung von Frauen in technische Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere in die neuen Berufe im Bereich der IKT
- Verbesserte Maßnahmen zur Integration von Wiedereinsteigerinnen in den Arbeitsmarkt unter Entwicklung modularisierter Lernangebote
- Entwicklung von innovativen Ansätzen zu individualisierten und selbst gesteuerten Lernformen für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen
- Modelle der Integration Behinderter in den Prozess des lebenslangen Lernens, insbesondere unter Berücksichtigung der neuen Technologien
- Entwicklung von Maßnahmen zur Einbindung älterer Menschen in die Wissensgesellschaft, insbesondere in Lernprozesse im Zusammenhang mit den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien

Die vom Veranstalter des Workshops, dem *Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur* vorgegebenen Ziele lauteten:

1. Eine **Analyse des IST-Standes** in Österreich vorzunehmen und insbesondere ein pointiertes Stärken/Schwächen – Profil für den Problemkreis zu entwickeln;
2. Laufende oder abgeschlossene **best practice–Modelle** zu nennen, die für weitere Maßnahmen wegweisend sein könnten;
3. Den Handlungsbedarf hinsichtlich defizitärer Bereiche präzisierend herauszuarbeiten und **Verbesserungsvorschläge** zu machen.

2) Erörterung der Problemdimension
Dr. Hannelore Fielhauer, Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen

Sehr geehrte Damen und Herren!
Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Ich darf Sie zu diesem Workshop herzlich begrüßen und gleichzeitig die Gelegenheit nützen, mich beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur für die Organisation dieses Workshops und die gute Zusammenarbeit zu bedanken. Danken möchte ich auch den Referenten, die sich trotz eines übervollen Terminkalenders und trotz der knappen Terminsetzung zur Verfügung gestellt haben.

Problemstellung

Weiterbildung findet in Österreich auf mehreren Ebenen statt: im schulischen Bereich, auf betrieblicher Ebene und durch private Institutionen. Es bedarf dazu der Eigeninitiative, es müssen allerdings auch entsprechende Grundlagen, entsprechende Angebote und die Möglichkeiten des Zugangs vorhanden sein. Diese Problematik – bezogen auf bestimmte, in der Regel benachteiligte Personengruppen - soll Thema des Workshops sein.
Das Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen vertritt jene Gruppen, die vor allen anderen von Ausgrenzung – nicht nur sozialer Ausgrenzung, sondern auch von Ausgrenzung im Bildungsbereich und in der Folge am Arbeitsmarkt, bedroht sind: Menschen mit Behinderungen, ältere Menschen und Jugendliche, vor allem sozial benachteiligte Jugendliche. Zum Kompetenzbereich des Ressorts zählen weiters als wichtige Gruppe Frauen. Die Problematik der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Bildung und Arbeitsmarkt (Konzentration auf traditionell weibliche Berufe, Lohnunterschiede, Aufstiegsmöglichkeiten u.a.) soll hier als bekannt vorausgesetzt werden, ich möchte aber auf Alleinerzieherinnen und Wiedereinsteigerinnen hinweisen, die in einschlägigen Untersuchungen immer wieder als besonders von sozialer Ausgrenzung und Armut gefährdet bezeichnet werden. Selbstverständlich müssen noch weitere Gruppen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind – wie Langzeitarbeitslose, Migranten und Migrantinnen, oder soziale Randgruppen mit kumuliertem Armutsrisiko (etwa Haftentlassene, Suchtkranke und andere) -, berücksichtigt werden.

Ausgewählte Arbeitsmarktdaten

Der beste Schutz vor sozialer Ausgrenzung und Armutsgefährdung ist ein qualitativ hochwertiger, sicherer Arbeitsplatz. Arbeitslosigkeit ist einer der häufigsten Faktoren für Armut und soziale Ausgrenzung.

Die Arbeitslosigkeit **älterer Arbeitnehmer** liegt deutlich über dem Durchschnitt. Die Arbeitslosenquote der über 49-Jährigen betrug im Jahr 2000 8,9 % im Vergleich zu 5,2 % bzw. 5,3 % bei den 15- bis 24- und den 25- bis 49-Jährigen (Quelle: BMWA: Umsetzungsbericht 2000 zum NAP Beschäftigung). Die Beschäftigtenquote der älteren Arbeitnehmer (55- bis 64-jährige) liegt bei nur 29 % und ist damit eine der niedrigsten in Europa (EU Durchschnitt: 37 %) (Bericht zur sozialen Lage in Europa – Eurostat).

Die Anzahl von **arbeitslos gemeldeten Behinderten** betrug im Jahr 2000 32.148 und machte damit 16,5 % der insgesamt arbeitslos gemeldeten Personen aus (BMWA: Umsetzungsbericht 2000 zum NAP Beschäftigung).

Die Arbeitslosenquote von **Frauen** lag zwar nur leicht über jener der Männer (5,9 % gegenüber 5,8 %), Frauen sind aber überdurchschnittlich oft geringfügig beschäftigt: im August 2001 waren von insgesamt 200.751 geringfügig Beschäftigten 145.710 Frauen, das sind 73 % (Quelle: Hauptverband). Außerdem verdienen Frauen deutlich weniger als Männer, auch für gleichwertige Arbeit.

Österreich hat im EU-Vergleich, bedingt durch die Lehrausbildung im dualen System, die **niedrigste Jugendarbeitslosigkeit**: Jahresdurchschnitt 2000: 2,6 % der 15- bis 18-Jährigen. Zur Unterstützung des Berufseinstiegs wird die Lehrausbildung von am Arbeitsmarkt benachteiligten **Jugendlichen** durch einen pauschalierten Zuschuss zu den Ausbildungs- bzw. Lohnkosten gefördert. Weiters wird für Jugendliche, die für eine Lehre vorerst nicht geeignet sind, die Möglichkeit der Lehrlingsausbildung ("Vorlehre") in der Dauer von zwei Jahren geschaffen. Der Abschluss dieser vereinfachten Form der Lehrausbildung soll diesen Jugendlichen eine Weiterqualifikation zur Volllehre ermöglichen. Häufig liegen nämlich die Schwierigkeiten der Jugendlichen nur in der Startphase. (BMSG: NAP Inclusion)

Bildung, Ausbildung und Weiterbildung

Die Armutsgefährdungsquote von Personen mit höchstens einem **Pflichtschulabschluss** ist doppelt so hoch wie die von Personen mit höheren Abschlüssen. Unzureichende Bildung und Ausbildung senken die Erwerbschancen spürbar. Laut Arbeitskräfteerhebung liegt die Beschäftigungsquote von 20- bis 60-Jährigen Personen mit keinem über die Pflichtschule hinausgehenden Schul- oder Ausbildungsabschluss sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen um jeweils mehr als 20%-Punkte niedriger als die der Personen mit höheren

Abschlüssen. Je geringer die absolvierte Bildungs- und Ausbildungsstufe ist, desto höher ist das Arbeitslosigkeitsrisiko und desto geringer die Einkommenschancen.
Die Zahl der Personen, die keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungs- oder Ausbildungsabschluss vorweisen, ist in den letzten Jahrzehnten stark gesunken. Im Jahr 2000 hatten aber noch immer 15,8% der 20- bis 29-Jährigen (14,4% der **Männer**, 17,1% der **Frauen**) keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss.
Die Zahl der **jungen Personen** mit maximal einem Pflichtschulabschluss wird weiter reduziert. Es ist ein generelles bildungs- und ausbildungspolitisches Ziel, dass möglichst viele Personen nach Beendigung der Schlupflicht eine weiter gehende Bildungsstufe bzw. eine Lehrausbildung absolvieren.

Laut dem Bericht der Kommission über die soziale Situation in der EU 2001 liegt Österreich im europäischen Vergleich bei der Beteiligung an **Weiterbildungsmaßnahmen** im guten Durchschnitt. Die Daten sind bei Österreich allerdings aus dem Jahr 1997. 8% der Befragten gaben damals an, in den letzten 4 Wochen(!) an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen zu haben. Drastisch ist die Altersverteilung: Nehmen von den **25- bis 34-Jährigen** noch 14% an Weiterbildungsmaßnahmen teil, sinkt die Beteiligung von Alterskohorte zu Alterskohorte und macht bei den **55- bis 64-Jährigen** nur mehr 2 % aus.
Darin drückt sich zum einen die mangelnde Bereitschaft der ArbeitgeberInnen aus, ältere ArbeitnehmerInnen noch zu schulen, andererseits aber auch das deutlich sinkende Interesse der älteren ArbeitnehmerInnen an Weiterbildung. Dies wird von einer Umfrage des Fessel-GfK-Institutes im Dezember 2000 deutlich belegt:

Frage: Wenn Sie Gelegenheit zur Weiterbildung hätten, würden Sie sich gern weiterbilden?

	Ja, ganz sicher	Sicher nicht
15-19 Jahre	38	3
20-29	51	6
30-44	44	6
45-59	23	20
über 60	5	61

Quelle: Memorandum über lebenslanges Lernen – Österr. Länderbericht

Deutliche Unterschiede bestehen bei der **Teilnahme von Frauen** an Weiterbildungsmaßnahmen, obwohl das Interesse daran (Umfrage von Fessel-GfK 2000) praktisch identisch ist. Gefragt nach den Weiterbildungsaktivitäten in den letzten drei Jahren liegen Frauen in allen Bereichen zum Teil deutlich unter den Beteiligungsraten der Männer.

Eine Untersuchung des Grazer Institutes für Erziehungswissenschaften im Auftrag des Arbeitsmarktservices (Arno Heimgartner/Christine Knauder, 1997) über Barrieren der Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen brachte ebenfalls deutliche Benachteiligungen von Frauen zu Tage. 59 % der Frauen im Vergleich zu 29 % der Männer hatten sich in den letzten fünf Jahren nicht beruflich weitergebildet. Als Ursache wurde festgestellt, dass Frauen deutlich schlechter informiert werden und auch zurückhaltender sind bei der Eigeninitiative und dabei, einer Empfehlung des Betriebes nachzukommen.

Strategie für das lebensbegleitende Lernen

Dieser Workshop ist einer von vielen, die vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur dankenswerterweise veranstaltet werden, um eine nationale Strategie für das lebensbegleitende Lernen zu entwickeln, wobei Impulse durch das **Memorandum der Europäischen Kommission zum lebenslangen Lernen** einfließen. Die Entwicklung einer Strategie für das lebensbegleitende Lernen und die Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung auf nationaler Ebene sind mittlerweile eng verknüpft mit Entwicklungen auf EU-Ebene.

Der außerordentliche **Europäische Rat von Lissabon** im März 2000 hat nicht nur vom „wissensbasierten" Europa gesprochen, sondern auch die Bekämpfung der Armut und sozialen Ausgrenzung zu einem vorrangigen Ziel erklärt. Die in der Folge erarbeiten Ziele halten fest: "Der beste Schutz gegen soziale Ausgrenzung ist ein Arbeitsplatz. Um einen guten Arbeitsplatz zu erhalten, muss die Beschäftigungsfähigkeit insbesondere durch die **Aneignung von Fähigkeiten und durch lebenslange Weiterbildung** gefördert werden."

Es soll dafür gesorgt werden, dass die **Förderung der sozialen Integration** in der Beschäftigungs-, **Bildungs- und Ausbildungs**- sowie der Gesundheits- und der Wohnungspolitik der Mitgliedstaaten durchgängig Berücksichtigung findet, und **prioritäre Maßnahmen für bestimmte** Zielgruppen **(z.B. Minderheiten, Kinder, alte Menschen und Behinderte)** entwickelt werden**.**

Die Mitgliedstaaten wurden aufgefordert, **nationale Aktionspläne zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung** zu erstellen. Der österreichische Aktionsplan „Inclusion" wurde unter der Federführung des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen Zusammenarbeit mit anderen Ressorts, allen voran das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, erstellt und Ende Juni 2001 nach Brüssel übermittelt.

Der NAP Inclusion bezieht sich gleich mehrmals auf die Notwendigkeit des lebensbegleitenden Lernens bzw. auf Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildung von benachteiligten Personengruppen: im Kapitel „Lebensbegleitendes Lernen", aber auch im Kapitel „Verbesserung

der Beschäftigungsfähigkeit" und im Rahmen der Beschäftigungsoffensive für behinderte Menschen („Behindertenmilliarde").

Im **Gemeinsamen Bericht von Kommission und Rat über die Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur** Bekämpfung **der sozialen Ausgrenzung** regt die Kommission an, die Weiterbildungsmaßnahmen noch expliziter zu machen.

Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen spielen auch eine wichtige Rolle in der **europäischen Beschäftigungsstrategie**, die seit dem Europäischen Rat von Luxemburg von den Mitgliedstaaten durchgeführt wird.

In der Empfehlung der Kommission für Empfehlungen des Rates zur Durchführung der Beschäftigungspolitik, die auf der Grundlage der Nationalen Aktionspläne für Beschäftigung erstellt wurden, mahnte die Kommission das Fehlen einer "umfassenden und kohärenten Strategie des lebenslangen Lernens mit quantitativen Zielvorgaben und einer angemessenen Einbeziehung aller relevanten Akteure" ein. Österreich soll "eine umfassende und kohärente Strategie des lebenslangen Lernens entwickeln", nationale quantitative Zielvorgaben definieren und ausreichende Mittel bereit stellen.

Der Nationale Aktionsplan „Inclusion" und der nationale Aktionsplan für Beschäftigung enthalten zahlreiche Maßnahmen, die auf benachteiligte Zielgruppen zur Förderung des Lebensbegleitenden Lernens abgestimmt sind. Es wird aber noch weiterer Maßnahmen, wie Information, Aufklärung und Motivation, aber auch der Bereitstellung von Finanzierungsmöglichkeiten, von zielgruppengerechten Materialen, neuer Lehr- und Lernmethoden und dezentralisierter Angeboten bedürfen, auf individueller Ebene und auch auf Seiten der Unternehmen, um allen den Zugang zum lebensbegleitenden Lernen zu ermöglichen. Denn kein Zugang zum lebensbegleitenden Lernen und dadurch keinen Zugang zu qualifizierten, sicheren Arbeitsplätzen bedeutet eine Verminderung der Lebenschancen, die sich, wie Studien zeigen, perpetuiert, d.h. dass auch die Kinder und deren Kinder mit geringeren Lebenschancen rechnen müssen.

