

Magazin

erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Ausgabe 5, 2008

Mehr als Deutschkurse

Migration und Interkulturalität in der
Erwachsenenbildung

Das Einwanderungsland
Österreich und die Konsequenzen
für das Berufsförderungsinstitut
Oberösterreich

Monika Pramreiter



Das Einwanderungsland Österreich und die Konsequenzen für das Berufsförderungsinstitut Oberösterreich

Monika Pramreiter

Monika Pramreiter (2008): Das Einwanderungsland Österreich und die Konsequenzen für das Berufsförderungsinstitut Oberösterreich.

In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, Ausgabe 5, 2008.

Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-5/meb08-5.pdf>.

ISSN 1993-6818. Erscheinungsort: Wien. Veröffentlicht Oktober 2008.

Schlagnote: BFI Oberösterreich, Erwachsenenbildung, lernende Organisation, Sprache als Arbeitsmittel, innerbetriebliche Probleme, Öffnung der Beschäftigungsfelder, interkulturelle Kommunikation, multikulturelle Teams

Abstract

In einem Betrieb der Erwachsenenbildung, der sich den Anforderungen an die Bildung im globalen Kontext stellen muss, hat die Realisierung des Anspruches, jede/n Einzelne/n in die Lage zu versetzen, ihr/sein ganzes Potenzial und ihre/seine vollständige Persönlichkeit zu entwickeln, gewaltige Konsequenzen für das Selbstverständnis der Organisation und für das eigene Tun und Wirken nach innen und nach außen. Neue KundInnengruppen müssen adäquat angesprochen werden, die eigenen Dienst- und Serviceleistungen müssen auf den veränderten Bedarf reagieren, die Produkte sind in ihrer Weiterentwicklung anzupassen, Strategien in Marketing und Werbung benötigen frische Ideen. Verkrustete Strukturen, die mit der Erwartung einhergehen, dass sich nichts ändert, erfordern neue Managementstrategien. Dabei steht für die Betriebe die Interkulturelle Öffnung, das Schaffen von Angeboten für MigrantInnen und die Entwicklung einer begleitenden Kultur der Selbstreflexion im Zentrum. Das Berufsförderungsinstitut Oberösterreich hat sich vor einigen Jahren auf den Weg gemacht, die sich abzeichnenden Veränderungen als Option für sich zu entdecken und nutzbar zu machen.

Das Einwanderungsland Österreich und die Konsequenzen für das Berufsförderungsinstitut Oberösterreich

Monika Pramreiter

*„Das Hauptziel der beruflichen Bildung ist es, die Eigenständigkeit der Person und ihre beruflichen Fähigkeiten, das heißt die Anpassung und Weiterentwicklung, zu fördern. Daher heißen die beiden wichtigsten Antworten dieses Weißbuchs, zum einen allen Menschen **den Zugang zur Allgemeinbildung zu ermöglichen, und zum anderen, die Eignung zur Beschäftigung und Erwerbstätigkeit zu verbessern**“ (Europäische Kommission 1995, S. 15; Hervorh.i.Orig.).*

Einwanderungsland Österreich

Österreich ist ein Einwanderungsland. Derzeit sind etwa 13 Prozent der Bevölkerung MigrantInnen, d.h. Personen, die nicht in Österreich geboren wurden oder zum Zeitpunkt der Geburt keine Österreicherinnen oder Österreicher waren – so genannte „foreign borns“ (siehe OECD 2007). Damit liegt Österreich auf einer Ebene mit klassischen Einwanderungsländern wie zum Beispiel den USA. Alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens – hier interessieren uns besonders die Dimensionen des Lernens und Arbeitens – werden von diesen demografischen Veränderungen erfasst. Das bedeutet, dass sich die Bildungsangebote des Berufsförderungsinstituts (BFI), ja das BFI als Organisation selbst verändern muss: In einem Betrieb der Erwachsenenbildung, der sich den Anforderungen an die Bildung im globalen Kontext stellen muss, hat die Realisierung des Anspruches, jede/n Einzelne/n in die Lage zu versetzen, ihr/sein ganzes Potenzial und ihre/seine vollständige Persönlichkeit zu entwickeln, gewaltige Konsequenzen für das Selbstverständnis der Organisation und für das eigene Tun und Wirken nach innen und nach außen. Neue KundInnengruppen müssen adäquat angesprochen werden, die eigenen

