Momentum 2013, Track #6 "Zukunft der Arbeit"

Abstract:

Diversity Gap?

Rolle der Aus- und Weiterbildung als vorgelagertes System des Arbeitsmarkts für Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich

Die Teilhabe von MigrantInnen der ersten Generation am Arbeitsmarkt ist gekennzeichnet von Dequalifizierung. Die zweite und dritte Generation ist im höheren Bildungswesen nicht ihrem Anteil der Bevölkerung entsprechend vertreten. Gleichzeitig ist in der dualen Ausbildung die Quote der AbbrecherInnen mit anderer Staatsbürgerschaft als der österreichischen deutlich höher, als bei Auszubildenden mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Daraus ergibt sich für MigrantInnen die Gefahr eines Verbleibs im Segment der unteren Einkommensbereiche und ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko.

Die aktuelle Arbeitsmarktpolitik preist Aus- und Weiterbildung als das Mittel gegen Arbeitslosigkeit. Durch die Strategie des lebenslangen Lernens (LLL) erscheint laufende Weiterbildung zur Verpflichtung zu werden. Dabei geht es aber nicht primär um Bildung mit dem Ziel der Wissensaneignung und -vermehrung, sondern um die Eingliederung in oder den Verbleib auf dem Arbeitsmarkt.

Obwohl gemäß einer Auswertung von FORBA¹ eine große Zustimmung der Befragten zu der Aussage "Weiterbildung verringert das Risiko von Arbeitslosigkeit" sowohl bei TeilnehmerInnen als auch bei "Weiterbildungsabstinenten" vorliegt, ist der Anteil jener, die in den letzten zwölf Monaten keine (formelle und informelle) Weiterbildung in Anspruch genommen haben, mit 56% der Befragten im Adult Education Survey (AES), erhoben von Statistik Austria, hoch. Diese Daten zeigen auch, dass Menschen mit einem niedrigen Bildungsniveau weitaus häufiger "weiterbildungsabstinent" sind, als Menschen mit einem hohen Bildungsniveau. Bei der Kategorie "Teilnahme an Weiterbildung nach der Muttersprache" liegt der Anteil der "Weiterbildungsabstinenten" mit nicht deutscher Muttersprache bei 76%, bei deutscher Muttersprache dagegen bei "nur" 48%.

Diese Befunde sind in der Tendenz nicht neu. Umso erstaunlicher ist es, dass etwa Diversity Management im Unternehmenskontext als neue Kultur mit Inklusionspotential "gefeiert" wird, in den vorgelagerten Systemen der Aus-und Weiterbildung Diversity Konzepte jedoch noch eine untergeordnete Rolle spielen. Betriebswirtschaftliche Konzepte wie z.B. Diversity Management können eine Erleichterung des Einstiegs für Menschen mit Migrationshintergrund darstellen, sie ersetzten aber nicht anerkannte Qualifikationen und Ausbildungen.

Dabei muss auch Diversity Management in der Theorie hinterfragt werden. Handelt es sich wirklich um eine neue Unternehmenskultur, die eine win-win Situation herstellt oder geht es um die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und der Umsetzung von Antidiskriminierungsrichtlinien.

Um Dequalifizierung entgegen zu wirken, ist für Migrantinnen der ersten Generation das Ausschöpfen aller Möglichkeiten der Nostrifizierung ebenso wichtig, wie das Aufspüren von gezielter und adäquater Weiterbildung (die unter Umständen keine Weiterbildung, sondern das erneute

¹ KRENN, Manfred; KASPER, Ruth: Weiterbildungsabstinenz und Milieuzugehörigkeit in Wien: FORBA-Forschungsbericht 3/2012: 29.11.2012

Absolvieren eines bereits im Ausland abgelegten Abschlusses darstellen kann). In der zweiten Generation ist die Persistenz von Bildungsbiographien als Herausforderung zu sehen.

Anknüpfend ergibt sich die Frage nach dem Potential der derzeit in der Debatte stehenden Kompetenzorientierung, Kompetenzfeststellungsverfahren, Kompetenzbilanzen. Was sind die Chancen und Grenzen dieser Verfahren? Was für eine Rolle können sie in der Aus- und Weiterbildung spielen. Gibt es Ansätze, die mit Diversity Strategien zusammenspielen, sich ergänzen, sich gegenseitig befruchten?

Es geht also weniger um die Frage der Veränderung der Arbeitsverhältnisse, als um die Veränderung der Umfeld- und Begleitstrukturen. Nicht zu übersehen ist, dass Wissen bzw. der Ausschluss von Wissenserwerb auch zur Absicherung gesellschaftlicher Positionen dient.

Im Zentrum des geplanten Beitrags wird die Aufgabe der Aus- und Weiterbildung, in Bezug auf die Beförderung von Inklusion in bzw. dem Verbleib auf dem Arbeitsmarkt für MigrantInnen kritisch betrachtet. In diesem Zusammenhang wird der LLL-Strategie und der Bildungsbeteiligung bestimmter gesellschaftlicher Gruppen ebenso ins Blickfeld gerückt, wie migrationssensible Beratungsansätze und die aktuellen Entwicklungen in der Kompetenzorientierung.

Die Aus- und Weiterbildung wird dabei als vorgelagerter Bereich des Arbeitsmarktes verstanden. Anzunehmen ist, dass MigrantInnen bereits vielfältige Erfahrungen mit offener und versteckter Diskriminierung gemacht haben, sei im Rahmen der Schullaufbahn oder in anderen Lebenszusammenhängen. In den Raum gestellt wird, dass diese Erfahrungen Auswirkungen auf das Verhalten in der Aus- und Weiterbildung haben.

Im zweiten Teil des Beitrag werden ausgehend vom oben beschriebenen Befund migrationssensible und kompetenzorientierte Instrumente in der Beratung und Durchführung von Aus- und Weiterbildung in österreichischen Rahmen dargestellt und diskutiert.

Ziel ist es, gegenwärtige Entwicklungen in der Aus- und Weiterbildung kritisch zu beleuchten und auf ihren Beitrag zur Inklusion in und dem Verbleib auf dem Arbeitsmarkt in Bezug auf MigrantInnen bzw. Menschen mit Migrationshintergrund zu untersuchen sowie handlungsorientierte Schlussfolgerungen gezogen.

Veronika Litschel ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung – öibf

Kontakt: veronika.litschel@oeibf.at