ANHANG

I. Maßnahmen, die im Rahmen der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung für Menschen mit Behinderungen (Behindertenmilliarde) durch die Bundessozialämter gefördert werden:

Jugendliche:
- Abklärung und Förderung von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für junge Menschen mit Behinderungen
- Aufbau von Nachreifungs- und Qualifizierungsprojekten für SchulabgängerInnen

Ältere Menschen (ab 50 Jahren):
- Projekte zur Förderung der inner- und außerbetrieblichen Fortbildung von ArbeitnehmerInnen

Menschen mit besonderen Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt:
- Verstärkung von behinderungsspezifischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekten

Begleitende Maßnahmen für Unternehmer:
- Projekte zur Schulung von PersonalleiterInnen

Begleitende Maßnahmen für behinderte Menschen:
- Erleichterung des Zuganges zu Informations- und Kommunikationstechnologien, z.B. Internet-Projekte ("Technologieoffensive")
- Initiativen zur "Übertragung" bestimmter Informationsmaterialien in eine leicht verständliche Sprache (vor allem für geistig behinderte Menschen)
- Projekte für sinnesbehinderte Menschen (z.B. Förderung von GebärdendolmetscherInnen)

Maßnahmen zur Sensibilisierung:
- Projekte zur Schulung von BetriebsrätInnen, Behindertenvertrauenspersonen, etc. (Multiplikatorenausbildung)

Sonstige beispielhafte Maßnahmen der Bundessozialämter (BSB):
- Technische Arbeitshilfen
- Leistungen an Dienstgeber zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für begünstigte Behinderte
- Zuschüsse zu den Lohn- und Ausbildungskosten
- Förderung begleitender Hilfen – Arbeitsassistenz
- Übernahme von Schulungskosten
- Übernahme von Kosten im Zusammenhang mit dem Antritt oder der Ausübung eines Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses, soweit diese Kosten nicht von anderen Stellen übernommen werden
- Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit

Beispielhafte Maßnahmen des Arbeitsmarktservice (AMS):
- umfassende Rehabilitationsprogramme (Orientierung, Qualifikation, Training oder aktive Arbeitssuche) in den speziellen Einrichtungen
- Lehrstellenförderung (Anlehremodelle)
- Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) und Sozialökonomische Betriebe (SÖB) für besonders benachteiligte Problemgruppen.

II. Arbeitsmarktdaten

Tabelle 1: Wichtige Arbeitsmarktdaten 2000 / Jahresdurchschnitt

GESAMT	**2000**	Veränderung gegenüber dem Vorjahr absolut		in %	
ARBEITSKRÄFTEPOTENZIAL	**3.328.052**	**-**	**1.589**	**-**	**0,0**
UNSELBSTSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE	**3.133.738**	**+**	**25.840**	**+**	**0,8**
VORGEMERKTE ARBEITSLOSE	**194.314**	**-**	**27.429**	**-**	**12,4**
Vorgem.Arbeitslose im Alter v. 15-24 Jahre	27.946	-	3.958	-	12,4
Vorgem.Arbeitslose im Alter v. 25-49 Jahre	122.789	-	16.415	-	11,8
Vorgem.Arbeitslose im Alter v. 50 u. m. Jahre	43.579	-	7.056	-	13,9
ARBEITSLOSENQUOTE	**5,8 %**	**-**	**0,9**		
Arbeitslosenquote nach EUROSTAT	**3,7 %**	**-**	**0,3**		

MÄNNER	**2000**	Veränderung gegenüber dem Vorjahr absolut		in %	
ARBEITSKRÄFTEPOTENZIAL	**1.864.519**	**-**	**11.822**	**-**	**0,6**
UNSELBSTSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE	**1.757.010**	**+**	**2.187**	**+**	**0,1**
VORGEMERKTE ARBEITSLOSE	**107.509**	**-**	**14.009**	**-**	**11,5**
Vorgem.Arbeitslose im Alter v. 15-24 Jahre	15.063	-	1.887	-	11,1
Vorgem.Arbeitslose im Alter v. 25-49 Jahre	64.932	-	7.583	-	10,5
Vorgem.Arbeitslose im Alter v. 50 u. m. Jahre	27.515	-	4.539	-	14,2
ARBEITSLOSENQUOTE	**5,8 %**	**-**	**0,7**		
Arbeitslosenquote nach EUROSTAT	**2,9 %**	**-**	**0,4**		

FRAUEN	**2000**	Veränderung gegenüber dem Vorjahr absolut		in %	
ARBEITSKRÄFTEPOTENZIAL	**1.463.532**	**+**	**10.233**	**+**	**0,7**
UNSELBSTSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE	**1.376.728**	**+**	**23.653**	**+**	**1,7**
VORGEMERKTE ARBEITSLOSE	**86.804**	**-**	**13.420**	**-**	**13,4**
Vorgem.Arbeitslose im Alter v. 15-24 Jahre	12.883	-	2.071	-	13,8
Vorgem.Arbeitslose im Alter v. 25-49 Jahre	57.857	-	8.832	-	13,2
Vorgem.Arbeitslose im Alter v. 50 u. m. Jahre	16.064	-	2.517	-	13,5
ARBEITSLOSENQUOTE	**5,9 %**	**-**	**1,0**		
Arbeitslosenquote nach EUROSTAT	**3,9 %**	**-**	**0,6**		

Quelle: BMWA

Tabelle 2: Arbeitslosenquoten nach dem Alter 2000

Arbeitslosenquoten nach Alter		
Altersgruppen	Arbeitslosenquote (%)	Veränderung zum
(in Jahren)	Jahresdurchschnitt	Vorjahr (%-Punkte)
15 – 18	2,6	- 0,1
19 – 24	6,3	- 0,6
25 – 29	5,5	- 0,8
30 – 39	5,4	- 0,8
40 – 49	5,2	- 0,7
50 – 54	7,8	- 1,6
55 – 59	11,4	- 1,3
60 und mehr	7,4	+ 0,9
insgesamt	5,8	- 0,9
15 – 24	5,2	- 0,6
25 – 49	5,3	- 0,8
mind. 50	8,9	- 1,5

Quelle: AMS

Tabelle 3: Arbeitslosigkeit behinderter Personen 2000

Arbeitslosigkeit behinderter Personen 2000			
Jahr		Veränderung zum Vorjahr	
Monat	Bestand	absolut	relativ (%)
Jahr 1999	39.378	- 1.163	- 2,9
Jahr 2000	32.148	- 7.230	- 18,4
Jän 00	40.643	- 4.290	- 9,5
Feb 00	39.132	- 5.172	- 11,7
Mär 00	36.536	- 6.282	- 14,7
Apr 00	34.004	- 6.589	- 16,2
Mai 00	31.498	- 6.687	- 17,5
Jun 00	29.332	- 7.869	- 21,2
Jul 00	28.517	- 8.439	- 22,8
Aug 00	28.438	- 8.512	- 23,0
Sep 00	27.425	- 9.036	- 24,8
Okt 00	28.199	- 8.461	- 23,1
Nov 00	29.888	- 7.919	- 20,9
Dez 00	32.159	- 7.509	- 18,9

Quelle: AMS

Tabelle 4: AMS-MaßnahmenteilnehmerInnen 1996 – 2000 (Jahresdurchschnittsbestand)

	1996	1997	1998	1999	2000
Arbeitslos vorgemerkte behinderte Personen	34.055	37.469	40.540	39.378	
- Frauenanteil in %	35,7	36,2	36,5	36,6	
Behinderte in Qualifizierungsmaßnahmen (Jahresdurchschnitt)	4.089	4.852	4.450	5.438	5.782
Behinderte in Beschäftigungsmaßnahmen (Schätzung BMWA)	2.324*	1.616*	1.240*	(2.351*)	-
Behinderte mit Status SO über 19 Jahre (vorwiegend Beschäftigungsmaßnahmen; Jahresdurchschnitt)	-	-	-	4.052	4.154
Behinderte mit Status SO unter 19 Jahre (vorwiegend Lehrstellenförderung; Jahresdurchschnitt)	**-**	**-**	**-**	355	310
Summe AMS MaßnahmenteilnehmerInnen* (Jahresdurchschnitt)	**6.413**	**6.468**	**5.690**	**9.845 (7.789*)**	**10.246**

* Ab 1999 können Behinderte in Beschäftigungsmaßnahmen (einzelarbeitsplatzbezogene Eingliederungsbeihilfen und projektorientierte Maßnahmen) und geförderten Lehrverhältnissen (über die Status-Codierung SO) präziser erfasst werden. Vor allem auf Grund der überdurchschnittlich langen Dauer von Behindertenförderungen kann daher von einer bis 1999 datentechnisch bedingten Unterschätzung ausgegangen werden.

3) Maßnahmen gegen Ausgrenzung im Bildungswesen
Dr. Lorenz Lassnigg, Institut für Höhere Studien

Der Beitrag beschäftigt sich mit drei Themen:

- Erstens einer begrifflichen Umschreibung und Unterscheidung von wichtigen Erscheinungen der Ausgrenzung im Bildungswesen und einigen empirischen Anhaltspunkten
- Zweitens der Diskussion von verschiedenen Paradigmen der Bekämpfung von Ausgrenzung
- Drittens einer Beschreibung von „good practice" auf der Basis einer vergleichenden OECD-Studie

Ausgrenzung im Bildungswesen

Als Raster für die Umschreibung von Ausgrenzung im Bildungswesen kann man einerseits die verschiedenen Bereiche des Bildungswesens und andererseits die verschiedenen Zielgruppen heranziehen.

Vom Bildungswesen her gesehen findet man Vorgänge und Gefahren der Ausgrenzung vor allem an den Übergängen zwischen den verschiedenen Bereichen. Da diese Bereiche und Gefahrenpunkte weitgehend bekannt sind, sollen sie nur durch einige Stichworte gekennzeichnet werden:

Vorschulischer Bereich

Fördermangel, Rückstellung, Vorschule

Grundschule

Sonderschule, Schullaufbahnverlust

Sekundarstufe I

Sonderschule, Laufbahnverluste, kein Pflichtschul-Abschluss, 3. Leistungsgruppe

Sekundarstufe II

Früher Abbruch, kein Abschluss

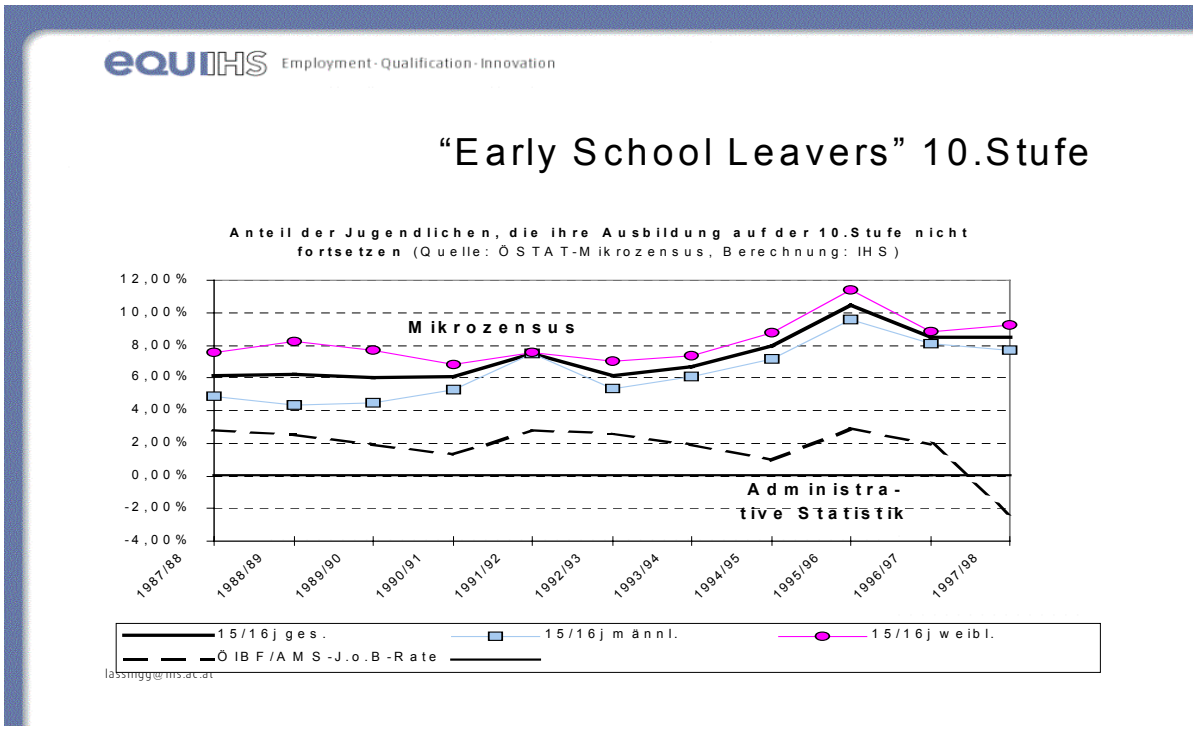
Hochschule

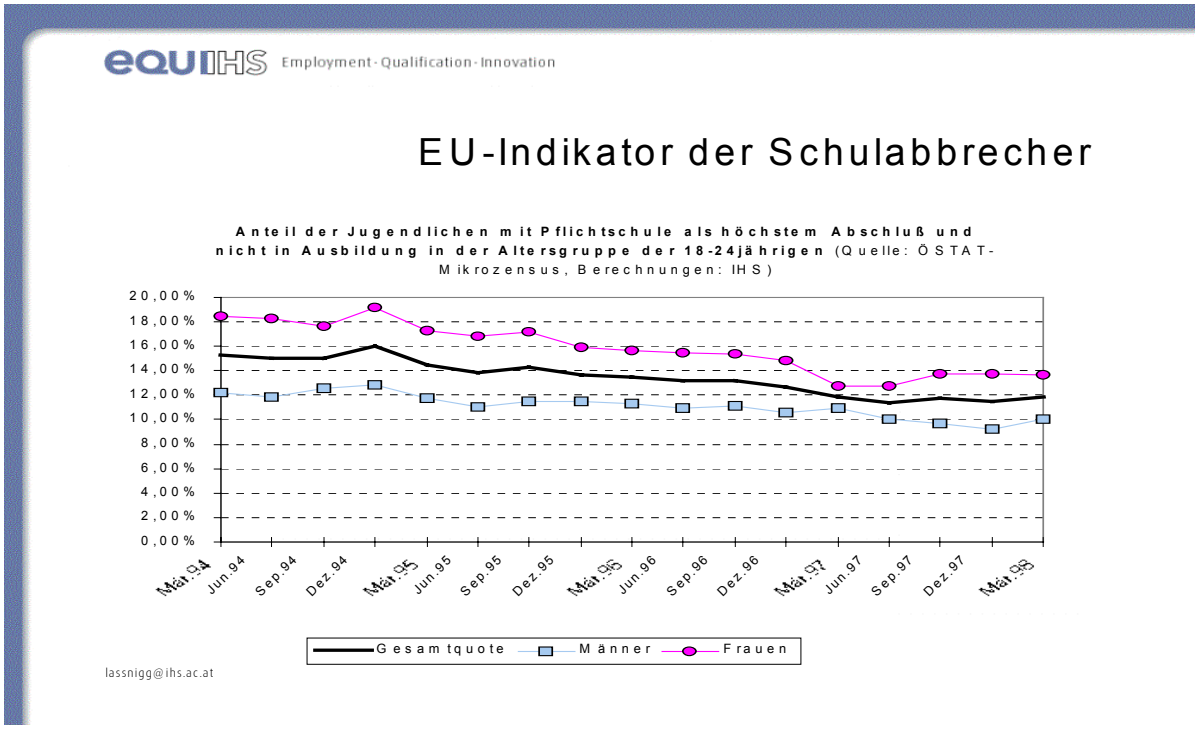
Erwerbstätigkeit, Betreuungspflichten

Erwachsenenbildung

„Matthäus-Prinzip": Tendenzieller Ausschluss von weiterer Bildung durch wenig Vorbildung