Dienst- und Serviceleistungen müssen auf den veränderten Bedarf reagieren, die Produkte sind in ihrer Weiterentwicklung anzupassen, Strategien in Marketing und Werbung benötigen frische Ideen. Verkrustete Strukturen, die mit der Erwartung einhergehen, dass sich nichts ändert, erfordern neue Managementstrategien. Ob sie es will oder nicht, die Erwachsenenbildung befindet sich im Umbruch, und nur wer die Entwicklungen ein Stück weit antizipieren kann, bleibt handlungsfähig und autonom. Das BFI hat sich vor einigen Jahren auf den Weg gemacht, die sich abzeichnenden Veränderungen als Option für sich zu entdecken und nutzbar zu machen.

Herausforderungen und Problemlagen

Als Bildungseinrichtung der Arbeiterkammer hat sich das BFI seit seinem Bestehen in einem – wenngleich reduzierten Rahmen – mit der Zielgruppe der MigrantInnen beschäftigt: Die interne Aufmerksamkeit eilte der medialen voraus. 2006 wurde Migration zum zentralen Thema erklärt und in einem eigenen Projekt wurden Ressourcen für die Entwicklungsarbeit zur Verfügung gestellt. In diesem Rahmen wurden vor allem Angebote entwickelt,

die eine prognostizierte Nachfrage decken sollten. Hauptthemen waren – den aktuellen Trends entsprechend – der FacharbeiterInnenmangel und dessen Deckung aus dem Potenzial der ZuwanderInnen, die Verbesserung der Chancen auf eine Lehrausbildung für jugendliche MigrantInnen zweiter Generation oder für QuereinsteigerInnen. Intern wurde an der Verbesserung des institutionellen Know-hows im Themenbereich Migration, Integration und interkulturelle Kompetenz gearbeitet.

Die Erkenntnis, dass die Glaubwürdigkeit einer Institution auch daran gemessen wird, inwieweit sie ihre eigenen Beschäftigungsfelder interkulturell öffnet, war im BFI Oberösterreich rasch gewonnen, die Konsequenzen daraus werden uns noch längere Zeit beschäftigen. Die Schlagworte von den kulturellen Unterschieden und den damit verbundenen Konfliktherden wurden in unseren zunehmend multikulturell aufgestellten Teams zu einer erlebbaren Wirklichkeit. Die neuen migrantischen MitarbeiterInnen stießen rasch an ihre Grenzen, sie mussten sich ihre Glaubwürdigkeit härter als ihre inländischen KollegInnen erarbeiten und sie mussten vor allem erkennen, dass Systeme ihre ungeschriebenen Gesetze haben, denen nicht so leicht auf die Spur zu kommen ist, wenn man nicht in diesen Systemen sozialisiert wurde. Ablehnung kam besonders aus den Reihen derjenigen, die sich in ihrer beruflichen Existenz von Konkurrenz bedroht sahen, plötzlich wurde dort die Unsicherheit schlagend, wo sie eigentlich schon immer war, aber bisweilen nicht diese Bedeutung erlangt hatte. Dem Schutz der eigenen Professionalität wurde mehr Raum gegeben. Wer Abwertung befürchtete, wertete andere AkteurInnen ab. Zwischen den MitarbeiterInnen in den Teams kam es zu Spannungen, die meist auf individueller Ebene abliefen, deren Strategien zur Bewältigung manchmal überraschten und Führungskräfte vor neue Herausforderungen stellten.

Die Verwendung von Sprache ist eines der wichtigsten Arbeitsmittel von BildungsarbeiterInnen. Dabei geht es um Feinheiten, um geschliffene Worte, um die richtigen Worte zur rechten Zeit, um die Kompetenz der Texterstellung in den vielfältigen Berichtslagen. Auch wenn Deutsch als Zweitsprache auf gehobenem Niveau verfügbar ist, lauern in kommunikativen Nischen unzählige Fallen. Die richtige Interpretation von Gesagtem und Nichtgesagtem

oder die Deutung von Mimik und Gestik fällt schwerer, wenn man die Codes nicht kennt, nicht erkennt und damit in die Fettnäpfchengasse gerät. Irritationen entstanden sowohl auf Seiten der Stammbesellschaft als auch auf Seiten der neuen MitarbeiterInnen, hemmten Arbeitsabläufe und machten Prozesse sperrig, wo Reibungslosigkeit aufgrund von Zeit- und Ressourcenmangel gefragt gewesen wäre.