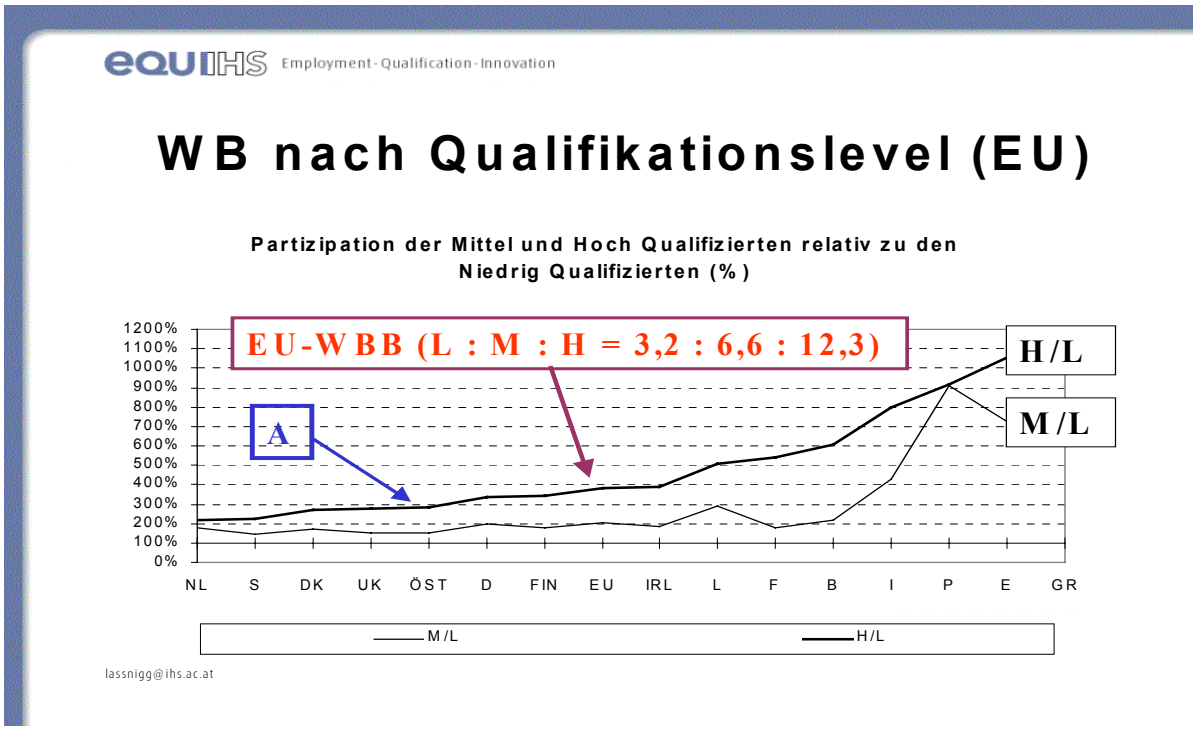
Diese Phänomene können teilweise durch empirische Anhaltspunkte illustriert werden, die gegenwärtig vor allem in der europäischen Beschäftigungspolitik eine große Rolle spielen. Dadurch werden in einigen Bereichen die Größenordnungen deutlich, in denen man von Ausgrenzung oder der Gefahr von Ausgrenzung sprechen kann.





Betrachtet man die Entwicklung der „early school leavers" nach Ablauf der Pflichtschule auf der 10.Stufe, so liegen diese nach dem Mikrozensus in den späten 1990ern bei 8-10% eines Jahrganges, mit leicht steigender Tendenz. Die offiziell meist verwendeten Informationen aus der administrativen Statistik, die einen niedrigeren Wert ausweisen, haben weiter an Glaubwürdigkeit verloren, da sie in den negativen Bereich gegangen sind. Der Anteil der jungen Menschen, die keine Ausbildung über die Pflichtschule hinaus abgeschlossen haben, liegt bei etwas über 10%, mit leicht sinkender Tendenz.

Das „Matthäus Prinzip" im Bereich der Erwachsenenbildung lässt sich dadurch illustrieren, dass man die Weiterbildungsquoten der höher gebildeten Gruppen auf jene der weniger gebildeten Gruppen bezieht. Im europäischen Durchschnitt beträgt das Verhältnis der Beteiligungsquoten zwischen Personen mit niedrigem, mittlerem und höherem Bildungsniveau 3,2 : 6,6 : 12,3 Prozent, also das Zwei- bzw. Vierfache. In Österreich ist das Verhältnis etwas günstiger ausgeprägt, aber der Unterschied ist auch vorhanden.



Auf der anderen Seite kann man die Mechanismen und Gefahren der Ausgrenzung von den Zielgruppen her betrachten. Die folgende Aufstellung unterscheidet vier große Zielgruppen, die von sozialer Ausgrenzung unmittelbar betroffen oder gefährdet sind, und die auch in der Politik berücksichtigt werden. Diese Zielgruppen sind mit umfassenden Problemsituationen konfrontiert, an die hier nur kurz mit einigen Stichworten erinnert wird. Von der Seite der Politik kann diesen Problemen nur mit umfassenden Strategien beigekommen werden, der

Aspekt des Bildungswesens spielt in diesen Zusammenhängen jedenfalls in zweifacher Hinsicht nur eine begrenzte Rolle. Erstens sind die Mechanismen der Ausgrenzung viel umfassender und klarerweise nicht auf das Bildungswesen begrenzt, zweitens erfordert die Bekämpfung umfassende Ansätze, Bildungsmaßnahmen können nur ein Teil sein. Die Darstellung der „good practice" Erfahrungen wird dies in einigen Punkten unterstreichen.

Für die Menschen mit besonderem Förderbedarf auf Grund von Behinderungen stellt sich grundsätzlich die Frage, inwieweit sie durch fördernde Maßnahmen ausgegrenzt werden oder ob diese Maßnahmen auf Integration ausgerichtet sind. Möglichkeiten der Berufsausbildung sind eine wichtige Frage. MigrantInnen sind in allen Grundfragen des Lebens und der gesellschaftlichen Teilhabe mehr oder weniger von Ausgrenzung betroffen. Im Bereich von schwer wiegender sozialer Benachteiligung besteht ein bekanntes Problem darin, dass sich diese von der Elterngeneration auf die Kinder fortpflanzt („Cycles of disadvantage"). Schließlich können Benachteiligungen auf Grund von Geschlecht, Alter (Jugendliche bzw. ältere Menschen) und regionaler Zugehörigkeit sich zur Gefahr von Ausgrenzung verdichten.

equIHS Employment · Qualification · Innovation

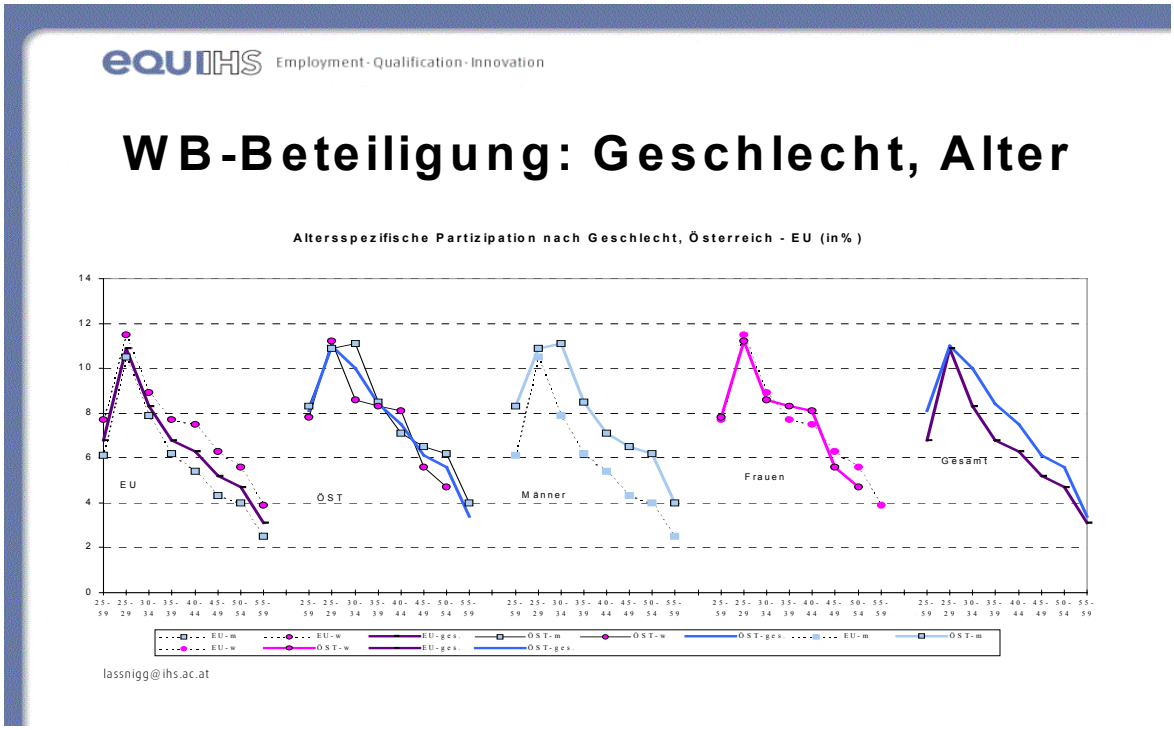
Zielgruppen

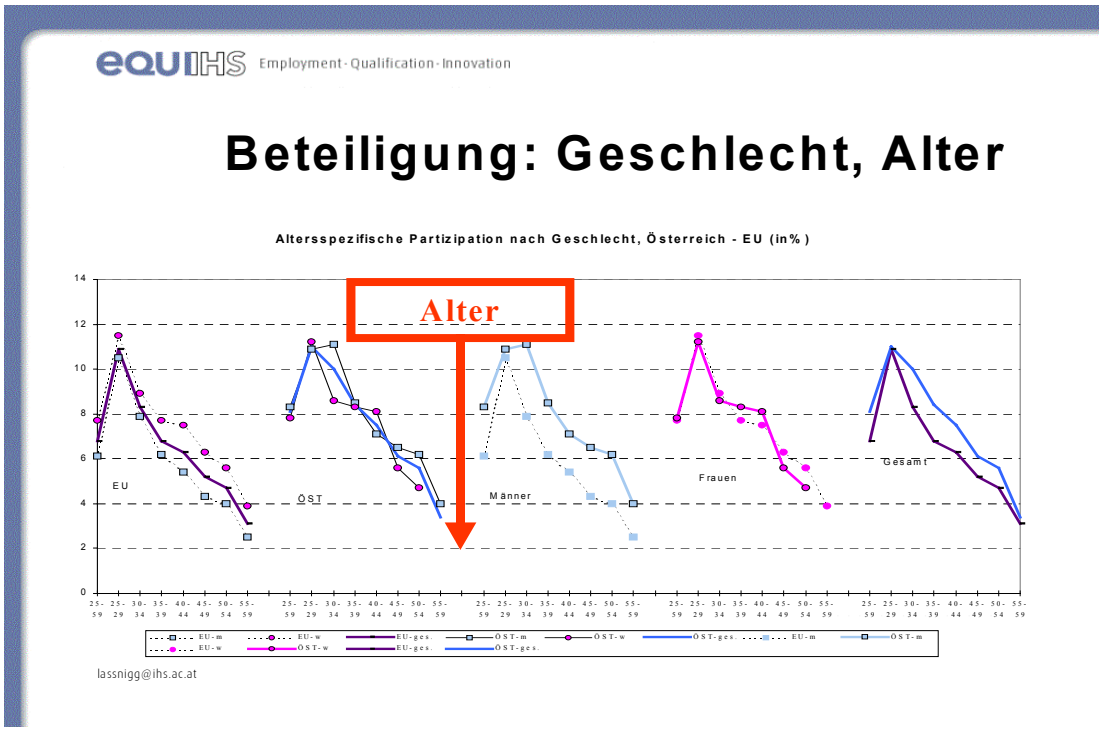
	Spezieller Förderbedarf	Migration, Ethnische Gruppen	Soziale Benach-teiligung	Alter, „Gender" Region
Einige Stichworte	Integration - Ausgrenzung, Möglichkeit Berufs-ausbildung	Aufenthalt, Wohnung, Sprache, Information, Einkommen, Beschäftigung	Erwachsene - Kinder, Jugendliche Faktoren: Armut, Krankheit, Schulden, Haft	Ältere, Jugendliche Betreuungs-pflicht regionales Umfeld verschärfend

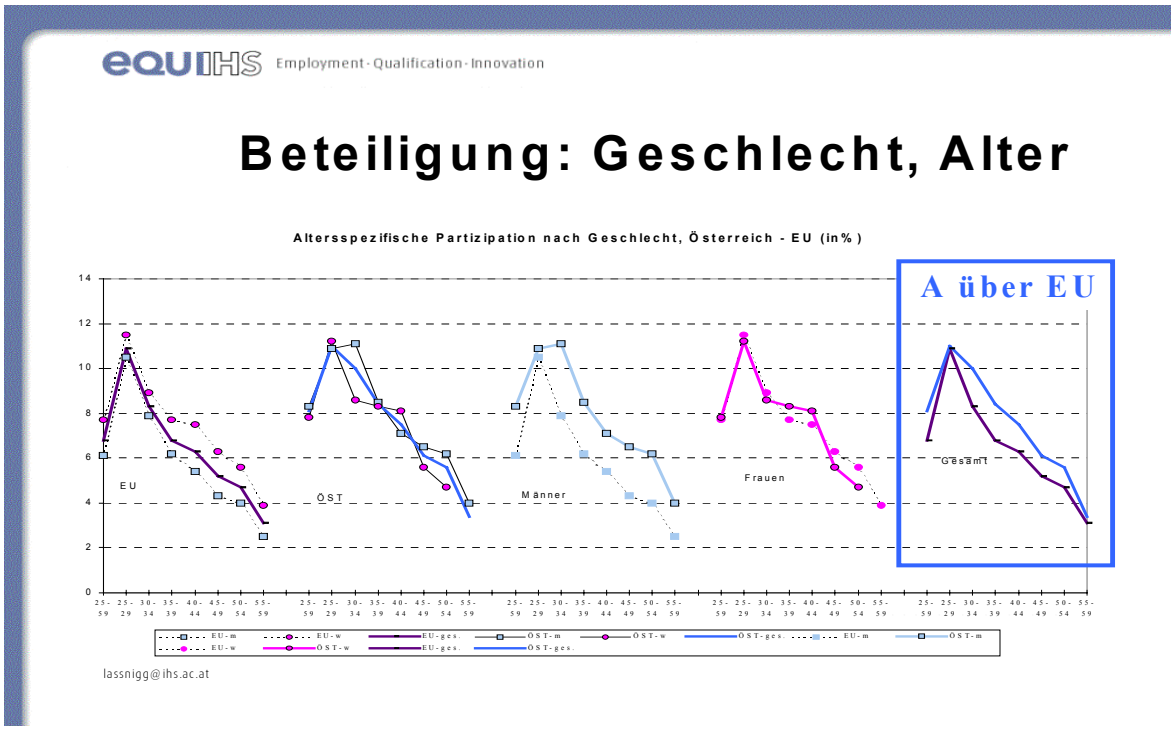
lassnigg@ihs.ac.at

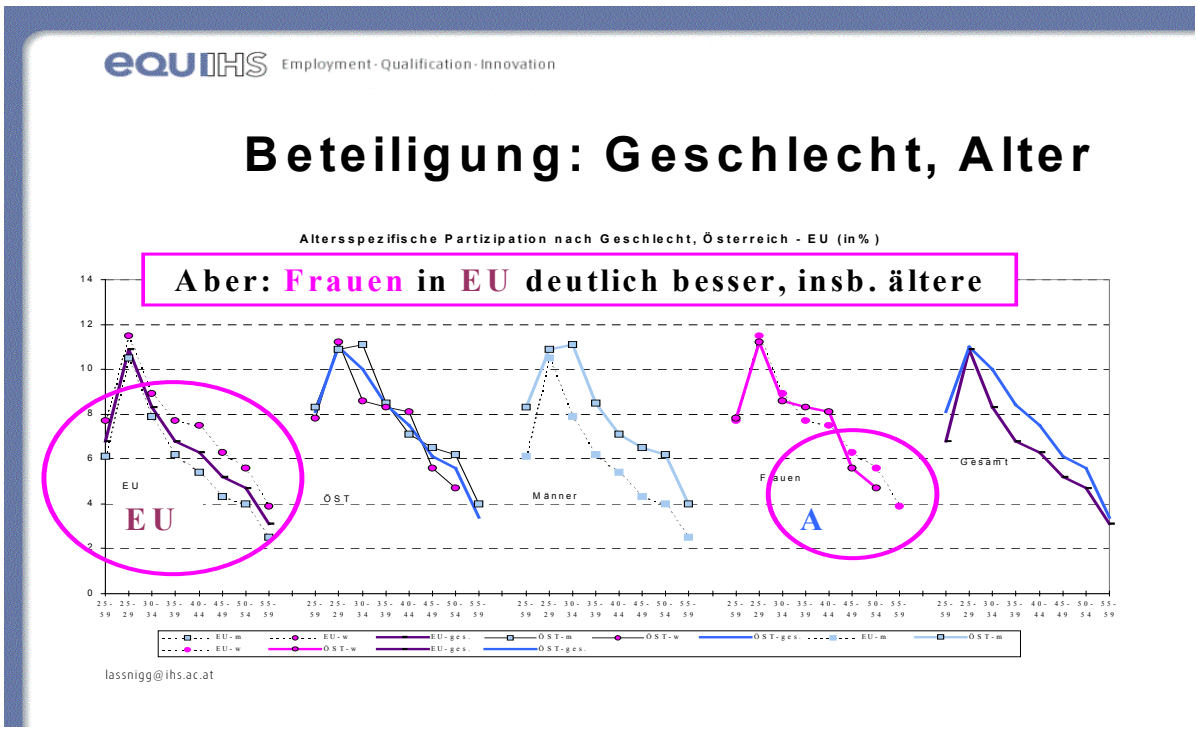
Im Hinblick auf zwei Aspekte, die die Problematik nur indirekt betreffen und die auch das Ausmaß der Problematik sozialer Ausgrenzung nicht angemessen erfassen, können die Zusammenhänge zur Bildung anhand der Beteiligung an Weiterbildung näher illustriert werden (vgl. die folgenden Darstellungen, die die Beteiligung in Österreich nach Geschlecht und Alter im EU-Vergleich zeigen):

- Mit steigendem Alter nimmt die Weiterbildungsbeteiligung gravierend ab. Auch wenn der Gefahr der Ausgrenzung durch Bildung nur teilweise begegnet werden kann, ist dieser Zusammenhang sicher kontraproduktiv.
- Insgesamt liegt Österreich in den altersspezifischen Beteiligungsquoten über dem EU-Durchschnitt, aber dies gilt nicht für Frauen, und insbesondere nicht für ältere Frauen.









In diesem ersten Abschnitt sollte die Problematik der Ausgrenzung in Bezug auf das Bildungswesen skizziert werden. Dies ist sicher nur sehr umrisshaft geschehen. Teilweise gibt es sicher noch mehr Wissen über diese Zusammenhänge, das hier nicht berücksichtigt wurde. Insgesamt ist der Wissensstand in Österreich sicher nicht ausreichend. Auch wenn die soziale Situation insgesamt vergleichsweise günstig erscheint, und die Erscheinungen von Desintegration nicht so ausgeprägt sein mögen wie anderswo, so sind sie doch vorhanden,

und in steigendem Maße vorhanden. Der Überblick sollte demonstrieren, dass es vielfältige Aspekte und Faktoren gibt, die zu sozialer Ausgrenzung führen können. Im Hinblick auf die politische Bekämpfung erscheinen die folgenden Fragen wichtig:

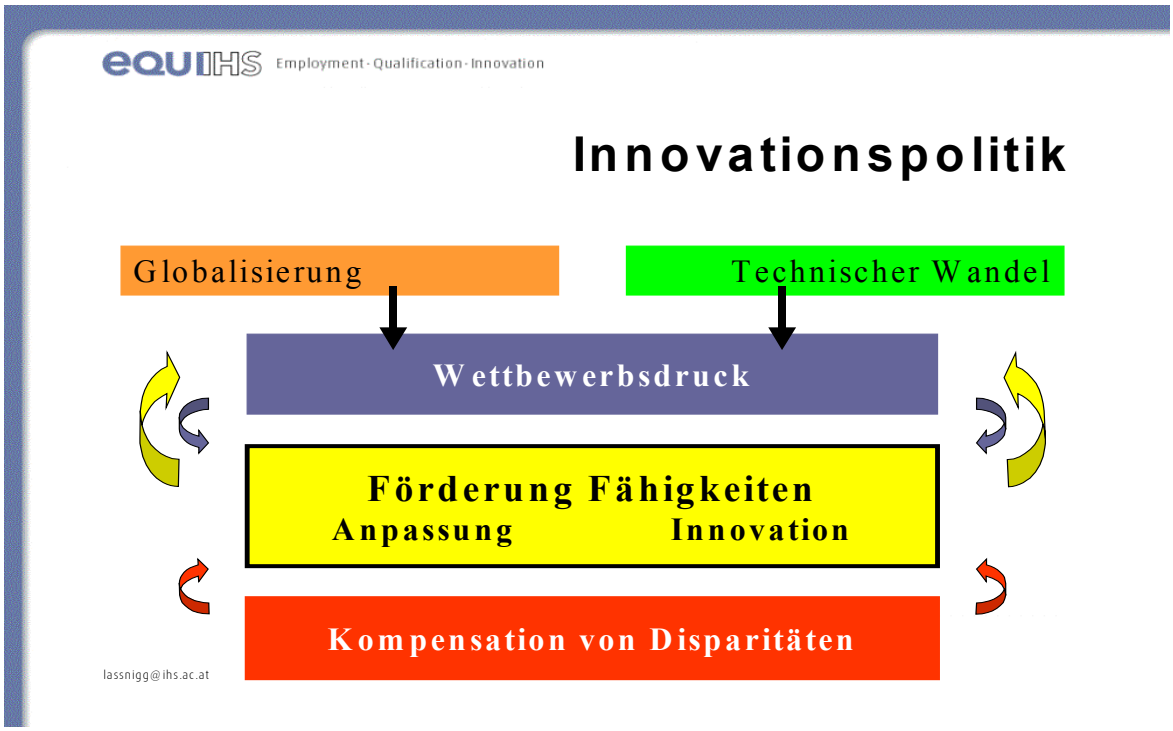
- Wo wird die Trennlinie gezogen zwischen Benachteiligung und Ausgrenzung?
- Ist es notwendig, diese Trennlinie zu ziehen?
- Gibt es ein ausreichendes Bild der Problemsituationen und Verursachungsfaktoren?

Paradigmen der Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung

In der Frage der Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung im Zusammenhang mit Bildungspolitik wurde im bildungspolitischen Weißbuch der EU eine wesentliche Aussage getroffen, die aus der Soziologie seit langem bekannt ist und folgendermaßen zusammengefasst werden kann: Unsere Bildungssysteme beinhalten neben ihrer integrativen Wirkung auch ausgrenzende Mechanismen, die sich durch noch so gute Systemlösungen nicht vermeiden lassen. Daher wurde neben der „präventiven" Komponente einer insgesamt integrativen Bildungspolitik auch die Notwendigkeit kurativer Maßnahmen betont, um die negativen Wirkungen der Selektionsprozesse zu bekämpfen.
Dies war ein wichtiger Diskussionspunkt im Zusammenhang mit dem Weißbuch, wobei sich die Diskussion teilweise auch zwischen Bildungspolitikern und Sozialpolitikern abgespielt hat. Man kann hier eine Tendenz konstatieren, die in der Bildungspolitik v.a. die präventive Komponente betont, wohingegen in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik der kurative Aspekt konzentriert ist. Die Bildungspolitik will nicht so gern damit konfrontiert werden, dass ihre Bemühungen auch mit den unangenehmen Nebenfolgen sozialer Ausgrenzungsprozesse verbunden sind. Es stellt sich also eine Frage der Arbeitsteilung, indem die Arbeitsmarktpolitik die Verantwortung für diese unangenehmen Nebenfolgen übernimmt. Es wäre wichtig, auch eine Integration der kurativen Maßnahmen in das Bildungswesen zu erreichen.

Man kann erwarten dass die Frage der Bekämpfung sozialer Ausgrenzung an Bedeutung gewinnen wird. Im Folgenden werden bestimmte Zusammenhänge anhand eines Konzeptes von Innovationspolitik skizziert, wie es von Lundvall/Borras auf Grund einer Auswertung der Projekte zur Innovationspolitik im TSER-Programm der EU entwickelt wurde. Das vereinfachte Schema wird in den folgenden Darstellungen zusammengefasst. Die wesentlichen Punkte sind:

- Auf Grund der bekannten Prozesse im Zusammenhang mit Globalisierung und technischem Wandel steigt der Wettbewerbsdruck auf die Betriebe und Unternehmen
- Darauf gibt es unterschiedliche Reaktionen, Innovationen sind nicht die einzige Reaktionsform, und auch nicht die wahrscheinlichste.
- Daher muss durch Innovationspolitik die Entwicklung der Fähigkeiten zur Anpassung and die Neuerungen und zur Beteiligung an den Innovationen durch entsprechende Beiträge gefördert werden.
- Erfolgreiche Innovation verbessert zwar die insgesamt die wirtschaftliche Entwicklung, verstärkt jedoch gleichzeitig die Disparitäten, z.B. in sozialer und regionaler Hinsicht.
- Daher muss auch durch entsprechende Politik für eine Kompensation der Disparitäten gesorgt werden.



In diesem Schema werden vier unterschiedliche Politikszenarien als Reaktionen auf die Prozesse der Steigerung des Wettbewerbsdruckes zusammengefasst. Drei dieser Szenarien (Neoliberalismus, Neoprotektionismus, „Old new Deal" oder traditionelle Wohlfahrtstaatspolitik) werden auf den Dimensionen des Wettbewerbsdruckes und der Stellung zur Kompensation gekennzeichnet, als alternatives Szenario („New new deal") wird die Kombination von Förderung der Fähigkeiten und Kompensation für die steigenden Disparitäten entwickelt. Bildungsmaßnahmen stehen im Zentrum dieses Szenarios.

equIHS Employment · Qualification · Innovation

4 Szenarien

	Wett-bewerbs-druck	Förderung Fähig-keiten	Kompen-sation
Neoliberalismus	+		-
Neoprotektionismus	-		
„Old new deal“	+		←
„New new deal“		+	→

lassnigg@ihs.ac.at

Es bestehen in der wissenschaftlichen und politischen Diskussion jedoch auch sehr unterschiedliche Erwartungen in die Wirkungen von Bildung und Ausbildung, von denen wir lernen sollten. Als Extrembeispiele können gegenübergestellt werden James Heckman und Bengt-Ake Lundvall. Heckman hat auf Grund der schlechten Ergebnisse von Evaluationen von Training in den USA vorgeschlagen, die Bildungsinvestitionen und auch fördernde Maßnahmen in sehr frühem Alter (im vorschulischen Bereich) zu konzentrieren. Hier gibt es auch positive Ergebnisse. Die Kompensation bei Erwachsenen sollte hingegen vor allem durch Job-Förderung erfolgen. Diese Position lenkt die Aufmerksamkeit wieder auf die frühe Förderung, was sicher wichtig ist.