Das Instrument des Mentorings für innerbetriebliche Probleme bestand als Angebot für neue MitarbeiterInnen am BFI Oberösterreich bereits in einer rudimentären Form – genutzt wurde es kaum. Mit der Einführung migrantischer MitarbeiterInnen in die institutionellen Gegebenheiten erlebte es jedoch eine Renaissance. Ein strukturierter Raum für Diskussionen, Fragen und Auseinandersetzungen wurde geschaffen. Ob es um die Aufarbeitung und Reflexion negativer Erfahrungen im Arbeitsprozess, um das Coaching in Hinblick auf neue Herausforderungen, den Umgang mit KundInnen und LieferantInnen oder die Bekanntmachung mit den wesentlichen Personen in der Institution ging, alles hatte Platz in diesem Verfahren. Interkulturelle Kommunikation kam damit automatisch in Gang – wurde mit einer klaren Zielsetzung versehen. Neben den Kernfragen ergaben sich immer wieder Gelegenheiten zum persönlichen Gespräch und zur Befriedigung von Neugier. Strukturelle Ablehnung wurde durch vertiefte persönliche Beziehungen aufgeweicht.

Konsequenzen und Lösungsansätze

Interkulturelle Kompetenz kann als erweiterte soziale Kompetenz begriffen werden und verschließt sich nicht einem Lernprozess, der – nach zielgruppenspezifischem Bedarf in unterschiedlichsten Dimensionen ausgeprägt – den Individuen unbekanntes Sichtweisen und unbegangene Handlungsspielräume öffnet. Unbestritten gehört die Beschäftigung und Auseinandersetzung mit fremden Kulturen zu den ganz spannenden Themen. Stereotype zu hinterfragen, die eigenen Welten auszuleuchten und Gemeinsamkeiten zu entdecken, bringt zweifellos allen Beteiligten – auch abseits der Arbeitssituation – einen Gewinn. Hintergrundwissen zu den Themen Asylwesen, Migrations- und Flüchtlingspolitik, Strategien der Europäischen Union etc. ergänzt die kommunikativen Lernfelder.

Den MitarbeiterInnen aus allen Kulturräumen diese Weiterentwicklung zu ermöglichen, war für das BFI Oberösterreich ein weiterer logischer Schritt. Train-the-Trainer-Lehrgänge wurden für MitarbeiterInnen, Angestellte und freiberufliche TrainerInnen entwickelt, angeboten und umgesetzt – unabhängig davon, ob diese einen migrantischen Hintergrund haben oder nicht. Im Bereich der KundInnenbetreuung wurde ein mehrsprachiges Modell entwickelt und realisiert, die BeraterInnen wurden im Rahmen einer Qualifizierungsoffensive geschult. Die Beratung zum Kursangebot kann heute in acht verschiedenen Sprachen erfolgen, die Nachfrage hat sich dadurch vervielfacht. Unsere KundInnen schätzen diese Initiativen, der KundInnenbindungsprozess hat damit eine solide Grundlage.

In Zahlen bedeutet dies: 20% aller KursteilnehmerInnen des BFI Oberösterreich haben einen wie auch immer gearteten migrantischen Hintergrund, das sind immerhin 5.000 Personen. Viele von ihnen finden sich in den Standardkursen (vom Staplerkurs bis zur Berufsreifepflichtvorbereitung), aber für viele wurden auch ganz besondere Angebote designed, d.h. speziell für multikulturelle Arbeits- und Lerngruppen entwickelt. 120 Asylberechtigte bereiteten sich 2007 und 2008 in einem vom Europäischen Flüchtlingsfonds und dem Land Oberösterreich geförderten Projekt auf den Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt vor, 40 Personen bemühten sich redlich, das lateinische Alphabet zu erlernen. 4.000 KursteilnehmerInnen verzeichneten wir im Bereich der Deutsch/Integrationskurse in insgesamt acht verschiedenen