Lundvall sieht Bildung und Ausbildung nicht so sehr im Zusammenhang mit den unmittelbaren Wirkungen, sondern im Zusammenhang mit dem Innovationsprozess in den fortgeschrittenen Wirtschaftsbereichen. Der Innovationsprozess erfordert Lernen als sozialen Prozess, unter allen Beteiligten, und vor allem die Fähigkeit zu Lernen. Aber selbst erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung fördert gleichzeitig Polarisierung und Ausgrenzung (regional und sozial), daher ist die Förderung der Fähigkeiten essenziell, und es soll eine proaktive Kompensation durch Ausbildung bewerkstelligt werden. Die systematische Einbeziehung von Benachteiligten und Unqualifizierten in Bildung und Weiterbildung sollte eine wesentliche Komponente von Innovationspolitik sein.

„Good practice"

Insgesamt gibt es bereits viele Ergebnisse von Evaluation spezifischer arbeitmarktpolitischer Maßnahmen, und es wurde auch verschiedentlich versucht Generalisierungen durch Reviews und Meta-analysen zu treffen, z.B. im Rahmen von mehreren Projekten der OECD und der EU. Auf Grund des breiten Spektrums an Maßnahmen und Evaluierungsmethoden sind derartige Generalisierungen ziemlich allgemein geblieben. Aber folgende Ergebnistendenzen können hervorgehoben werden:

- ➔ Punktuelle, kurze und breit gestreute („extensive") Massnahmen haben im Allgemeinen schwer nachweisbare Wirkungen, dies gilt speziell für Qualifizierungsmaßnahmen
- ➔ Wirksam sind hingegen (insbesondere bei Jugendlichen) massive Interventionen, die auch das Umfeld berücksichtigen
- ➔ Die Bewertung der Ergebnisse von Maßnahmen, sowie ihrer Wirkungen und Wirksamkeit ist in hohem Maße abhängig von der Dimensionalität der angelegten Kriterien und von den zugrundeliegenden Zielen und Erwartungen. Rigorose Evaluationen von Maßnahmen zur Bekämpfung der Ausgrenzung, die weit gesteckte Kriterien zugrundegelegt haben, haben positive Kosten-Nutzen-Relationen auch dann erhoben, wenn die Maßnahmen sehr kostenintensiv waren.

Wenn man diese Ergebnistendenzen auf die gegenwärtigen Praxistendenzen der Arbeitsmarktpolitik anwendet, so erscheinen letztere ziemlich fragwürdig wenn nicht kontraproduktiv. Es scheint sich unter Sparsamkeitsgesichtpunkten eine Entwicklung durchzusetzen, die intensive Interventionen zur nachhaltigen Unterstützung von ausgegrenzten Zielgruppen oder zur Bekämpfung von schwierigen Problemlagen unter Druck bzw. unter die Räder bringt, und eher breit gestreute extensive Maßnahmen verstärkt. Teilweise wird diese Entwicklung durch die starke Betonung von Prävention in der Europäischen Beschäftigungsstrategie nahe gelegt oder unterstützt.

Der Einsatz von Bildung und Qualifizierung als Mittel zur Bekämpfung von Ausgrenzung ist jedenfalls nicht trivial, da viele Argumente und Faktoren gegen die Einsatzmöglichkeit und Wirksamkeit sprechen. Eine Studie von OECD-CERI in der pragmatisch ausgerichteten Serie über „What works?" über „Overcoming exclusion through adult learning" hat sich in Form von Länder-reviews und Fallstudien mit diesem Fragen beschäftigt. Diese Studie wurde von bekannten und erfahrenen europäischen Forschern über Erwachsenenbildung durchgeführt und umfasst 6 Länder (Belgien-Fl, Mexiko, NL, Norwegen, Portugal, UK-England), in denen insgesamt 19 Initiativen untersucht wurden, die sich auf verschiedene Problemsituationen

beziehen: Migration, Minoritäten; unzureichende Bildung und Qualifikation, Langzeitarbeitslosigkeit, Frauen in Problemsituationen, industrielle Restrukturierung.

Einige Kernergebnisse der OECD/CERI-Studie in Stichworten

Im Folgenden werden nur einige Aspekte aus dieser Studie akzentuiert, v.a. um Interesse zu wecken, vielleicht mit den gut dokumentierten Projekten in Kontakt zu treten, etc.

Hintergrund

Es wird herausgearbeitet, dass die vielen Aspekte von Ausgrenzung berücksichtigt werden müssen, und dass an ihre Bekämpfung in einer Verbindung von der individuellen Perspektive mit verschiedenen institutionellen Faktoren, insbesondere den Familien, den Haushalten, und den „Communities" herangegangen werden muss. Es wird auch betont, dass Ausgrenzung eine subjektive Dimension hat, die sich auf den „sense of belonging (or not)" bezieht. Als typische objektive Risikolagen werden herausgearbeitet:

- AlleinerzieherInnen (v.a. Mütter)
- Junge Familien
- keine abgeschlossene Ausbildung
- Menschen mit Behinderungen
- ältere Männer im Erwerbsalter
- ältere alleinlebende Frauen

Tools

Als wichtige "tools" die in den untersuchten Maßnahmen eingesetzt werden, bzw. für ihre Funktionsfähigkeit und Wirksamkeit essenziell sind, sind die folgenden hervorzuheben:

- *Guidance, coaching, counselling (collective – individual)* muss Bestandteil sein, insbesondere auch um den Zugang und den Verbleib zu sichern
- *Team building, peer support (collective – individual)* muss explizit beachtet werden, insbesondere auch unter dem Gesichtspunkt der Einbeziehung der TeilnehmerInnen und der Nutzung und Entwicklung der entsprechenden Kompetenzen
- *Incentives to participate (Institutions, learners)* können den Einsatz fördern, beispielsweise in Form von spezifischen Zuschüssen für die Weiterbildungsinstitutionen für Engagement zur Bekämpfung von Ausgrenzung.
- *Use of new technology (University for Industry, Information)* wird explizit gefordert

- *Funding (diversity) and partnership (employers)* wird insoferne als wichtiges Element gesehen, als dadurch eine Verbreiterung des Engagements und der Beteiligung und Integration von Maßnahmen begünstigt erscheint

Innovative Bereiche

Es werden sechs innovative Bereiche für den Einsatz von Erwachsenenbildung zur Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung auf Grund der „good practice"-Beispiele herausgearbeitet, die die Breite und Komplexität der untersuchten Programme und Initiativen in ihrem Ansatz illustrieren:

- Projekte von alternativer Ökonomie (Mexiko, Portugal)
- Initiativen für lokale Wirtschaft (Norwegen, Portugal, Belgien) im Rahmen der mainstream-Ökonomie
- Projekte, die aus einer Erweiterung der Initiative der Lernenden entstanden sind - Community education center
- Integrierte Ansätze, die Bildung und Qualifizierung in einen breiteren Kontext von sozialer und ökonomischer Weiterentwicklung und Integration einbinden: „Tailoring", „Bridging"
- Veränderung von Institutionen und Strukturen, die sich vor allem auf die Trennung der Lebensbereiche (z.B. Arbeit und Familie, Arbeit und Nicht-Arbeit), sowie auf zeitliche Verteilungen zwischen Lernen und anderen Aktivitäten beziehen
- Schließlich wird die Einbeziehung der Arbeitgeber als wesentlicher Faktor gesehen

Insgesamt besteht eine Hauptbotschaft der Analysen darin, dass im Falle der Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung der Einsatz von Erwachsenenbildung nicht isoliert als mehr oder weniger traditionelle ausgerichtete „Bildungsmaßnahme" funktioniert, sondern dass ein breiterer Umkreis von Bedürfnissen und Problemlagen einbezogen werden muss und auch Lernen und Bildung in ein breiteres Spektrum an Aktivitäten eingebettet sein muss. Das ist als Idee und Konzept zwar nicht neu, wird aber durch diese Studie sehr anschaulich und mit vielerlei praktischen Anknüpfungspunkten (und Namen und Internetadressen bzw. zumindest -stichworten) herausgearbeitet – Quod erat demonstrandum!

Das Konzept des „Tailoring" oder „Bridging" ist für diesen Ansatz zentral. Es heißt, dass die Maßnahmen oder Aktivitäten einerseits an den Problemen und Bedürfnissen der betroffenen Menschen, Gruppen oder Gemeinschaften ansetzen müssen, und Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Lebenssituation entwickeln müssen, die oft mit der Herstellung von Verbin-

dungen zusammenhängen. Als Beispiel wird die Segmentation von Lernen, Arbeit und Familie herausgearbeitet, wo Überbrückungen dieser Segmentierung als Lösungsansatz gefunden werden müssen. „Brokers" oder „Advocates", die längerfristig in die Betreuung eingebunden sind und bei der Herstellung und Aufrechterhaltung dieser Verbindungen helfen, werden als ein wesentliches Instrument herausgearbeitet (das Modell der Arbeitsassistenz, wie es in der österreichischen Politik zur Unterstützung von behinderten Menschen eingesetzt wird, ist eine beispielhafte Realisierung dieses Ansatzes). Ein zweiter Zugang besteht in der Schaffung und Entwicklung von Netzwerken, die aus der oft isolierten Situation herausführen und zur Etablierung von Normen, Verbindungen, und Vertrauen beitragen können.

Schlussfolgerungen für Politik

Von den Schlussfolgerungen für die Politik, die die Experten aus der Analyse der Fallbeispiele gezogen haben, sollen abschließend die wichtigsten Stichworte zusammengefasst werden:

- „Learning works", es sind Erfolge der Integration durch die Unterstützung von Lernprozessen zu erzielen
- Die Maßnahmen bringen "value for money": Ein wesentliches Problem im Bereich der Politik besteht im „under-investment" bei diesen Maßnahmen, das vor allem im Vergleich zu den Investitionen für das Schulwesen marginal ist
- Wesentlich ist die Gestaltung der Projekte und ein langer Atem. Effekte sind eher zu erzielen durch die Finanzierung von kleinräumigen aber nachhaltigen und längerfristig aufrechterhaltenen Projekten als durch breit gestreute unspezifische Finanzierung „scatter gun"
- Innovation muss Bestandteil der Projekte sein
- Die Lernprozesse müssen an den Bedürfnissen der Betroffenen ansetzen („demand driven learning") und von hoher Qualität sein (no „second best").
- Beide Seiten, Leadership und Empowerment sind essenzielle Elemente von wirksamen Maßnahmen, wobei besonders erfolgreich jene Projekte waren, wo es gelungen ist, unter den Betroffenen Leadership zu entwickeln und diese an der Gestaltung und Abwicklung wesentlich zu beteiligen.
- Für den Einsatz von Erwachsenenbildung zur Bekämpfung von Ausgrenzung ist es erforderlich, die Förderung und Entwicklung von „human capital" durch die Förderung und Entwicklung von „social capital" zu ergänzen, zu flankieren, bzw. erstere in letztere einzubetten.

4) Maßnahmen gegen Ausgrenzung aus Arbeitgebersicht[1]
Dr. Wolfgang Tritremmel, Vereinigung österreichischer Industrieller

Wolfgang Tritremmel betont, dass die Thematik auch innerhalb der Arbeitgeberseite differenziert zu sehen ist, da die betroffenen Unternehmen höchst unterschiedliche Betriebsgrößen aufweisen und sich allein deswegen ein unterschiedlicher Zugang ergibt. Von den rund 230.000 Unternehmen, die Mitglieder der Wirtschaftskammer seien, bildeten die 1-Mann bzw. 1-Frau Unternehmen eine nicht zu vernachlässigende Größe, und auch unter den rund 2.200 Betrieben, die sich in der *Vereinigung österreichischer Industrieller* zusammengeschlossen hätten, bestünden zum Teil gravierende Unterschiede. Unabhängig von diesen strukturellen Unterschieden dürfe jedoch festgestellt werden, dass Anreize von außen wichtig seien, um die Unternehmen zu Integrationsbemühungen in den unterschiedlichen Bereichen zu motivieren. Als Beispiel dafür nennt Wolfgang Tritremmel etwa den Ausgleichstaxfonds nach dem Behinderteneinstellungsgesetz, der entsprechende Investitionen in den Unternehmen fördert.

Im Einzelnen stellt Wolfgang Tritremmel sodann fest:

- Die Arbeitgeber sind in die einschlägige Rechtsordnung eingebunden und haben mit Sanktionen bei Verstößen zu rechnen, d. h. die Rahmenbedingungen zur Vermeidung von Ausgrenzung sind in Österreich bereits jetzt relativ stark ausgeprägt. Dies betrifft den Bereich der Jugendlichen ebenso wie den Mutterschutz und die Behinderteneinstellung, wobei die Arbeitnehmer diesfalls durch die gesetzliche Regelung selbst dann begünstigen, wenn der Qualifikationslevel nicht optimal ist. Doch auch die demografische Entwicklung und die damit einher gehende Verknappung des Arbeitskräfteangebots verstärkt die Notwendigkeit zur Integration aller Bürger/innen in den Arbeitsmarkt. Nicht selten zeigt sich aber die Ambivalenz vermeintlicher Schutznormen (Beispiel Behinderte) - eine Modernisierung und Durchforstung erscheint erforderlich.
- Als Mitglied der EU hat Österreich und damit auch die Arbeitgeberseite das Gemeinschaftsrecht und die gemeinsamen Aktivitäten zu beachten; es sind dabei möglichst unternehmerische und unternehmensnahe Lösungsansätze zu finden (Sozialagenda

[1] Protokollarische Wiedergabe des Input-Statements

9/2000[2]; Zugang aller zur Wissensgesellschaft Nizza 12/2000[3]; Beschäftigungspolitische Leitlinien 2002 9/2001[4]).

- Die Arbeitgeber wirken auch auf EU Ebene aktiv mit, insbesondere über die *Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe*[5] (UNICE) in Brüssel (zurzeit Verhandlungen über die Telearbeit). Das bedeutet, dass die Arbeitgeber nicht nur „Normen" vollziehen, sondern auch verstärkt an der aktiven Erstellung von Rahmenbedingungen mitarbeiten. Unter anderem wurde zusammen mit dem *Europäischen Gewerkschaftsbund*[6] (EGB) eine Strategie gegen Ausgrenzung auf Europäischer Ebene verhandelt. Dazu merkt Tritremmel an, dass die Gesprächsbasis zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite generell konstruktiver geworden sei, und dies nicht zuletzt deshalb, weil sich die Arbeitgeber heute stärker zu sozialen Modellen bekennen.
- Nationale Beschäftigungspläne sind für Arbeitgeber von Vorteil, da sie die Linien nationaler Handlungsoptionen vorgeben, wobei sich der europäische Wirtschaftsraum nicht zuletzt durch die soziale Dimension vom *North American Free Trade Agreement* (NAFTA) und der *ASIA-Pacific Economic Cooperation*[7] (APEC) unterscheidet. Neben *Employability*, *Adaptability* und *Entrepreneurship* bilden *Equal Opportunities* nämlich die vierte wesentliche Säule unseres Wirtschaftsraums, und neben der Chancengleichheit der Geschlechter werden damit zunehmend auch alle anderen Bereiche umfasst. Diese vier Säulen[8] stellen keine „Belastung" für die Unternehmen dar, sondern sind umgekehrt die Basis für eine Wirtschaft, die den sozialen Zusammenhalt im Auge behält.
- Neue Technologien erweitern die Chancen zur Vermeidung von Ausgrenzung, weil sie insbesondere jene Aspekte, *wie* gelernt wird, *wer* lernen kann, *wo* gelernt wird und *von wem* gelernt wird zum Vorteil „potenziell Ausgegrenzter" verändern. Es gibt in den IKT-Berufen keine typischen Männer- oder Frauenberufe mehr.
- Die Qualifizierungsmöglichkeiten sind vielfältiger geworden, sowohl für Arbeitskräfte wie auch für Arbeitgeber. Arbeitgeber haben bei der Personalbeschaffung sowohl den internen wie den externen Arbeitsmarkt zur Verfügung. Es ist daher erforderlich, Anreize als Alternativenöffner zu geben (Absetzbeträge für Weiterbildung, ESF-Förderung, Territo-

---

[2] http://www.europarl.eu.int/summits/nice2_de.htm
[3] http://ue.eu.int/Newsroom/LoadDoc.cfm?MAX=1&DOC=!!!&BID=76&DID=64249&GRP=3018&LANG=4
[4] http://www.europarl.eu.int/meetdocs/committees/empl/20010920/439460de.pdf
[5] http://www.unice.org/
[6] http://www.etuc.org/
[7] http://www.apecsec.org.sg/
[8] http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/pilar_de.htm

riale Beschäftigungspakete[9] / Territorial Employment Pacts (TEPs), Stiftungen, etc.). Derzeit aber gibt Österreich zu viel Geld für passive Leistungen (Arbeitslosenunterstützung und Notstandshilfe) aus bzw. zu wenig für Requalifizierungsmaßnahmen: 55 Mrd. ATS fließen jährlich an Einnahmen in die Arbeitslosenversicherung, nicht einmal 9 Milliarden davon werden für eine aktive Arbeitsmarktpolitik verwendet. Diese Ansätze sind auszubauen, um Bildung permanent aktualisieren und damit lebenslanges Lernen verwirklichen zu können.

- Beratung und Motivation sind für Arbeitgeber ebenfalls wesentlich. Das Arbeitsmarktservice, best practice - Modelle, „Taten statt Worte", Family Audit etc. spielen eine zunehmende Rolle. Insgesamt hat Österreich dabei eine hervorragende Ausgangsposition, und zwar nicht zuletzt auf Grund der dualen Berufsausbildung, die den jungen Menschen „ganzheitlich" betrachtet: Nicht nur das Wissen und die Fähigkeiten werden gefördert, sondern auch der Mensch in seiner sozialen Dimension und persönlichen Entwicklung. Daher sind aber auch die Mitarbeit und Mitverantwortung der Eltern erforderlich, d.h. diese Aufgabe kann nicht ausschließlich an Arbeitgeber und Schulen delegiert werden.

- Unternehmen als Pioniere sind nicht zu unterschätzen, da sie ihr positives Verhalten gegenüber der Gesellschaft signalisieren und damit "Imitatoren" auf den Plan rufen. Gerade die Arbeitgeber vertreten den Standpunkt, dass von der Gesellschaft *insgesamt* eine Verpflichtung besteht, Weiterbildungsmaßnahmen zu unterstützen, was nicht nur die Erhöhung der Eigenverantwortung, sondern auch eine Verpflichtung der Unternehmen mit einschließt. Anders als in Deutschland beteiligt sich in Österreich jedoch der Bund zu wenig an der Finanzierung von Weiterbildung, weshalb neben den Mitteln der Arbeitslosenversicherung, die letztlich von Arbeitnehmern und Arbeitgebern aufgebracht werden, verstärkt Mittel aus dem Steuertopf für Weiterbildungsmaßnahmen eingefordert werden müssen: Nicht „die Republik" schüttet hier Mittel aus, sondern die Steuerzahler selbst finanzieren ihre Weiterbildung. Potenzielle Risiken für die Unternehmen im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Ausgrenzung müssen jedoch minimiert werden, d.h. es sind auch dafür zuverlässige Rahmenbedingungen erforderlich.

- Eine zunehmende Bedeutung hat das Arbeitsmarktservice (AMS) als Kooperationspartner für Unternehmen bei den "Problemzielgruppen". Best Practice aus den Erfahrungen der letzten Jahre zeigen die zunehmende Expertise, Professionalität und Wertschätzung bei den Unternehmen. Die teilweise Autonomie, in die das AMS entlassen wurde, muss daher weiter ausgebaut werden, um noch flexiblere Reaktionen auf Veränderungen am Ar-

[9] http://www.pakte.at

beitsmarkt zu ermöglichen. Trotz der „patch work"-Karrieren vor allem jüngerer Menschen, d.h. einer offenkundigen Bereitschaft zu Vielseitigkeit, Umschulung und permanenter Weiterbildung muss die Entwicklung zielgruppenorientierter, effektiver Maßnahmen weiterentwickelt werden, um Ausgrenzungstendenzen gegenzusteuern.

- Die *Vereinigung österreichischer Industrieller* ist für ihre Mitglieder Informationsplattform und Forum für den Erfahrungsaustausch sowie Projektmanager für sehr unternehmensnahe Projekte. Nicht nur im Rahmen der Förderung von IKT –Skills wird dabei möglicher Ausgrenzung entgegengearbeitet, sondern insbesondere Projekte wie „Die Industrie wird weiblich"[10] und "Productive Ageing"[11] fördern die Einbeziehung bislang benachteiligter Gruppen in den Arbeitsprozess. „Productive Ageing" – ein Projekt, das gemeinsam mit der *Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte* durchgeführt wird – hat die Erstellung einer Datenbank zum Ziel, welche „best practice"-Modelle gegen Ausgrenzung älterer Menschen aus dem Arbeitsprozess aus der ganzen Welt sammeln und zur breiteren Umsetzung auch in Österreich publizieren soll. Eine Vernetzung dieser Initiative insbesondere auf Ebene der Europäischen Union wird angestrebt.

[10] http://www.industriekarriere.at
[11] http://www.iv-net.at/db/lobbying.db?id=37

5) Maßnahmen gegen Ausgrenzung aus Sicht der Arbeitnehmer/innen

Mag. Peter Schlögl, Österr. Institut für Berufsbildungsforschung

Der Fokus der folgenden Ausführungen wurde nach Absprache mit der Workshopleiterin, Dr. Hannelore Fielhauer (BMSG), auf den Bereich betriebliche Weiterbildung und Maßnahmen des Arbeitsmarktservice gelegt. Dennoch sollen komplementäre Formen etwa der institutionellen Erwachsenenbildung nicht ganz außer Acht gelassen werden (etwa 2. Bildungsweg an Volkshochschulen etc.).

Prinzipell muss zur Eingrenzung zunächst identifiziert werden, was unter Ausgrenzung zu verstehen ist. Dies kann unter individuellen wie auch strukturellen Aspekten gesehen werden. In konkreten Fällen sind diese beiden Bereiche nicht immer auseinander zu halten.

Die Betroffenheit von Ausgrenzung ist methodisch nicht abzubilden. Es lässt sich jedoch gut darstellen, wer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt. Die typische Peron lässt sich mit folgenden Charakteristika beschreiben:

- männlich
- jung
- relativ hohe Ausgangsqualifikation

Andere Personen oder Gruppen haben in der Tendenz einen schwereren Zugang zu betrieblicher Weiterbildung. Kompensation kann demnach vielfach nur im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Qualifizierung wie auch der institutionellen Erwachsenenbildung (zusätzliche Probleme der Marktintransparenz, der Kostenübernahme und der erforderlichen Zeit) gestützt werden.

Wesentlich scheint in diesem Zusammenhang auch die oftmalige Mehrfachbetroffenheit (z. B. älter und niedrigqualifiziert).

Neben der allgemeinen Mitgestaltungsmöglichkeit betrieblicher Wieterbildung durch die BetriebsrätInnen obliegt Weiterbildung der unternehmerischen Gestaltungsfreiheit. Seit mehreren Jahren geht deshalb eine Forderung der Arbeitnehmerinteressenvertretungen in die Richtung der Erhöhung des Verbindlichkeitsgrades und einer transparenten Entscheidungsorganisation (Zeit- und Kostenarrangements) hinsichtlich betrieblicher Weiterbildung. In den rund 1400 Kollektivverträgen in Österreich wurden aber nur 33 einschlägige Vereinbarungen

identifiziert[12]. Hinsichtlich der Forderung nach kollektiver oder gesetzlicher Bildungsfreistellung stehen sich die Argumente der ArbeitgeberInnenseite und der ArbeitnehmerInnenseite weitgehend kompromisslos gegenüber.

Zweck und Finanzierung lassen sich oftmals als zwei Seiten einer Medaille auffassen. Unternehmen qualifizieren aus ihrer organisatorischen Logik heraus zumeist in Anpassungsbildung. Deshalb besteht seitens der ArbeitnehmerInnenseite ein starkes Interesse im Bereich der Erwachsenenbildung Angebote wie etwa das Nachholen von Bildungsabschlüssen (Hauptschule, obere Sekundarstufe, ...) niederschwellig (gebührenfrei) anzubieten. Es wird diesbezüglich die Verantwortung der öffentlichen Hand eingefordert.

Die Praxis von betrieblicher Förderungen (Mittel des Arbeitsmarktservice und Mittel des Europäischen Sozialfonds) hat aus ArbeitnehmerInnensicht kompensatorisch zu wirken und bestehenden Ausgrenzungen entgegenzuwirken und diese keinesfalls zu verstärken (Stichwort Förderkriterienumstellung von Ziel 4 /alt auf Ziel 3/neu im ESF).

Mittel der aktiven Arbeitsmarktpolitik müssen in ausreichendem Maß Mittel für Qualifizierung außerhalb der Betriebe zur Verfügung stehen (kurative Funktion der Arbeitsmarktpolitik).

Wenn gute Ausgangsqualifikation eine wesentliche Voraussetzung ist, um seitens der Betriebe weiter zu qualifizieren ist auf das allgemeine Qualifikationsniveau der Erwerbspersonen zu achten. Deshalb gibt es seitens der ArbeitnehmerInteressenvertretungen starke Bestrebungen ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot für Jugendliche zu sichern (dies betrifft Lehrplätze ebenso wie vollschulische und andere Ausbildungen).

Zum Bereich der institutionellen Erwachsenenbildung (Volkshochschulen, Berufsförderungsinstitute, Wirtschaftsförderungsinstitute, ...) wird von den ArbeitnehmerInneninstitutionen angemerkt, dass dort neben dem schon angesprochenen Zeitproblem (Freistellung) insbesondere der Kostenfaktor (überproportionale Kostensteigerungen[13)] und die hohe Intransparenz der Angebote speziell für so genannte bildungsferne Schichten (niedrigqualifiziertze, ältere, ...) eine Zugangsbarriere darstellt.

[12] Bergmann, Nadja (2000): Berufliche Aus- und Weiterbildung für un- und niedrigqualifizierte ArbeitnehmerInnen. Gegenwärtige Entwicklungen und innovative Fallbeispiele in Österreich. Studie des ÖIBF im Auftrag des CEDEFOP/Europäisches Zentrum zur Förderung der Berufsbildung, Wien

[13] Schlögl, Peter/Belschan, Alex (2001): Preisentwicklung bei Angeboten der beruflichen Weiterbildung. Studie des ÖIBF im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellt für Wien, Wien

Als „Cases of Good Practice" könnten folgende Projekte dienen:

- Aufsuchende Bildungsarbeit durch den Betriebsrat - Bedarfsgerechte Angebote für neidrigqualifizierte ArbeitnehmerInnen (Berufsförderungsinstitut Wien zusammen mit der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien)
- Der Betriebsrat als BildungsberaterIn (Österreichischer Gewerkschaftsbund Steiermark zusammen mit Berufsförderungsinstitut Steiermark)

6) Kurzstatements der Teilnehmer/innen

Theresa Stourzh (BMSG[14], Abt. für Internationale Jugend und Familienpolitik) entschuldigt den Vertreter der Abt. VI/3 (Abt. für Jugendpolitik) des BMSG, Herbert Rosenstingl. Stourzh möchte im Zusammenhang dieses Workshops v.a. die Jugendlichen der so genannten „2. (oder 3.) Generation" / junge Migrant/innen in den Vordergrund rükken. Diese haben, u.a. auf Grund schlechterer Bildungschancen, erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt und sind dadurch verstärkt von sozialer Ausgrenzung gefährdet bzw. betroffen. Sie bedauert, dass in der Arbeitsgruppe – im Gegensatz zu anderen von Ausgrenzung betroffenen Bevölkerungsgruppen – keine Vertreter/innen von Migrant/inneneinrichtungen (NGOs, Integrationsfonds etc.) teilnehmen.