Sprachen – vom Familiennachzug mit Verpflichtung zur Erfüllung der Integrationsvereinbarung, über Schlüsselarbeitskräfte bis zu den BewerberInnen um die österreichische Staatsbürgerschaft. Sie alle wurden im Vorfeld von einer unserer BeraterInnen kompetent in Hinblick auf ihre Anliegen betreut, 14 Personen aus acht Nationen, sechs Sprachgemeinschaften und drei Kulturkreisen qualifizierten sich in einem Lehrgang für eine Tätigkeit als TrainerIn in verschiedensten arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen. An der Schnittstelle Schule und Beruf professionalisieren wir die Berufsorientierung in Kooperation mit SchulpartnerInnen. Jährlich bereiten sich 80 TeilnehmerInnen auf die Prüfungen im Rahmen der Hauptschuleexternistenkurse vor und über 300 SchülerInnen und Jugendliche werden in ihren schulischen und außerschulischen Integrationsprozessen unterstützt. Interkulturelle Kommunikations- und Verständigungsprozesse werden in diversen internen Weiterbildungsangeboten und als Ergänzungsmodule in Lehrgängen gefördert und ein Mentoringprojekt erleichtert allen MitarbeiterInnen die Integration migrantischer Neulinge in das umfassende betriebliche Gefüge des BFI.

Leitlinie unserer Produktentwicklung wird auch in Zukunft die bestmögliche Öffnung bestehender Angebote für alle interessierten Zielgruppen und die Konzeption maßgeschneiderter Seminare und Kurse sein, und zwar dort, wo die Realisierung des Anspruches, allen Menschen Allgemeinbildung zu ermöglichen und ihren Zugang zu Beschäftigung und Erwerbstätigkeit zu verbessern, ohne spezielle Rahmenbedingungen nicht gelingen kann.

Literatur

Verwendete Literatur

Europäische Kommission (1995): Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung. Lehren und Lernen. Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft. Online im Internet: <http://ec.europa.eu/education/doc/official/keydoc/lb-de.pdf> [Stand: 2008-10-15].

Weiterführende Literatur

OECD (Hrsg.) (2007): International Migration Outlook. Annual Report. SOPEMI. Online im Internet: http://www.migration-info.de/migration_und_bevoelkerung/artikel/070607.htm [Stand: 2008-10-15].



Foto: K. K.

Monika Pramreiter

monika.pramreiter@bfi-ooe.at
<http://www.bfi-ooe.at>
+43 (0)732 6922-5429

Monika Pramreiter, geb. 1958, absolvierte u.a. eine Ausbildung zur Berufs- und Sozialpädagogin, besitzt ein Diplom in interkultureller Kompetenz – Universitätslehrgang Salzburg. Seit 1992 ist sie im Berufsförderungsinstitut Linz – Erwachsenenbildung mit der Entwicklung und Umsetzung innovativer Bildungsmaßnahmen in nationalen und transnationalen Projekten betraut. Ihre Schwerpunktthemen sind: Grundbildung und Alphabetisierung, Integration/ Migration – soziale und berufliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund, Interkulturelle Kompetenz in den unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen, Mobile Bildungsarbeit für migrantische Jugendliche, Maßnahmen zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstieges von Frauen (Personen nach der Babypause), Empowermentprojekte für Frauen in Beschäftigung, Sensibilisierung und Methodenentwicklung in der Genderthematik, Employability – Beschäftigungssicherheit von älteren ArbeitnehmerInnen.

Impressum/Offenlegung

MAGAZIN erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

ISSN: 1993-6818

Gefördert aus Mitteln des ESF und des bm:ukk

Projekträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung

Koordination: Institut EDUCON – Mag. Hackl

Herausgeberinnen

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)

Dr.ⁱⁿ Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Medieninhaber und Herausgeber



Bundesministerium für Unterricht,
Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5
A - 1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A - 5350 Strobl

Fachredaktion

Mag.^a Barbara Daser (ORF Radio Ö1, Wissenschaft/Bildung)

Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Alpen-Adria-Universität Klagenfurt)

Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)

Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Dr. Lorenz Lassnig (Institut für höhere Studien)

Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der Redaktion

Online-Redaktion

Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)

Mag.^a Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)

Lektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Design

tür 3))) DESIGN

Medienlinie

Das Magazin enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazins sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden.

Copyright

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“. BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie an den die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die Online-Redaktion des Magazin erwachsenenbildung.at, c/o Institut EDUCON, Bürgergasse 8-10, A-8010 Graz, Österreich.