Regina Ebner (Berufsförderungsinstitut Österreich) erläutert, dass das „Umfeld" von Bildungsmaßnahmen gerade bei Initiativen zur (Re-)Integration ebenso bedeutsam sei wie die Bildungsmaßnahme selbst. So seien gerade in ländlichen Gebieten infrastrukturelle Handicaps gegeben, etwa dann, wenn Frauen auf Grund fehlender Verkehrsmittel gar nicht zu Bildungsveranstaltungen gelangen. Daher tritt Ebner dafür ein, bei entsprechenden Analysen eine breiter Betrachtungsweise zu wählen, um derartige Hemmnisse präziser lokalisieren und ihnen adäquat gegensteuern zu können.

Ebner plädiert auch dafür, den „Erfolg" von Integrationsmaßnahmen nicht allein daran zu bemessen, ob ein Arbeitsplatz gefunden werden kann oder nicht. Ein Erfolg könne auch bereits darin bestehen, wenn eine Person anerkennt, ein Alkoholproblem zu haben, oder wenn eine Frau bereit ist, sich von ihrem gewalttätigen Ehemann zu trennen.

Wichtigstes Erfordernis für die Zukunft wäre es laut Ebner, langfristige arbeitsmarktpolitische Ziele und Maßnahmen zu erstellen, um bewährte Initiativen ausbauen und nachhaltig verankern zu können. Entsprechende finanzielle Dotierungen seien dafür Voraussetzung.

Sylvia Kölbl (BMSG Abt. III/1) ortet Widersprüche hinsichtlich der politischen Bedeutung, die dem „lebenslangen Lernen" beigemessen werde, und den realen Gegebenheiten. So sei etwa nicht verständlich, dass die Verwaltungsakademie des Bundes mit Ende des Jahres ausgegliedert werden solle - wobei die Kostenübernahme noch gänzlich unge-

[14] Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen

klärt sei – gleichzeitig aber die Wichtigkeit kontinuierlicher Lernprozesse betont werde. Im Widerspruch zu den Bestrebungen, ältere Arbeitnehmer/innen über Bildungsprogramme länger im Erwerbsleben zu halten, stünden wiederum jene Sonderlösungen, die den Betroffenen bei Antritt des vorzeitigen Ruhestandes besondere Vergünstigungen verschafften.

Elisabeth Hechl (BMSG, Abt. V/5) berichtet von ihrer Arbeit in der Seniorenpolitik bzw. Bevölkerungspolitik. Auch Hechl plädiert dafür, den Erfolg von Bildungsmaßnahmen nicht allein an Arbeitsplätzen fest zu machen: Gerade bei Männern im Alter zwischen 60 und 75 gehe es umgekehrt darum, auf den Ruhestand vorzubereiten. In diesem Zusammenhang verweist Hechl darauf, dass die Selbstmordrate, aber auch die Mortilität insgesamt bei Männern unter „Pensionsschock" signifikant ansteigt. Lebenslanges Lernen sei daher auch ein Mittel, mit den Veränderungen des Lebens besser fertig zu werden und Umstellungen besser zu bewältigen. Entsprechende Kurse und „Trainingsmaßnahmen" dürften aber – im Sinne der sozialen Ausgewogenheit – nicht zu kostenintensiv sein.

Günter Fiala (Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wien) erläutert, dass die Bildungspolitik der Arbeiterkammer (AK) vor allem praktische Weiterbildungsmaßnahmen betrifft. Auch dabei nähmen Maßnahmen gegen Benachteiligung und Ausgrenzung jedoch einen wichtigen Stellenwert ein, da beispielsweise nur 11% der Pflichtschulabsolvent/innen in den Genuss von betrieblich geförderten Weiterbildungsprogrammen kämen. Eine Umfrage unter bildungsbenachteiligten Gruppen im Jahre 1999 habe ergeben, dass eine höhere Weiterbildungsbeteiligung insbesondere dann erreicht werde, wenn a) für die Teilnehmer/innen keine zu hohen Kosten entstünden, b) die zeitliche Vereinbarkeit der Bildungsmaßnahme mit Familie und Beruf gegeben sei und c) auch eine gute Erreichbarkeit des Schulungsortes, insbesondere in ländlichen Gebieten, gewährleistet sei. Fiala hält die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen daher für ein wesentliches Ziel.

Weiters berichtet Fiala über ein Projekt „aufsuchender" Bildungsarbeit, an dem sich in Wien nun auch der *Wiener Arbeitnehmer/innen Förderungsfonds* (WAFF) beteilige und das ähnlich auch in Oberösterreich erprobt werden solle: Betriebsräte treten an Mitarbeiter/innen im Unternehmen heran und vereinbarten Schulungsmaßnahmen vor Ort und nach einem individuell abgestimmten Zeitplan, wobei die Bildungswilligen auch Inhalte und Themen selbst definieren können. Auf diese Weise habe man insbe-

sondere bildungsbenachteiligte Personen animieren können, da fast 70% der Teilnehmer/innen angelernte bzw. ungelernte Arbeitskräfte seien.

Paul Bjetak (Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien, Bildungsberatung) kritisiert, dass von der Bundesregierung im laufenden Jahr 7,2 Mrd. ATS (rund 520 Mill. €) aus dem Budget für aktive Arbeitsmarktpolitik in andere Geldtöpfe abgezweigt worden seien, weshalb etliche Beratungs-, vor allem aber auch Ausbildungseinrichtungen geschlossen worden seien. Die Vertreter der Wirtschaft konstatierten einen Fachkräftemangel in der Größenordnung von 165.000 Personen, gleichzeitig aber werde gerade bei der beruflichen Weiterbildung massiv eingespart. Dramatisch ist diese Situation laut Bjetak nicht zuletzt deshalb, weil allein von den 61.000 arbeitslos gemeldeten Personen in Wien 32.000 ohne abgeschlossene Berufsausbildung seien.

Um die Chancengleichheit zu erhöhen, regt Bjetak die Einrichtung einer Clearingstelle an, die insbesondere auf individuelle Problemstellungen eingehen soll. Als Beispiel nennt Bjetak etwa einen ägyptischen Mathematiker, der trotz hochgradiger Qualifikationen in Österreich kaum vermittelbar sei. Aber auch die Schwierigkeiten von Frauen, die ihre Ausbildung auf Grund von Familiengründungen abgebrochen haben und später wieder aufnehmen wollen, soll diese Clearingstelle bewältigen helfen, indem etwa schwer zugängliche Fördermöglichkeiten ausgeschöpft und Defizite des Systems mit dem Ziel der Behebung analysiert werden.

Helga Entres (BSB[15] für Wien, Niederösterreich und Burgenland) betont die Relevanz von IT-basierten Modellen für alle Integrationsbemühungen, aber auch für die Behindertenbetreuung und die Mitarbeiter/innenschulung. Qualifizierung schütze zwar nicht vor Arbeitslosigkeit, sei aber doch eine der wichtigsten Gegenstrategien auch im Behindertenbereich. Ebenso zentral sei aber die „Einstellung" der Akteure, und damit auch die der Arbeitgeber/innen: Entgegen einer weit verbreiteten Ansicht bestehe nämlich kein absoluter Kündigungsschutz für behinderte Menschen, und entgegen einem gleichfalls weit verbreiteten Vorurteil ersetze soziale Absicherung keineswegs die Integration in die Berufswelt. Gerade dieses „Versorgungsdenken", wonach ohnehin jeder behinderte Mensch eine Rente bekomme, erschwere aber die Vermittelbarkeit. Vor diesem Hintergrund findet es Entres besonders bedauerlich, dass Vertreter/innen der Arbeitgeberseite nur schwer als Diskutanten für Maßnahmenverbesserungen zu gewinnen sind.

In jüngster Vergangenheit sei über Projektförderungen im Rahmen der „Behindertenmilliarde" ein größerer Spielraum ermöglicht worden. Ziel aller Bestrebungen müsse es sein, Behinderte nicht nur in den Arbeitsmarkt, sondern in das allgemeine Leben überhaupt zu integrieren.

Wolfgang Sicka (BSB[14)] für Wien, Niederösterreich und Burgenland) berichtet von der Arbeit in der Verbrechensopferhilfe, die zwar ein „Randgebiet" der Ausgrenzungsproblematik darstelle, im Hinblick auf die großen psychosozialen Herausforderungen aber unterbewertet sei. Da der Staat nur Opfern relativ schwererer Verbrechen entsprechende Hilfe und Unterstützung zukommen lasse, sei der Verein „Weißer Ring"[16] gegründet worden: ein bewusst weiter Opferbegriff schaffe dort die Voraussetzung, um tatsächlich allen Verbrechensopfern Hilfe zukommen zu lassen. Neben besserer finanzieller Unterstützung durch die öffentliche Hand würde Sicka insbesondere die Etablierung eines „Opferombudsmanns" nach Schweizer Vorbild begrüßen. Lebenslanges Lernen sei auch in der Verbrechensopferhilfe insofern erforderlich, als permanente Berufsqualifizierungen und Arbeitsassistenzmaßnahmen unverzichtbar seien.

Anthony Williams (Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation[17]) bezieht sich zunächst auf die Richtlinie des Rates der Europäischen Union „Zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf"[18], die ab Jahresbeginn 2004 in allen Mitgliedstaaten umgesetzt werden soll und u.a. wichtige Veränderungen im Bereich der Rechtsdurchsetzung bringen wird.

Zur Situation der Behinderten in Österreich meint Williams, dass die Herstellung völliger Chancengleichheit mit allen Rechten, aber auch allen Pflichten der Betroffenen die wesentlichste Herausforderung bleibe. Dabei sei nicht nur auf den Abbau physischer Barrieren zu achten, sondern vor dem Hintergrund des „lebenslangen Lernens" insbesondere auch auf den Abbau von Informationsbarrieren: etwa durch die Schaffung von Unterlagen für Blinde, durch die Bereitstellung von Dolmetschern für Gehörlose, durch Herstellung leicht lesbarer Unterlagen für Lernschwache etc. Bereits diese Maßnahmen, die ein gleichberechtigtes „Mit-Lernen" ermöglichen, tragen laut Williams zur Integration behinderter Menschen bei.

---

[15] Bundesamt für Soziales und Behinderte
[16] http://www.weisser-ring.at/
[17] http://www.silverserver.co.at/oear/
[18] http://europa.eu.int/infonet/library/i/200078ce/de.htm

Ernst Koller (BMBWK[19], Abt. V/B/15) verweist auf die Tätigkeit der interministeriellen Arbeitsgruppe zum lebenslangen Lernen, in deren Rahmen die Themen und Arbeitsinhalte der insgesamt 12 Workshops beschlossen wurden. Koller bedauert, dass kein Vertreter des *Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit* und auch kein Vertreter der *Wirtschaftskammer Österreich* erschienen ist, da ein entsprechender Austausch zweifellos Impulse für die Weiterarbeit im Rahmen des „Zukunftsforum Weiterbildung", welches von Bundesministerin Elisabeth Gehrer initiiert worden ist, ergeben hätte. Desgleichen bedauert Koller, dass kein Vertreter des *Arbeitsmarktservice* erschienen ist.

Hannelore Fielhauer stellt gleichfalls fest, dass hinsichtlich der weiteren Zielsetzungen des *Zukunftsforums Weiterbildung* und hinsichtlich der Umsetzung des *Nationalen Aktionsplans zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung*[20] Rückmeldungen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, der Wirtschaftskammer Österreichs und des Arbeitsmarktservice Österreich wünschenswert wären.

Peter Schlögl vertritt den Standpunkt, dass der Workshop dennoch gute Ergebnisse bringen könne, zumal gerade im Behindertenbereich sehr viele Aktivitäten parallel ablaufen würden und eine übergreifende Koordination weiter zu entwickeln sei. Insbesondere im IT-Bereich hält Schlögl übergreifende Maßnahmen zur Entwicklung adäquater Instrumentarien für wesentlich.

[19] Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur
[20] http://www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/portal/content/downloads/nap.pdf

7) Definition der weiteren Arbeitsinhalte

Hannelore Fielhauer schlägt auf Grund der homogenen Zusammensetzung des Teilnehmer/innenkreises vor, auf die ursprünglich geplante Einrichtung zweier Arbeitsgruppen zu verzichten und statt dessen im Plenum weiter zu diskutieren. Zur Konkretisierung der Arbeitsinhalte bittet Fielhauer die Teilnehmer/innen um entsprechende Rückmeldungen.

Elisabeth Hechl plädiert dafür, „lebenslanges Lernen" speziell vor der Folie der Lebensplanung älterer Menschen zu diskutieren: Welche Zielsetzungen und welche Motivationsgrundlagen können festgemacht und ausgebaut werden für Personen, die aus dem Arbeitsprozess ausscheiden, aber noch ein Viertel ihrer Lebensspanne vor sich haben?

Peter Schlögl erachtet eine Diskussion über die Zuständigkeiten bzw. Kompetenzen der einzelnen Akteure für wichtig, um „Schnittstellen" nicht nur im Sinne einer Effizienzsteigerung, sondern auch im Sinne einer verbesserten Zielgruppenorientierung etablieren zu können.

Theresa Stourzh betont nochmals, dass die Berücksichtigung der spezifischen Probleme von Migrant/innen der 2. Generation eine wesentliche Facette des Themas darstellt.

Günter Fiala schlägt als weiteren Fokus jene Personengruppen vor, die nach längerer Unterbrechung wieder in den Arbeitsmarkt – und damit auch in den Prozess des „lebenslangen Lernens" – eingegliedert werden sollen.

Paul Bjetak weist darauf hin, dass die Grenzen hinsichtlich der Ausgrenzungsmechanismen einer Gesellschaft fließend sind, indem nicht nur Behinderte, Frauen, Migrant/innen, Ältere etc. davon betroffen seien, sondern potenziell – nicht zuletzt über die Gefahr der Arbeitslosigkeit - jede und jeder. Daher tritt Bjetak dafür ein, auch den Begriff der „arbeitsmarktpolitischen Relevanz" zu diskutieren sowie seine möglichen und notwendigen Erweiterungen.

Helga Entres erachtet auch die Berücksichtigung von „soft skills" als wesentlich, d.h. Strategieüberlegungen dürften sich nicht nur reaktiv auf die jeweils aktuellen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes beziehen.

Wolfgang Sicka weist darauf hin, dass die Finanzierung von Maßnahmen für Verbrechensopfer von der „Behindertenmilliarde" ausgenommen wurde. Überlegungen, wie auch dieser benachteiligten Gruppe geholfen werden kann, hält Sicka daher für wichtig.

Anthony Williams schlägt vor, auch der Frage der Motivation und proaktiven Bildungsbereitschaft gesondertes Interesse zu widmen. Aber auch die genauere Definition dessen, was unter „empowerment" bei benachteiligten Personengruppen zu verstehen ist, hält Williams für sinnvoll: Auch wenn eine Spezialisierung Nachteile in sich berge, bilde die Teilqualifizierung doch in vielen Fällen ein erfolgreiches Instrument der Integration.

8) Ergebnisse der Arbeitsgruppe

Folgende Flipcharts wurden als Ergebnis der Diskussion in der Arbeitsgruppe erstellt:

Themen:

1. Definition „lebensbegleitendes / lebenslanges Lernen"
1. Rolle der Zuständigkeiten
1. Zugang zur Weiterbildung
1. Lehrmaterialien, Didaktik
1. Ziel
1. Erfolg
1. Handlungsbedarf
   - Infrastruktur
   - Motivation
   - Selektion

1. Definition

- Anpassung an berufliche Entwicklung bzw. Entwicklungen in der Arbeitswelt
- Anpassung an gesellschaftliche Entwicklungen
- Kontinuierliches Aktualisieren von „life skills" (Kommunikations- und Teamfähigkeit, Konfliktlösungskompetenz etc.)
- Proaktive, nicht reaktive Grundhaltung
- Fähigkeit zur Selbstverwirklichung
- Erwerb von grundlegenden Techniken, um permanent weiter lernen zu können (informelles Lernen etc)

2. Zuständigkeiten: Schule und Vorschule

- Grundkenntnisse stets in „up date"-Version vermitteln
- Vermittlung von „life skills"
- Vermittlung von „soft skills" als Grundlage lebenslangen Lernens
- Minimierung negativer Schulerfahrungen bzw. Lernerlebnisse
- Aktive Strategien zur Minimierung von „Systemfehlern" (z.B. hohe „drop out"-Rate nach dem ersten Jahr an berufsbildenden höheren Schulen)

2. Zuständigkeiten: Arbeitsmarktservice (AMS)

- Verbesserung der beruflichen Qualifikationen
- Strategieentwicklung zur Vermeidung einer „stop and go" – Politik
- Optimierung der Koordination (z.B. mit Bundesministerien)
- Ausbau der Berater/innenressourcen (mehr Information, mehr Zeit)
- Optimierung von Effizienz und Effektivität (Benchmarking) sowie Überprüfung der Zuteilungspraxis
- Bedarfsfeststellung mit kurz- und langfristigen Zielsetzungen
- Förderung von „soft skills"

2. Zuständigkeiten: Unternehmen

- Information, Aufklärung und Motivation der Mitarbeiter/innen hinsichtlich beruflicher Weiterbildung
- Bereitschaft zur Investition in Mitarbeiterqualifizierung
- Förderung von Schlüsselqualifikationen
- Personalentwicklung / Erarbeiten von Schulungsprogrammen
- Schaffung von Qualifizierungsverbünden v.a. im Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU)

2. Zuständigkeiten: Weiterbildungseinrichtungen

- Sicherstellung eines *breitgefächerten* und auch regional *breitflächigen* Angebotes
- Durchführung zielgruppenspezifischer, aufsuchender Bildungs- und Aufklärungsarbeit
- Erstellung niederschwelliger Angebote
- Optimierung der Beratungsleistung durch Vernetzung (Anbieter übergreifend und z.B. auch mit AMS)
- Förderung der Lernmotivation durch entsprechende Didaktik

3. Zugang zu Weiterbildung - A

- Motivation und positive Lernerfahrungen fördern
- Information, Beratung und PR-Maßnahmen besser akkordieren
- Flexibler auf Nachfrage reagieren (v.a. Volkshochschulen)
- Aufsuchende Bildungsarbeit ausbauen („road shows", Bildungsstreetworker etc.)
- „stop & go" - Politik vermeiden, langfristige Laufbahnplanungen fördern
- Anreizmodelle für Arbeitnehmer/innen ausbauen (Bildungskarenz, Bildungskonto und –scheck)

3. Zugang zu Weiterbildung - B

- Bildungsassistenzen für behinderte Menschen ausbauen (speziell im Zuge der Arbeitsassistenz)
- „Karenzzeit ist Weiterbildungszeit": einschlägige Anreize schaffen
- Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Weiterbildung speziell bei Wiedereinsteiger/innen ausbauen
- Neue Medien besser integrieren und insbesondere für behinderte Menschen sowie Menschen mit Lernschwierigkeiten besser nutzbar machen
- Berufsklischees und traditionelle Rollenbilder durchbrechen

4. Lehrmaterialien & Didaktik

- Zielgruppenadäquatheit der Materialien und Methoden ausbauen (z.B. für Migrant/innen)
- Stärkere Berücksichtigung der individuellen Bildungsbiografie
- Ausbau „weicher" Einstiegsangebote, speziell für bildungsferne Personengruppen
- Traditionelle Lerntechniken bedarfsorientiert mit neuen Methoden kombinieren
- Erfahrungen vernetzen und übergreifender Nutzen

5. Ziele & Erfolg

- Möglichkeiten der Integration erweitern und ausbauen
- Problembewusstsein vertiefen
- Realistische Definitionen von „Erfolg" zielgruppenorientiert festlegen
- Stärkung des Zugehörigkeitsgefühls benachteiligter Gruppen zu Gesellschaft und Arbeitsmarkt
- Längerer Verbleib Betroffener im Arbeitsprozess
- Gesellschaftliche Folgekosten von Ausschließung reduzieren
- Kostenersparnis der öffentlichen Hand

6. Handlungsbedarf

- Vernetzung bestehender Initiativen, Maßnahmen und Projekte auf niederschwelliger Ebene
- Medienkampagne zur Steigerung des Problembewusstseins
- Ziegruppenforschung vorantreiben (z.B. Forschung über Lernbedürfnisse älterer Menschen)
- Förderung regionaler Entwicklungspartnerschaften
- Supportstrukturen ausbauen (Informationsbündelung und Modellagentur für Projekte schaffen)
- Übergang zwischen Ausbildung und Beruf verbessern

9) Resümee[21]

1) Auf Grund der wachsenden Dynamik des Arbeitsmarkts, der erforderlichen Flexibilisierung der individuellen Lern- und Arbeitsbiografien, der zunehmenden Mobilität der Bevölkerung sowie der steigenden Lebenserwartung werden die Konturen von Ausgrenzung fließender. Das bedeutet, dass auch für die in die Gesellschaft integrierten Bürger/innen die Gefahr wächst, irgendwann im Verlauf ihres Lebens zu Opfern von Ausgrenzungsmechanismen zu werden. Daher sind Maßnahmen gegen Ausgrenzung kein „Minderheitenprogramm" mehr, sondern sie zielen auf die Sicherung der Gesellschaft insgesamt.

2) Lebensbegleitendes Lernen kann Ausgrenzung nicht verhindern, aber es ist ein guter Schutz davor. Insofern ist die Förderung lebensbegleitenden Lernens speziell bei jenen Personengruppen wichtig, die von Benachteiligung betroffen oder gefährdet sind.

3) Benachteiligten Gruppen wie Behinderten, Migrant/innen, Arbeitslosen, Älteren etc. ist auch der Zugang zu lebensbegleitendem Lernen erschwert, indem Bildungsinhalte zu wenig auf die unterschiedlichen Bedürfnisse dieser Zielgruppen abgestimmt bzw. die didaktischen Konzepte nicht entsprechend zugeschnitten sind. Strategien zur Verbesserung des lebenslangen Lernens müssen diesem Umstand Rechnung tragen, indem sie die notwendige Differenzierungen im Methodik und Didaktik vorantreiben und damit nicht nur „lebenslanges" (lifelong), sondern auch „lebensumspannendes" (lifewide) Lernen ermöglichen. Eine stärkere Berücksichtigung individueller Bildungsbiografien scheint dafür unumgänglich.

4) Bei einigen von Ausgrenzung betroffenen oder bedrohten Personengruppen, wie etwa der auf Grund der demografischen Entwicklung immer wichtiger werdenden Gruppe der Älteren, besteht zusätzlicher Forschungsbedarf, um Lernbedürfnisse, Lernvoraussetzungen und Lernmotivation genauer zu erfassen und entsprechende Strategien auszuarbeiten. Dabei geht es nicht nur um den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bis zum vollen Pensionsantrittsalter, sondern ebenso um gesellschaftlich integrierende Maßnahmen nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben sowie um eine „weichere" Gestaltung des Übergangs selbst.

[21] Diese resümierende Zusammenfassung der Workshopergebnisse stellt *keine* gemeinsam verabschiedete Stellungnahme dar. Vielmehr werden hier jene Schlussfolgerungen wiedergegeben, die als „Schnittmenge" der Diskussionsbeiträge bzw. als häufig wiederkehrende Forderungen zutage traten und auf breitere Zustimmung stießen.

5) Die Vernetzung zwischen unterschiedlichen Projekten, Maßnahmen und Initiativen sollte gefördert und ausgebaut werden, und zwar einerseits in inhaltlicher Hinsicht, um zu einem besseren Austausch und damit einer besseren Verbreitung vorhandenen Know-hows zu gelangen, andererseits aber auch in örtlicher Hinsicht, um insbesondere auf regionaler Ebene Verbünde zur Bekämpfung von Ausgrenzung etablieren und damit auch „Querschnittstrategien" jenseits der jeweiligen Zielgruppenarbeit entwickeln zu können.

6) Die Bereitstellung verbesserter Supportstrukturen erscheint wünschenswert, um zentrale Informationen effizienter zu distribuieren, „best-practice"-Modelle schneller zu verbreiten, Beratungsleistungen hinsichtlich Förderungen, Projekteinreichungen etc. auszubauen und Schnittstellen zu anderen Bildungsbereichen transparenter zu gestalten.

10) Anhang

10.1. Teilnehmer/innen, Moderation und Protokoll

Teilnehmer/innen:

Paul Bjetak, *Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien, Bildungsberatung*

Mag. Regina Ebner, *Berufsförderungsinstitut Österreich*

Mag. Helga Entres, *Bundesamt für Soziales und Behinderte für Wien, Niederösterreich und Burgenland*

Günter Fiala, *Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien*

Mag. Claudia Friedenthal, *Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Abt. II/3 (Internationale Arbeitsmarktpolitik)*

Dr. Elisabeth Hechl, *Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, Abt. V/5 (Senioren- und Bevölkerungspolitik)*

Univ. Doz. Dr. Sylvia Kölbl, *Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, Abt. III/1 (Frauenangelegenheiten)*

Mag. Ernst Koller, *Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abt. V/B/15 (Erwachsenenbildung)*

Dr. Lorenz Lassnigg, *Institut für Höhere Studien*

Mag. Karin Pichler, *Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, Abt. IV/6 (Behindertenintegration)*

Mag. Peter Schlögl, *Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung*

Dr. Wolfgang Sicka, *Bundesamt für Soziales und Behinderte für Wien, Niederösterreich und Burgenland*

DSA Mag. Theresa Stourzh, *Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, Abt. VI/5 (Internationale Jugend- und Familienpolitik)*

Mag. Verena Tiefenbacher, *Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, Abt. EU I/12 (EU -Angelegenheiten)*

Dr. Wolfgang Tritremmel, *Vereinigung Österreichischer Industrieller, Bereich Arbeit und Soziales*

Dr. Anthony Williams, *Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation*

Leitung und Moderation:

Dr. Hannelore Fielhauer, *Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen*

Protokoll:

Mag. Martin Netzer, *Koordinationsbüro für lebenslanges Lernen*

10.2. Geplante Struktur des Workshops

09:30 – 10.30	
09.30 – 09.35	**Mag. Ernst Koller, bm:bwk: Begrüßung**
09.35 – 09.45	**Dr. Hannelore Fielhauer, BMSG: Erläuterung der Workshopstruktur und Erörterung der Problemdimension**
09.45 – 10.00	**Dr. Lorenz Lassnigg, Institut für Höhere Studien:** Maßnahmen gegen Ausgrenzung von der schulischen Weiterbildung bis in den Tertiärbereich
10.00 – 10.15	**Dr. Wolfgang Tritremmel, Industriellenvereinigung:** Maßnahmen gegen Ausgrenzung aus Sicht der Unternehmen
10.15 – 10.30	**Mag. Peter Schlögl, Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung:** Maßnahmen gegen Ausgrenzung aus Sicht der Arbeitnehmer/innen
10.30 – 10:45	Kaffeepause
10:45 – 12:30	
10:45 – 12:20	**Kurzstatements der Teilnehmer/innen:** Positionierung und Erfahrungsberichte aus den jeweiligen Arbeitsbereichen und Diskussion zu den Eröffnungsstatements
12:20 – 12:30	**Erläuterung der Aufgabenstellung für die Arbeitsgruppen:** Arbeitsgruppe 1: Maßnahmen gegen Ausgrenzung von Personen, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden Arbeitsgruppe 2: Maßnahmen gegen Ausgrenzung von Personen, die in den Arbeitsmarkt integriert bzw. reintegriert werden sollen
12.30 – 13.30	Gemeinsames Mittagessen auf Einladung der Kammer für Arbeiter und Angestellte
13.30 – 14.45	Die beiden Arbeitsgruppen arbeiten zu den Fragestellungen: 1) Analyse des Ist-Zustandes 2) Best practice – Modelle 3) Handlungsbedarf
14.45 – 15.00	Kaffeepause
15.00 – 16:30	
15:00 – 15.10	**Präsentation der Ergebnisse von Arbeitsgruppe 1**
15:10 – 15:30	Plenardiskussion zu den Ergebnissen
15.30 – 15:40	**Präsentation der Ergebnisse von Arbeitsgruppe 2**
15:40 – 16:00	Plenardiskussion zu den Ergebnissen
16:00 – 16:30	**Zusammenfassung der Workshopergebnisse und Fokussierung der Prioritäten**